



THE ADECCO GROUP

2025: Legge di Bilancio, Decreto Milleproroghe e Collegato Lavoro

Le norme di questo inizio anno

Segno forse di un Paese poco incline a decidere entro le scadenze che esso stesso si è dato, anche la fine del 2024 è stata caratterizzata dall'approvazione del c.d. Decreto Milleproroghe (Decreto Legge n. 202/2024, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024).

Per il diritto del lavoro, a causa di certa inerzia delle parti sociali in taluni comparti nel definire proprie causali *ad hoc* di ricorso al contratto a termine, il decreto proroga di un anno e quindi sino al 31 dicembre 2025 la possibilità di ricorrere al c.d. "causalone" per poter superare i dodici mesi di durata dei contratti a termine (anche a scopo di somministrazione di lavoro). Situazione questa valevole naturalmente solo per i comparti e le aziende che, appunto, non si sono dotati di proprie autonome causali.

Causale, in qualsiasi sua declinazione, che comunque non è più richiesta in caso di impiego di "lavoratori svantaggiati" con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (resta invece necessaria in caso di contratto a termine diretto).

1

È questa una delle importanti novità che ci ha consegnato il cd Collegato Lavoro (Legge n. 203/2024, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024) in vigore dal 12 gennaio 2025, decorsi i canonici quindici giorni di *vacatio legis* che avevamo forse scordato in un diritto del lavoro sempre più costellato da decreti legge e meno da leggi ordinarie.

La norma si pone l'obiettivo, già da anni perseguito con l'esclusione di tali lavoratori dal computo dei limiti percentuali (rapporto dipendenti diretti/lavoratori in somministrazione), di favorire l'accesso e il reingresso nel mercato del lavoro di lavoratori con svantaggio così come definiti da un Regolamento della Unione Europea. È una platea importante e numerosa che annovera al proprio interno, solo per citare alcuni esempi, i giovani under 25, i - permettetemi - meno giovani over 50 e i soggetti privi di un diploma.

Adecco non può che accogliere con favore questo intervento che valorizza sempre di più le Agenzie per il Lavoro quale soggetto di politica attiva del lavoro.

Accanto al Milleproroghe e al Collegato Lavoro abbiamo poi la Legge di Bilancio per il 2025 (Legge n. 207/2024, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024) a chiudere questo "trattico normativo" di fine 2024 volevole sul 2025.



THE ADECCO GROUP

Tra le novità inattese troviamo la riproposizione con *restyling* della decontribuzione sud (in termini certo ridotti rispetto a prima) e una norma che, in combinato disposto con le dimissioni per fatti concludenti per assenza ingiustificata protratta contenuta nel Collegato Lavoro, mira a contrastare fenomeni elusivi in merito al percepimento della NASpI.

Quelle sopra citate sono solo alcune delle norme che esaminiamo e commentiamo in questo nostro Scritto, appuntamento “Adecco Legal” che contrassegna ormai l’inizio di molti anni.

Buona lettura quindi, con gli auguri di un sereno 2025.

Andrea Morzenti

Director Employment Law & Litigation

Adecco Italia S.p.A.



Sommario

Le novità della Legge di Bilancio – Legge 31 dicembre 2024, n. 207.....	4
1. Le misure di sostegno al reddito.....	4
2. Le misure in materia di genitorialità	6
3. Incentivi, sgravi e deduzioni	8
4. Novità fiscali.....	12
Le novità del c.d. “Milleproroghe”: <i>causalone</i> prorogato al 31.12.2025	15
Causale: quando va messa?	15
I criteri di redazione delle causali.....	16
Collegato lavoro: dove eravamo rimasti a dicembre 2024 e da dove ripartiamo.....	18
1. Le novità per i lavoratori c.d. stabilizzati.....	18
2. La stagionalità: quali prospettive.....	19
3. Lo svantaggio come nuova ipotesi di acausalità	20
4. Dimissioni per fatti concludenti: quali differenze con i procedimenti disciplinari.....	22
5. Nuove ipotesi di esenzione dai limiti percentuali.....	23
6. Nuovo periodo minimo di prova	24
7. Il nuovo contratto di lavoro c.d. ibrido.....	24



Le novità della Legge di Bilancio – Legge 31 dicembre 2024, n. 207

GU Serie Generale n.305 del 31 dicembre 2024 - Suppl. Ordinario n. 43

1. Le misure di sostegno al reddito

di Daniela Daghini e Simone Biancotto

i. Art. 1, c. 2,3,4,5,6,7,8,9 - Misure di sostegno al reddito

La legge di bilancio 2025 interviene in materia di misure a sostegno del reddito con un corposo set di norme e, più nello specifico e per quel che è di più nostro stretto interesse, in particolare in materia di aliquote Irpef, detrazioni e trattamenti integrativi.

