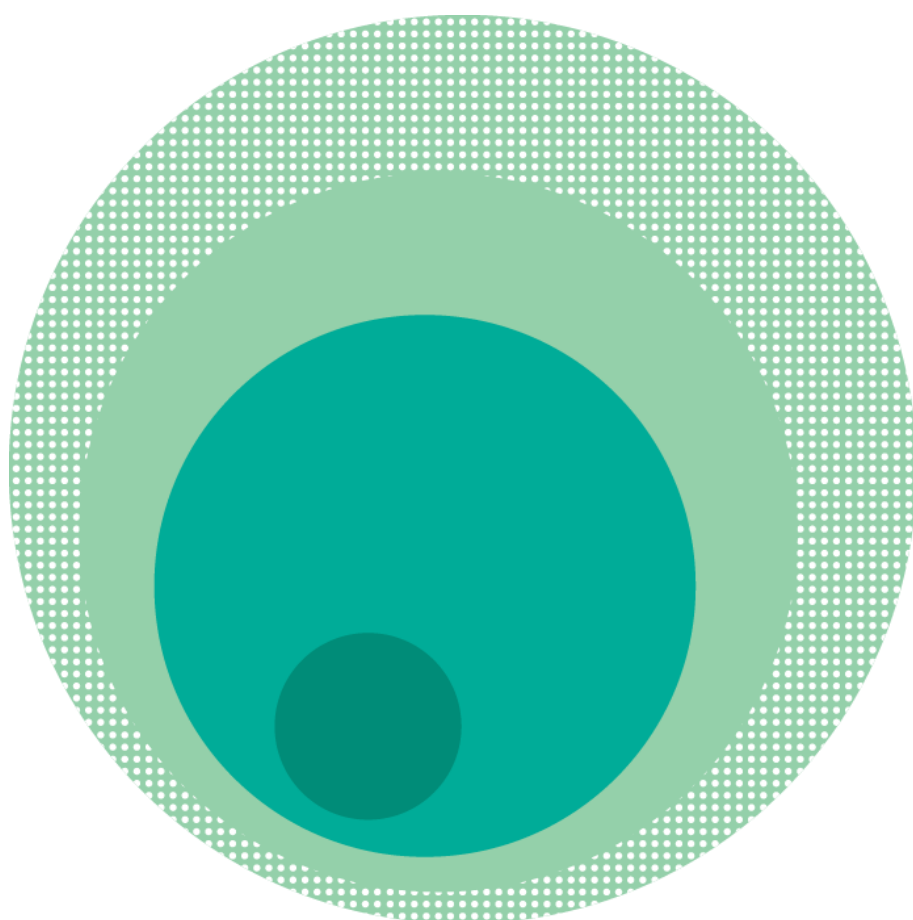


Disegno di Legge Lavoro 2024

Il DDL Lavoro è stato definitivamente approvato dal Senato. Le principali novità comprendono modifiche al periodo di prova, una chiarificazione legale sulla stagionalità nei contratti a termine, la possibilità di dimissioni per fatti concludenti e aggiornamenti nelle procedure per le comunicazioni relative al lavoro agile.



Il Senato ha dato il via libera al DDL Lavoro, introducendo una serie di nuove norme che, seppur riguardando tematiche varie, influenzeranno in modo significativo alcuni degli aspetti più importanti della legislazione lavorativa.

Di seguito le principali modifiche apportate.

Attività stagionale

L'articolo 11 del DDL approvato, intitolato "Norma di interpretazione autentica dell'art. 21, c. 2, D.Lgs 81/2015 in materia di attività stagionale", chiarisce che l'articolo deve essere interpretato nel senso che le attività stagionali non si limitano a quelle elencate nel DPR 1525/63, ma includono anche quelle che rispondono a picchi produttivi in determinati periodi dell'anno o a esigenze tecnico-produttive collegate ai cicli stagionali dei settori o dei mercati serviti dall'impresa.

Questo si applica anche ai contratti collettivi, anche quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge.

