

Ai nostri clienti

Bressanone, il 22/01/2025

Collegato Lavoro – principali novità in materia di lavoro

Dott. Manfred Psailer
Dott. Oliver Geier
Dott. Norman Damiani

Dott. Lukas Achammer
Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Miriam Stockner
Dott. Dominik Spiess
Dott. Jasmin Baur

www.pg-partner.it
info@pg-partner.it

Brixen / Bressanone
Julius-Durst-Straße 6
Via Julius Durst 6
Tel. +39 0472 274 000
Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco
St.-Johannes-Str. 23a
Viale S. Giovanni 23a
Tel. +39 0474 976 097
Fax +39 0474 976 986

Mailand / Milano
Meeting room
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.
Partita IVA & Cod. fisc.
IT 02249530219

Gentile cliente,

la Legge n. 203 del 13.12.2024 (Collegato Lavoro) è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 303 il 28.12.2024 ed entrerà in vigore il 12.01.2025. Di seguito, presentiamo una panoramica delle novità nel campo del diritto del lavoro e della legislazione sociale.

Abolizione del tesserino di cantiere

Con l'entrata in vigore della riforma, viene abolito il tesserino di cantiere, previsto dal decreto legislativo dal 2006.

Compatibilità della cassa integrazione con l'esercizio di un'attività lavorativa

L'Art. 6 della riforma mira a definire le modalità e le restrizioni per i lavoratori che svolgono un'attività lavorativa durante il periodo di cassa integrazione.

I lavoratori che esercitano un'attività subordinata o autonoma durante la cassa integrazione non hanno diritto alla stessa nei giorni in cui lavorano.

Il diritto alla cassa integrazione viene completamente perso se il lavoratore non comunica all'INPS l'inizio dell'attività lavorativa. Per il lavoro subordinato, la comunicazione del datore di lavoro (UNILAV – PRONOTEL) sostituisce quella all'INPS. Le modalità di comunicazione per il lavoro autonomo devono ancora essere definite.

Attività stagionali

Il pacchetto di riforma estende la definizione di attività stagionali nel diritto del lavoro italiano. Oltre alle attività stagionali previste dal DPR n. 1525/1963, la nuova

regolamentazione include attività legate all'intensificazione del lavoro in determinati periodi o ad esigenze tecniche, produttive e di mercato regolate dai contratti collettivi.

Periodo di prova nei contratti a tempo determinato

L'Art. 13 regola la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato, come segue:

- un giorno lavorativo effettivo ogni 15 giorni di calendario.
- minimo due giorni lavorativi effettivi e massimo 15 giorni lavorativi effettivi per contratti fino a 6 mesi.
- minimo due giorni lavorativi effettivi e massimo 30 giorni lavorativi effettivi per contratti fino a 12 mesi.

Il periodo di prova nei contratti a tempo determinato non può mai essere inferiore a due giorni lavorativi effettivi.

Nel settore del turismo e della ristorazione, il periodo di prova per i contratti a tempo determinato è regolato dal relativo contratto collettivo.

Termine di comunicazione per lo "Smart Working"

Il datore di lavoro è obbligato a inviare le comunicazioni telematiche obbligatorie entro cinque giorni dall'inizio, dalla cessazione o dalla modifica del lavoro in "Smart Working".

Applicazione del regime fiscale forfettario per "contratti misti"

L'applicazione del regime fiscale forfettario (imposta sostitutiva per il lavoro autonomo) era vietata per persone fisiche che esercitano prevalentemente attività per datori di lavoro con cui hanno o hanno avuto un rapporto di lavoro nei due anni fiscali precedenti.

Con l'Art. 17 sono state introdotte eccezioni per persone fisiche iscritte ad albi o registri professionali che esercitano un'attività autonoma in determinati contesti:

- Iscrizione all'albo o registro professionale;
- Esercizio di attività professionali a favore di datori di lavoro con più di 250 dipendenti (al 1° gennaio di ogni anno);

- Rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato con un'orario tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo.

Novità sui contratti di apprendistato

Fino ad ora, alla conclusione di un contratto di apprendistato tradizionale era possibile stipulare solo un ulteriore contratto di apprendistato professionalizzante. Con l'Art. 18 questa possibilità è estesa anche all'apprendistato di alta formazione, consentendo dal 2025 la stipula di uno di questi due contratti successivamente a un apprendistato tradizionale.

Risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata

Se un lavoratore è assente ingiustificatamente per un periodo superiore a quanto previsto dal contratto collettivo applicabile o, in assenza di regolamentazione contrattuale, per più di 15 giorni, il rapporto di lavoro si considera automaticamente risolto.

Eccezioni: il lavoratore può dimostrare che cause di forza maggiore o colpa del datore di lavoro gli hanno impedito di comunicare i motivi dell'assenza.

Il datore di lavoro deve comunicare la risoluzione del rapporto all'Ispettorato del lavoro competente, che ne verifica la correttezza.

Rateizzazione dei contributi sociali

Dal 12 gennaio 2025 sarà possibile rateizzare i debiti verso INPS e INAIL non ancora affidati agli agenti di riscossione fino a un massimo di 60 rate.

Rimaniamo a Vostra disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti,
Psaier Geier Partner