Rispetto al primo profilo, è stata introdotta una diminuzione degli scaglioni di tassazione IRPEF con i seguenti riferimenti reddituali:

- fino a Euro 28.000,00 viene applicata un'aliquota del 23%;
- da Euro 28.000,01 fino a Euro 50.000,00, viene applicata un'aliquota del 35%;
- oltre Euro 50.000,00, viene applicata un'aliquota del 43%.

In merito alle detrazioni per i redditi da lavoro dipendente (Rld), invece, sono previste due novità:

- se il reddito complessivo non supera Euro 15.000,00, viene innalzata e riconosciuta una detrazione pari a Euro 1.955,00 contro Euro 1.880,00 precedenti;
- se i titolari di reddito da lavoro dipendente, escluse le pensioni di ogni genere e assegni ad essi equiparati, hanno un reddito complessivo inferiore a Euro 20.000,00, spetta un'ulteriore detrazione, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari a:
 - o Euro 1.000,00 se il reddito complessivo è compreso tra Euro 20.000,00 e Euro 32.000,00;
 - o una detrazione decrescente $(1.000 \times \frac{40.000 - \text{Reddito complessivo}}{8.000})$ se il reddito complessivo è compreso tra Euro 32.000,00 e Euro 40.000,00.

Infine, rispetto ai trattamenti integrativi, viene riconosciuta una somma che non concorre a formare reddito per tutti quei soggetti titolari di un Rld, escluse le pensioni di ogni genere e assegni ad essi equiparati, che abbiano un reddito complessivo inferiore a Euro 20.000,00. Tale somma si determina applicando al Rld, rapportato all'anno intero, una percentuale che diminuisce all'aumentare del Rld.

Ai fini del calcolo delle soglie di reddito sopra indicate, per poter accedere all'erogazione della somma integrativa o della maggiore detrazione, vanno ricompresi nel reddito complessivo alcuni redditi esenti sulla base di disposizioni speciali.

I sostituti di imposta riconoscono in via automatica le somme integrative o le detrazioni ulteriori e verificano la loro reale spettanza in sede di conguaglio. Qualora questi risultino non spettanti, i sostituti d'imposta provvederanno al recupero dell'importo attraverso l'istituto della compensazione e, nel caso in cui l'importo sia maggiore a Euro 60,00, detto recupero sarà effettuato in 10 rate di pari ammontare.



ii. Art. 1, c. 102,103,104,105 - Misure per il sostegno degli indigenti e per gli acquisti di beni di prima necessità - Carta «Dedicata a te»

Per tutti quei soggetti iscritti all'Anagrafe comunale e aventi un ISEE non superiore a Euro 15.000,00, con la legge di bilancio 2023 era stato riconosciuto un contributo per l'acquisto dei beni alimentari di prima necessità erogato tramite carte elettroniche che prendono il nome di "Carta dedicata a te".

In continuità con tale previsione, sono stati incrementati i fondi di ulteriori Euro 50 milioni per la distribuzione delle derrate alimentari e di Euro 500 milioni per l'acquisto dei beni alimentari di prima necessità.

Viene inoltre incrementata l'autorizzazione di spesa per l'acquisto di beni di prima necessità di Euro 2,3 milioni.

Infine, viene istituito un fondo di Euro 500.000,00 per ciascuno degli anni 2025 e 2026 per il contrasto della povertà alimentare a scuola e un fondo di Euro 1 milione annui, a partire dal 2027, in favore dei nuclei familiari che non riescano a provvedere al pagamento delle rette per il servizio ristorazione nelle scuole primarie a causa di condizioni oggettive di impoverimento.

