

LP ADVISORY

NEWSLETTER 01/2025

29.01.2025



IN QUESTA EDIZIONE

1. DDL Lavoro collegato alla Legge di bilancio 2025

1

DDL Lavoro collegato alla Legge di bilancio 2025

A TUTTI I CLIENTI

Nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 303 del 28 dicembre 2024 è stata pubblicata la Legge n. 203/2024 recante "Disposizioni in materia di lavoro" in vigore dal 12 gennaio 2025. Si riportano di seguito le principali novità.

1. Sorveglianza sanitaria e modifiche al Dlgs 81/2008 (art. 1)

Vengono introdotte importanti novità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alla sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente. Di seguito, le principali disposizioni:

1.1 Visite mediche preventive in fase preassuntiva

La visita medica preventiva, prevista dall'art. 41, comma 2 del D.Lgs. 81/2008, potrà ora essere effettuata anche prima dell'assunzione per valutare l'idoneità del lavoratore alla mansione specifica (lett. d, punto 1.1).

1.2. Visite mediche al rientro da assenze prolungate

In caso di assenze superiori a 60 giorni continuativi per malattia o infortunio, il medico competente valuterà l'opportunità di effettuare una visita medica preventiva prima della ripresa del lavoro (lett. d, punto 1.3).

Anche nel caso in cui non ritenesse necessaria la visita, il medico sarà comunque tenuto a formalizzare il giudizio di idoneità alla mansione specifica per il lavoratore interessato.

1.3. Evitare la ripetizione di esami clinici già effettuati

Il medico competente, nel disporre esami clinici, biologici o diagnostici dovrà tenere conto degli esami già effettuati e documentati nella cartella sanitaria e di rischio del lavoratore (lett. d, punto 2).

Potrà evitare la ripetizione degli stessi esami, a condizione che ciò sia coerente con le finalità della visita medica preventiva o di sorveglianza sanitaria.

2. Sospensione della prestazione di cassa integrazione in caso di svolgimento di attività lavorativa (art. 6)

L'art. 6 del Collegato Lavoro modifica l'art. 8 del D.Lgs. 148/2015, ridefinendo le condizioni che regolano lo svolgimento di attività lavorativa da parte dei lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale (ordinari e straordinari).

Il lavoratore che percepisce un trattamento di integrazione salariale può svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma, ma:

2.1. perde il diritto al trattamento per le giornate in cui presta effettivamente attività lavorativa presso un datore di lavoro diverso da quello che ha richiesto il trattamento di integrazione;

2.2. deve obbligatoriamente comunicare preventivamente all'INPS l'avvio dell'attività lavorativa.

La mancata tempestiva comunicazione all'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa comporta per il lavoratore la perdita dell'intero diritto al trattamento di integrazione salariale.

3. Modifiche in materia di somministrazione di lavoro (art. 10)

Si introducono significative semplificazioni e deroghe agli istituti del contratto a tempo determinato nell'ambito della somministrazione di lavoro, al fine di aumentare la flessibilità e agevolare l'utilizzo di questa forma contrattuale. In particolare, non saranno considerati nel calcolo dei limiti quantitativi per la somministrazione a tempo determinato (attualmente 30% previsto per i lavoratori in somministrazione a tempo determinato rispetto al totale dei contratti stabili) i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore, né quelli con caratteristiche specifiche o impiegati per esigenze particolari, come attività stagionali, spettacoli, start-up, sostituzioni di assenti o lavoratori over 50.

Inoltre, viene abolito il limite di durata di 24 mesi per le missioni a tempo determinato quando il contratto tra l'agenzia e il lavoratore è a tempo indeterminato.

