

## LE PRINCIPALI NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Alla fine dell'anno 2024, sono stati pubblicati tutta una serie di atti normativi che vanno ad incidere su diversi aspetti della materia del lavoro e per i quali siamo in attesa di ricevere le auspicabili circolari esplicative e gli approfondimenti da parte dei vari enti interessati.

In particolare:

- il **decreto-legge n. 202/2024** (in vigore dal 28/12/2024), recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi;
- la **legge n. 203/2024 (il c.d. Collegato Lavoro)** (in vigore dal 12/01/2025) recante disposizioni in materia di lavoro,
- la **legge n. 166/2024**, di conversione del decreto-legge n. 131/2024 recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano;
- il **decreto legislativo n. 192/2024** recante disposizioni in materia di redditi.

### **DISTACCO DI PERSONALE soggetto IVA**

(art 16 ter DL 131/2024 convertito con L. 166/2024)

È stato abrogato l'art. 8, c. 35, L. 67/1988 che, prevedeva la NON rilevanza ai fini IVA dei distacchi di personale, a fronte dei quali, il distaccatario rimborsava al distaccante i meri costi sostenuti per il personale distaccato.

Il rimborso delle spese per i distacchi, stipulati o rinnovati a decorrere dal 1° gennaio 2025, saranno pertanto soggetti ad IVA.

### **PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

(art. 13 L. 203/2024)

E' stato previsto che la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato è stabilita in un (1) giorno di effettiva prestazione, per ogni quindici (15) di calendario, a partire dall'inizio del rapporto di lavoro.

In ogni caso la durata della prova non può essere inferiore a 2 giorni e superiore a:



- 15 giorni per i contratti fino a 6 mesi;
- 30 giorni per quelli aventi durata superiore a 6 mesi ed inferiore a 12 mesi.

Ricordiamo che in caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

### **TERMINE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE IN MATERIA DI LAVORO AGILE (SMART WORKING)**

(art 14 L. 203/2024)

È stato individuato in cinque (5) giorni il termine per l'invio delle comunicazioni obbligatorie in materia di smart working – prima non individuato espressamente dalla L. 81/2017 – dalla data di avvio del periodo oppure, entro la data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto con tale modalità.

### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN CASO DI ASSENZA INGIUSTIFICATA**

(art. 19 L. 203/2024)

Per far fronte al dilagante fenomeno delle assenze ingiustificate che determinavano licenziamento con diritto alla Naspi per il dipendente, è stato previsto che, in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro oppure, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici (15) giorni, il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione di tali assenze alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. L'INL potrà verificare la veridicità della comunicazione ricevuta e, salvo che il dipendente dimostri di non aver potuto comunicare la sua assenza per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, il rapporto si intenderà risolto per volontà del dipendente (c.d. dimissioni di fatto) e NON si applicherà la disciplina delle dimissioni telematiche. Pertanto, il lavoratore essendo considerato dimissionario, NON potrà fruire della Naspi ed il datore di lavoro NON dovrà versare all'INPS il c.d. contributo di licenziamento e potrà trattenere dalle competenze di fine rapporto l'indennità di mancato preavviso.

Per la procedura applicabile, si rimane in attesa dei necessari chiarimenti ed istruzioni ministeriali e dell'INL.





## SOSPENSIONE / DECADENZA DELLA PRESTAZIONE DI CASSA INTEGRAZIONE

(art. 6 L. 203/2024)

Sono state riviste le regole relative alla compatibilità delle attività di lavoro subordinato per i lavoratori che stanno godendo del trattamento d'integrazione salariale. È stato previsto che il lavoratore che, svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale, non abbia diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate, a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro.

La disposizione previgente prevedeva, invece, due fattispecie a seconda che il lavoratore svolgesse attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi o di lavoro autonomo, ovvero attività di lavoro subordinato di durata pari o inferiore a sei mesi.

Nel primo caso il lavoratore non aveva diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate; nel secondo, il trattamento veniva sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Rimane l'obbligo per il lavoratore di comunicare preventivamente alla sede territoriale Inps lo svolgimento della prestazione lavorativa; sono valide a tal fine. le comunicazioni obbligatorie di assunzione inviate al centro per l'impiego dai datori di lavoro.