Tale somma sarà ripartita tra i Comuni individuati attraverso apposito decreto ministeriale.

iii. Art. 1, c. 171 - Nuovo requisito contributivo per accesso alla NASpl

Il comma in esame introduce un nuovo requisito contributivo necessario al fine della fruizione dell'indennità di disoccupazione (c.d. NASpl).

Ricordando che l'accesso alla NASpl è possibile in caso di perdita involontaria del posto di lavoro (es. licenziamento o dimissioni per giusta causa), il nuovo requisito si applica a decorrere da eventi verificatisi dal 1° gennaio 2025.

In particolare, ad oggi la norma prevede che il requisito di 13 settimane di contribuzione (requisito già presente) sia stato maturato - anziché nel più ampio periodo costituito dal quadriennio precedente l'evento di disoccupazione involontaria - a partire dalle dimissioni.

La norma fa salve le ipotesi in cui l'indennità è riconosciuta dalla normativa vigente - di cui all'art. 3 del D.Lgs. 22/2015 - per i casi di dimissioni nel periodo di maternità, per giusta causa o di risoluzione consensuale nell'ambito delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Si ricorda che, in base al richiamato art. 3 e al combinato disposto con la presente disposizione, la NASpl è quindi ora riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione volontaria avvenuto nei 12 mesi precedenti la cessazione involontaria.



iv. Art. 1, c. 188-197 - Misure in materia di ammortizzatori sociali e di formazione per l'attuazione del programma Garanzia Occupabilità Lavoratori

I commi 188 e ss. dell'art. 1 della legge di bilancio 2025, prorogano alcune misure di sostegno al reddito relative ai cd. Ammortizzatori sociali. Più nel dettaglio, tali interventi riguardano l'indennità per i lavoratori di specifici settori, l'integrazione al reddito per i dipendenti ex-Ilva, il trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese che operano in aree di crisi industriale complessa, che cessano l'attività o in caso di riorganizzazione o crisi aziendale, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale.

Particolare interesse, riveste il comma 197, in attuazione del Programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL) di cui al D.M. n. 9 del 11/11/2021.

La disposizione consente alle regioni di destinare le risorse loro assegnate nell'ambito di tale programma anche al finanziamento delle iniziative di formazione attivate dalle imprese a favore dei lavoratori.

Tale disposizione consente l'attuazione della riforma contenuta nel PNRR in tema di Politiche attive del lavoro e formazione per le categorie più vulnerabili¹. I soggetti coinvolti dalla novità sono: i soggetti disoccupati o in transizione, quindi beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza o in assenza di un rapporto di lavoro o di misure di sostegno al reddito, nonché i soggetti fragili o vulnerabili con difficoltà a livello occupazionale.

2. Le misure in materia di genitorialità

di Monica Serra

i. Art. 1, c. 179 - Accesso alla pensione di vecchiaia per le lavoratrici con quattro o più figli

La prima delle misure che la legge di bilancio dedica alla tutela della genitorialità riguarda il caso dell'accesso alla pensione di vecchiaia per le lavoratrici che abbiano avuto quattro o più figli.

La norma di riferimento è l'art. 1, c. 40, Legge 8 agosto 1995 n. 335, relativa ai sistemi pensionistici di base contributiva e, più nello specifico, rispetto ai periodi di accredito figurativo.

Nel prevedere, quindi, già un accredito contributivo figurativo nei casi di:

a) assenza dal lavoro per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di centosettanta giorni per ciascun figlio;

b) assenza dal lavoro per assistenza a figli dal sesto anno di età, al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104,

¹ M5C1 Riforma 1.1 - Politiche attive del lavoro e formazione. L'intervento ha l'obiettivo di introdurre un'ampia e integrata riforma delle politiche attive e della formazione professionale, supportando i percorsi di riqualificazione professionale di inserimento e reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati (percettori del Reddito di Cittadinanza, NASpl e CIGS), nonché definendo, in stretto coordinamento con le Regioni, livelli essenziali di attività formative per le categorie più vulnerabili.