La norma, retroattiva in quanto di interpretazione autentica, mira a modificare l'orientamento della Corte di Cassazione, che ha sempre distinto tra stagionalità legata al clima e quella legata a picchi produttivi.

Patto di prova

Il DDL introduce specifiche modifiche riguardo al patto di prova, soprattutto per i contratti a tempo determinato. In particolare, il legislatore vuole integrare il Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022) con una nuova disposizione che stabilisce la durata del periodo di prova in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, a partire dall'inizio del rapporto di lavoro. Tuttavia, il periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni per contratti della durata massima di sei mesi, e a trenta giorni per contratti tra sei e dodici mesi. Resta da chiarire cosa si intenda per disposizioni "più favorevoli" stabilite dalla contrattazione collettiva, considerando che il patto di prova è un accordo bilaterale che teoricamente offre vantaggi ad entrambe le parti.

Dimissioni e comunicazioni

L'articolo 19 introduce la tematica delle dimissioni per fatti concludenti, cercando di contrastare la prassi dell'assenza volontaria e pianificata da parte del lavoratore per ottenere il licenziamento e la conseguente indennità NASpl.

Il nuovo comma all'art. 26 D.Lgs. 151/2015 stabilisce che se un lavoratore è assente senza giustificazione oltre il termine previsto dal contratto collettivo, o oltre quindici giorni in mancanza di specifiche previsioni, il datore di lavoro deve comunicarlo all'Ispettorato nazionale del lavoro, che verificherà la situazione.

In caso di assenza ingiustificata prolungata, il rapporto di lavoro è considerato risolto per volontà del lavoratore, e non si applicano le disposizioni riguardanti la risoluzione del contratto, salvo che il lavoratore non dimostri l'impossibilità di giustificare l'assenza per cause di forza maggiore o attribuibili al datore di lavoro.

Smart working

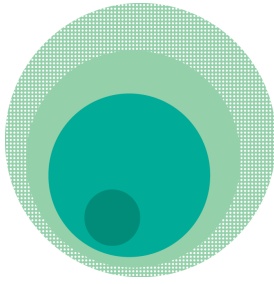
Una disposizione semplificatrice riguarda lo smart working. L'articolo relativo stabilisce che la comunicazione di attivazione del lavoro agile deve essere inviata entro cinque giorni dall'inizio del periodo o entro i cinque giorni successivi a modifiche nella durata o cessazione del periodo di lavoro in modalità agile.

Pagamento rateale dei debiti contributivi

In tema di contribuzioni, una nuova norma prevede che, a partire dal 1° gennaio 2025, l'INPS e l'INAIL possano consentire il pagamento rateale dei debiti contributivi, inclusi premi e accessori di legge, per un massimo di sessanta rate mensili. Questo sarà possibile nei casi definiti da un decreto ministeriale che stabilirà modalità, criteri e requisiti per la rateizzazione.

Lo studio è a disposizione dei Clienti per ogni chiarimento e assistenza.

19 dicembre 2024



*LET US HELP YOU ACHIEVE
FURTHER BUSINESS SUCCESS*

FIDERCONSULT SRL

ROMA

00144 - Via Birmania, 81
Tel. 06.591.74.69
Fax 06.591.35.82

FIRENZE

50132 - Viale Giuseppe Mazzini, 10
Tel. 055.234.79.02
Fax 055.234.79.09

FIDENZA

43036 - Via Monsignor Ottorino Davighi, 436
Tel. 06.591.74.69
Fax 06.591.35.82

MILANO

20144 - Via Bernardino Telesio, 2
Tel. 02.48.01.25.34

FiderConsult Srl (the "Firm") is a member of Urbach Hacker Young International Limited, a UK company, and forms part of the international UHY network of legally independent accounting and consulting firms. UHY is the brand name for the UHY international network. The services described herein are provided by the Firm and not by UHY or any other member firm of UHY. Neither UHY nor any member of UHY has any liability for services provided by other members."