4. Attività stagionali -norma di interpretazione autentica (art. 11)

L'art. 11 introduce una norma di interpretazione autentica in materia di attività stagionali includendo nella relativa definizione, oltre alle ordinarie categorie di lavoratori elencate nel DPR 07 ottobre 1963, n. 1525, anche quelle attività organizzate per far fronte a "intensificazioni" dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

5. Durata del periodo di prova nei contratti di lavoro a tempo determinato (art. 13)

L'articolo 13 introduce criteri univoci per la definizione della durata del periodo di prova nei contratti di lavoro a tempo determinato, apportando una modifica al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 (Decreto Trasparenza).

La nuova disciplina prevede che, salvo condizioni più favorevoli stabilite dalla contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova sia determinata in base a un giorno di effettiva prestazione ogni quindici giorni di calendario, calcolati a partire dall'inizio del rapporto di lavoro.

Tuttavia, sono fissati limiti minimi e massimi alla durata del periodo di prova:

- per contratti di durata fino a sei mesi, il periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni;
- per contratti di durata compresa tra sei e dodici mesi, il periodo di prova deve essere compreso tra due giorni e trenta giorni.

Tale modifica mira a garantire maggiore uniformità e chiarezza, tenendo comunque conto delle eventuali disposizioni più favorevoli previste dai contratti collettivi applicabili.

6. Lavoro Agile (art. 14)

L'art. 14 conferma l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro cinque giorni, l'elenco dei lavoratori che svolgono attività in modalità di "smart working", indicando le date di inizio e fine del periodo. In particolare, a seguito dell'entrata in vigore del Collegato Lavoro, il datore di lavoro dovrà:

- entro 5 giorni dalla decorrenza dell'accordo: comunicare, in via telematica, il nominativo del lavoratore con il quale è stato sottoscritto un accordo di lavoro agile ai sensi della Legge 81/2017;
- entro 5 giorni dalla modifica o cessazione dell'accordo: comunicare eventuali variazioni della durata dell'accordo o la sua conclusione.

7. Nuovo contratto misto (art. 17)

L'art. 17 introduce la possibilità, per le imprese con più di 250 dipendenti e per alcune categorie di lavoratori autonomi, di sottoscrivere contratti ibridi a causa mista. Tale tipologia contrattuale prevede:

- un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, con un orario compreso tra il 40% e il 50% dell'orario a tempo pieno;
- un contratto di lavoro autonomo con partita IVA, certificato presso le Commissioni di Certificazione di cui all'art. 76 del D.lgs. 276/2003, che consente di beneficiare del regime forfettario per il reddito autonomo.

Dal punto di vista fiscale, per i lavoratori che sottoscrivono tali contratti ibridi con datori di lavoro aventi più di 250 dipendenti, la causa ostativa al regime fiscale di vantaggio forfettario, prevista dall'art. 1, comma 57, lettera d-bis della Legge 190/2014, non si applicherà ai fini della rilevazione del reddito di lavoro autonomo, purché – come già evidenziato sopra, siano rispettati i seguenti requisiti:

- il contratto part-time abbia un orario compreso tra il 40% e il 50% dell'orario pieno previsto;
- l'attività autonoma, inclusa la collaborazione coordinata e continuativa, sia regolata e certificata ai sensi di legge.

8. Apprendistato duale (art. 18)

Si introduce la possibilità di trasformare, previo conseguimento del titolo e conseguente aggiornamento del piano formativo individuale, un apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in apprendistato di alta formazione e ricerca.

Lo studente che abbia conseguito attraverso un contratto di apprendistato per il diploma o la qualifica professionale, un titolo di studio secondario, potrà potenzialmente proseguire gli studi rimanendo in contratto di apprendistato con il medesimo datore di lavoro.

9. Dimissioni per fatti concludenti (art. 19)

Il Collegato Lavoro introduce il nuovo comma 7-bis all'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015, disciplinando le conseguenze delle assenze ingiustificate protratte oltre i termini previsti dal contratto collettivo o, in mancanza di una regolamentazione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni.