THE ADECCO GROUP

per la durata di venticinque giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi;

la norma interviene ora con una previsione di ulteriore favore nei casi di quattro o più figli con un accredito contributivo figurativo come di seguito descritto:

*c) a prescindere dall'assenza o meno dal lavoro al momento del verificarsi dell'evento maternità, è riconosciuto alla lavoratrice un anticipo di età rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia di cui al comma 19 pari a quattro mesi per ogni figlio e **pari a sedici mesi complessivi nei casi di quattro o più figli**. In alternativa al detto anticipo la lavoratrice può optare per la determinazione del trattamento pensionistico con applicazione del moltiplicatore di cui all'allegata tabella A, relativo all'età di accesso al trattamento pensionistico, maggiorato di un anno in caso di uno o due figli, e maggiorato di due anni in caso di tre o più figli.*

Di conseguenza, la novità rispetto al passato risiede nel fatto che in caso di quattro o più figli alla lavoratrice madre è riconosciuto un accredito contributivo figurativo per un totale di 16 mesi, anticipando quindi di 16 mesi la data di accesso alla pensione di vecchiaia.

Pertanto, in un contesto di crisi demografico ormai perdurante, quella illustrata si pone come una delle molteplici misure volte alla tutela e valorizzazione della lavoratrice madre e del ruolo ricoperto nel mondo del lavoro.

ii. Art. 1, c. 206 - Bonus nuove nascite

7

Replicando una misura già presente nella legge di bilancio dello scorso anno, anche per il 2025 il Legislatore ha previsto il c.d. *bonus nuove nascite*.

Anche in questo caso, lo scopo del Legislatore è quello di incentivare nuove nascite tramite il contributo rivolto a una fascia reddituale ben identificata per sostenere (almeno in parte) i nuclei familiari nelle spese conseguenti all'arrivo di un bambino.

Più nello specifico, il bonus in oggetto è riconosciuto per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025 ed è pari a un importo *una tantum* di Euro 1.000,00, da erogarsi nel mese successivo a quello di nascita o adozione.

Possono essere beneficiari di tale bonus i cittadini:

- italiani o di Stato UE, o i relativi familiari, se regolarmente soggiornanti, o cittadini ExtraUE se in possesso di regolare permesso di soggiorno e autorizzati a svolgere attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi;
- residenti in Italia;
- a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente sia in una condizione economica il cui ISEE non sia superiore a Euro 40.000,00 annui.

Quanto alle modalità di erogazione, il bonus deve essere richiesto direttamente all'INPS nei modi e tempi di cui alle procedure interne rese note o che saranno per tempo rese note dall'istituto stesso.



iii. Art. 1, c. 217,218 - Misure in materia di congedi parentali

Con riferimento al tema dei congedi parentali, anche quest'anno il Legislatore prosegue sulla stessa linea di cui alla precedente legge di bilancio, prevedendo una maggiore copertura economica per tale tipologia di congedi.

Ad oggi, con una misura che almeno in sede di prima interpretazione parrebbe essere non più di natura transitoria ma, invece, strutturale, ai sensi dell'art. 34, c. 1, D.lgs. n. 151/2001, per i periodi di congedo parentale da fruirsi entro il 6° anno di vita del bambino, a ciascun genitore spetta *“per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione e, per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione”*.

In totale, quindi, diventano tre i mesi di congedo parentale retribuito all'80%.

Le disposizioni in questione trovano applicazione per i lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

3. Incentivi, sgravi e deduzioni

di Giulia Maniscalco

i. Art. 1, c. 219,220 - Disposizioni in materia di decontribuzione lavoratrici madri

La norma introduce un esonero parziale sui contributi previdenziali IVS (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti) per le lavoratrici dipendenti e autonome madri di almeno due figli.

L'esonero riguarda esclusivamente la quota contributiva a carico della lavoratrice, con l'obiettivo di sostenere la genitorialità e favorire la partecipazione delle madri al mercato del lavoro.

✓ **Beneficiarie**

- lavoratrici dipendenti, ad esclusione delle domestiche (colf e badanti);
- lavoratrici autonome che percepiscono:
 - redditi di lavoro autonomo;
 - redditi d'impresa in contabilità ordinaria o semplificata;
 - redditi derivanti da partecipazioni in società.

✓ **Requisiti**

- limite di reddito: il reddito imponibile previdenziale non deve superare Euro 40.000,00 lordi annui;



- incompatibilità: per gli anni 2025 e 2026, l'esonero non è cumulabile con le agevolazioni previste dall'articolo 1, c. 180, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (riguardante la medesima tipologia di sgravio).