## MODIFICHE ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

(art. 10 L. 203/2024)

È stata soppressa la previsione secondo cui, fino al 30 giugno 2025, l'utilizzatore può avvalersi del medesimo lavoratore anche per più di 24 mesi se, **questi è assunto dall'Agenzia di somministrazione a tempo indeterminato.**

Si prevede, inoltre, l'esclusione dai limiti quantitativi di somministrazione a tempo determinato previsti dall'art. 31, c. 2, D.lgs. n. 81/2015 anche di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato e nelle ipotesi previste dall'art. 23, c. 2, dello stesso D.lgs. n. 81/2015:

- nella fase di avvio di nuove attività;
- da start-up innovative;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- per specifici spettacoli;
- per sostituzione lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni).





È poi modificato l'art. 34, c. 2, D.lgs. n. 81/2015 specificando che, l'obbligo di causale ex art. 19, c. 1, D.lgs. n. 81/2015 non opera in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

## **MODIFICHE AL D.LGS 81/2008 IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

(art. 1 L. 203/2024)

È stato previsto che la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta (60) giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione ex art. 41, c. 2 lett. e-ter, D.lgs. 81/2008, dovrà essere effettuata, solo qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente. Qualora invece, non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione.

Le visite mediche preventive per valutare l'idoneità del lavoratore alla mansione specifica ex art. 41, c. 2 lett. a, D.lgs. 81/2008 potranno essere svolte SOLO dal medico competente. In materia di ricorso, avverso al giudizio di idoneità alla mansione specifica, espresso dal medico competente, contenuto nell'art. 41, c. 9, D.lgs. 81/2008, viene precisato che l'organo di vigilanza competente a ricevere ed a decidere sul ricorso è l'azienda sanitaria locale.

È stata, inoltre, revisionata la normativa in materia di divieto di destinare soggetti al lavoro in locali chiusi sotterranei o semi- sotterranei ex art. 65, c. 1, D.Lgs. 81/2008.

## **FINO A 60 RATE PER I DEBITI CONTRIBUTIVI IN FASE AMMINISTRATIVA**

(art. 23 L. 203/2024)

È stato previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2025, INPS ed INAIL possono consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi ed accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino al numero massimo di sessanta (60) rate mensili, nei casi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Tali casi saranno contenuti in un decreto da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore



della L. 203/2024, e secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, disciplinati, con proprio atto, dal Consiglio di amministrazione di ciascuno dei predetti enti.

### **CONCILIAZIONI IN MATERIA DI LAVORO ANCHE IN MODALITA' TELEMATICA**

(art. 20 L. 203/2024)

I procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del Codice di procedura civile, potranno svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

L'efficacia di tale disposizione, tuttavia, è subordinata all'emanazione di un decreto interministeriale che dovrà stabilire le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

### **APPRENDISTATO DUALE**

(art. 18 L. 203/2024)

Si prevede che, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato di 1<sup>a</sup> livello ex Art. 43 D. Lgs. 81/2015, a condizione che sia aggiornato il piano formativo individuale, in:

- apprendistato professionalizzante ex Art. 44 D. Lgs. 81/2015. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dal CCNL applicato al rapporto di lavoro;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45 D.lgs. 81/2015, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

### **AMPLIAMENTO DEL CONCETTO DI ATTIVITA' STAGIONALE ampliamento del**

(art. 11 L. 203/2024)

È stata fornita l'interpretazione autentica della definizione di attività stagionali. Secondo tale interpretazione



rientrano nelle attività stagionali:

- oltre a quelle espressamente indicate nel DPR 1525/63;
- anche tutte le attività organizzate per far fronte a intensificazioni temporanee della domanda lavorativa, esigenze tecnico-produttive o cicli stagionali dei mercati o dei settori in cui opera l'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della L. 203/2024, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

Trattandosi di interpretazione autentica questa norma ha natura retroattiva e trova applicazione anche per i contratti collettivi firmati prima della sua entrata in vigore.

Inoltre, ha un effetto significativo anche sul piano giuridico in quanto le attività stagionali, come definite dall'art. 21 del D.lgs. 81/2015, sono esentate dall'obbligo del "periodo di pausa" (stop and go) di 10 o 20 giorni tra un contratto e il successivo, obbligo che normalmente limita l'uso dei contratti a tempo determinato, ampliando per le imprese la libertà nel riassumere il personale stagionale.