La nuova disposizione, che mira a contrastare il fenomeno delle assenze ingiustificate "fittizie", spesso utilizzate per indurre il datore di lavoro al licenziamento al fine di percepire il trattamento di NASPI, garantisce maggiore tutela per i datori di lavoro, riducendo gli oneri procedurali e finanziari.

9.1 Procedura e obblighi per il datore di lavoro

- Comunicazione all’Ispettorato del Lavoro. In caso di assenza ingiustificata del lavoratore, il datore di lavoro è obbligato a informare, tramite comunicazione da inviare preferibilmente a mezzo pec, la sede dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) competente per territorio.
- Verifica da parte dell’INL. L’Ispettorato, ricevuta la comunicazione del datore di lavoro, potrà procedere ad accertamenti sulla veridicità della comunicazione e sulla situazione del lavoratore.

Se l’assenza ingiustificata risulta confermata, il rapporto di lavoro si considera risolto per dimissioni volontarie del lavoratore “per fatti concludenti”, senza necessità di attivare né la procedura telematica di dimissioni online né tantomeno pagare cosiddetto ticket di licenziamento da parte del datore di lavoro.

9.2 Esclusioni ed inversione dell’onere della prova

Il meccanismo delle dimissioni per fatti concludenti non si applica qualora il lavoratore dimostri che l’assenza è dipesa da:

- cause di forza maggiore, che hanno impedito la comunicazione;
- fatti imputabili al datore di lavoro, tali da giustificare il mancato rispetto dell’obbligo di presenza.

9.3 Implicazioni sulla NASPI (indennità di disoccupazione)

In caso di risoluzione del rapporto per dimissioni “per fatti concludenti”, il lavoratore non potrà accedere alla NASPI (indennità di disoccupazione), in quanto viene meno il requisito della disoccupazione involontaria.

9.4 Regolamentazione operativa ed obiettivo della norma

Per l’effettiva applicazione della norma, si attendono indicazioni specifiche da parte del Ministero del Lavoro e dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), che definiranno le modalità operative per le comunicazioni e le verifiche.

La nuova disposizione, che mira a contrastare il fenomeno delle assenze ingiustificate “fittizie”, spesso utilizzate per indurre il datore di lavoro al licenziamento al fine di percepire il trattamento di NASPI, garantisce maggiore tutela per i datori di lavoro, riducendo gli oneri procedurali e finanziari.

10. Modalità telematica per le conciliazioni (art. 20).

L’art. 20 introduce una rilevante semplificazione per le conciliazioni in materia di lavoro, prevedendo la possibilità di svolgere i procedimenti in modalità telematica attraverso collegamenti audiovisivi.

La nuova disposizione consente di ridurre i costi legati agli spostamenti e alla gestione delle procedure e, nel contempo, mantenerne l'affidabilità e la trasparenza.

Le specifiche tecniche per lo svolgimento delle conciliazioni telematiche saranno definite con un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, che dovrà essere emanato entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge.

11. Dilazione del pagamento dei debiti contributivi

All'art. 2 del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, viene inserito il nuovo comma 11-bis in forza del quale dal 1° gennaio 2025, l'INPS e l'INAIL possono consentire il pagamento rateale, fino ad un numero massimo di 60 rate mensili, degli importi dovuti a titolo di contributi per previdenza e assistenza e di premi assicurativi (compresi oneri accessori di legge), che non siano ancora stati affidati per il recupero agli agenti della riscossione.

Con apposito decreto ministeriale da emanarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro, verranno individuate le ipotesi e le modalità in cui INPS e INAIL potranno accordare la dilazione di pagamento entro il limite massimo di rate suindicato.

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o necessità.

Milano, 29 gennaio 2025



Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere fiscale e/o legale per una specifica situazione. Il Bureau Plattner non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.

Informazioni dettagliate in ordine alla nostra informativa sul trattamento dei dati personali sono riportate nella Privacy Policy, consultabile sul nostro sito web: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Per eventuali domande si prega di contattare il seguente indirizzo email: info@lp-advisory.com.