### **RINNOVO PERMESSI DI SOGGIORNO CITTADINI UCRAINI**

(art. 2, c. 2 e 3, DL 202/2024)

È stato previsto che i permessi di soggiorno in scadenza al 31 dicembre 2024, rilasciati ai beneficiari di protezione temporanea ai sensi della decisione di esecuzione (UE) 2022/382 del Consiglio, del 4 marzo 2022 – che accerta l'esistenza di un afflusso massiccio di sfollati dall'Ucraina – potranno essere rinnovati, previa richiesta dell'interessato, fino al 4 marzo 2026.

Tali permessi di soggiorno potranno perdere efficacia ed essere revocati, anche prima della scadenza, in conseguenza dell'adozione, da parte del Consiglio dell'Unione europea, della decisione di cessazione della protezione temporanea.

Nei casi di cui sopra, al momento della richiesta di rinnovo, il permesso di soggiorno potrà essere convertito per lavoro, per l'attività effettivamente svolta.



## **APPLICAZIONE DEL REGIME FORFETARIO NEL CASO DI CONTRATTI MISTI**

(art. 17 L. 203/2024)

Il Collegato lavoro istituisce il "contratto misto", volto alle Aziende che occupano oltre 250 dipendenti (al 1<sup>o</sup> gennaio di ogni anno) che, potranno stipulare contestualmente contratti di lavoro, con il medesimo soggetto, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e con orario part-time non inferiore al 40% e non superiore al 50% e con rapporto di lavoro autonomo in regime forfettario, venendo meno la causa ostativa prevista dall'Art. 1 c, 57 D. L. 190/2014.

Tali previsioni trovano applicazione esclusivamente a condizione che il contratto di lavoro autonomo stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato sia certificato dagli organi di cui all'articolo 76 del D.lgs. n. 276/2003, e che non si configuri, rispetto al contratto di lavoro subordinato, alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione nonché all'orario e alle giornate di lavoro.

## **OBBLIGO ASSICURATIVO PER DANNI CATASTROFALI**

(art. 13 DL 202/2024)

Rinviato al 31/03/2025 l'obbligo, previsto dall'art. 1, c. 101, L. 213/2023, per le imprese con sede legale o stabile organizzazione in Italia, tenute all'iscrizione nel relativo Registro, di stipulare contratti assicurativi a copertura dei danni a terreni e fabbricati, impianti e macchinari, attrezzature industriali e commerciali, causati da calamità naturali ed eventi catastrofali, quali sismi, alluvioni, frane, inondazioni ed esondazioni, verificatisi sul territorio nazionale; il mancato obbligo assicurativo influirà nell'assegnazione di contributi, sovvenzioni o agevolazioni di carattere finanziario a valere su risorse pubbliche, anche con riferimento a quelle previste in occasione di eventi calamitosi e catastrofali.

## **COMPENSI EROGATI A PROFESSIONISTI A CAVALLO DI ANNO**

(art. 5 DL 192/2024)

L'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 192/2024 con riferimento ai redditi di lavoro autonomo prevede: "Le somme e i valori in genere percepiti nel periodo di imposta successivo a quello in cui gli stessi sono stati corrisposti dal sostituto d'imposta si imputano (quale reddito n.d.r.) al periodo di imposta in cui sussiste l'obbligo per quest'ultimo di effettuazione della ritenuta." Ne consegue che il compenso ricevuto dal professionista costituisce reddito del periodo d'imposta in cui il pagamento esce dalla





disponibilità economica dell'erogante (che dovrà effettuare il versamento della ritenuta entro il 16 di gennaio).

### **RIMBORSI SPESE DEI PROFESSIONISTI NON SOGGETTI A RITENUTA**

(art. 5 DL 192/2024)

Sempre l'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 192/2024 con riferimento ai redditi di lavoro autonomo prevede: "2. Non concorrono a formare il reddito le somme percepite a titolo di:

b) rimborso delle spese sostenute dall'esercente arte o professione per l'esecuzione di un incarico e addebitate analiticamente in capo al committente;

Pertanto, dal 1° gennaio 2025 le spese sostenute dal professionista e riaddebitate analiticamente al cliente non saranno più componente di reddito e quindi non saranno più soggette a ritenuta d'acconto.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

**Studio Dafe STP S.r.l.**