✓ Durata dell'esonero

La durata varia in base al numero di figli e all'anno di applicazione:

- 2025 e 2026: fino al compimento dei 10 anni del figlio più piccolo per le madri con due o più figli;
- Dal 2027:
 - per madri con 2 o più figli, fino al compimento dei 10 anni del figlio più piccolo;
 - per madri con 3 o più figli, fino al compimento dei 18 anni del figlio più piccolo.

ii. Art. 1, c. 399,400 - Proroga della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni

Tale comma della legge di bilancio ha prorogato per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, la maggiorazione del costo del 120% - 130% ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni.

Si tratta di una agevolazione di natura fiscale correlata alle nuove assunzioni, in luogo delle misure di carattere contributivo a cui il legislatore ci ha spesso abituati che, in pratica, consente di incrementare il costo deducibile sostenuto per le prestazioni di lavoro dipendente.

Si ricorda che la misura è stata resa operativa con il Decreto 25 giugno 2024 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero delle Politiche del Lavoro, emanato ai sensi dell'articolo 4, c. 6, del decreto legislativo sopra citato.

La legge di bilancio 2025 ha **prorogato il beneficio** per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi, quindi **fino al 2027**, nei limiti e alle condizioni già previste dalla norma originaria e in riferimento agli incrementi occupazionali risultanti al termine di ciascuno dei predetti periodi d'imposta rispetto a quello precedente.

La maggiorazione del 20% è **incrementata** di un **ulteriore 10%** in relazione alle nuove assunzioni a tempo indeterminato di dipendenti appartenenti a ciascuna delle seguenti categorie meritevoli di maggiore tutela:

- a) lavoratori molto svantaggiati
- b) lavoratori con disabilità
- c) donne vittime di violenza
- d) donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea
- e) giovani ammessi ad incentivi all'occupazione



Ricordiamo che previsione identica era già stata introdotta per l'anno d'imposta 2024 e con riferimento specifico alla somministrazione di lavoro, di seguito le indicazioni rese nel decreto attuativo del MEF: *"La maggiorazione del costo del lavoro spetta alla impresa utilizzatrice in relazione ai lavoratori somministrati, purché assunti a tempo indeterminato dal somministratore, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro presso la stessa impresa utilizzatrice"*.

L'art. 4, comma 5 del Decreto stabilisce, inoltre, che - ai fini del calcolo dell'incremento e del decremento occupazionale - l'impresa utilizzatrice tiene conto dei lavoratori con contratto di somministrazione in proporzione alla durata del rapporto di lavoro, mentre i requisiti riguardanti la tipologia del rapporto di lavoro sono identificati sulla base del rapporto con il somministratore.

iii. Art. 1, c. 404,405 e 425,426 - Incentivi per il rilancio occupazionale ed economico

La Legge di Bilancio conferma lo stop della cosiddetta "Decontribuzione Sud" al 31 dicembre 2024, quale incentivo che prevede l'esonero parziale dai contributi previdenziali per i datori di lavoro privati attivi nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Questo beneficio, infatti, si applicava ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024, conformemente alla decisione della Commissione europea C (2024) 4512 del 25 giugno 2024.

✓ **Impatto finanziario e utilizzo dei risparmi**

La revisione di spesa disposta con la legge di bilancio comporterà significativi risparmi per la finanza pubblica: Euro 5.489,1 milioni nel 2025, 3.291 milioni nel 2026 e 3.441,6 milioni nel 2027.

Una parte di queste risorse sarà reinvestita per finanziare un Fondo dedicato a ridurre il divario occupazionale e a promuovere lo sviluppo imprenditoriale nelle aree svantaggiate, come previsto dal comma 3 della normativa.

Parallelamente, sono stati incrementati gli incentivi per favorire l'occupazione di **giovani, donne e lavoratori del Mezzogiorno**, bonus introdotti dal c.d. Decreto Coesione con costi stimati di 3,2 milioni di euro per il 2024, 98,3 milioni per il 2025, 52 milioni per il 2026 e 34,9 milioni per il 2027. La copertura finanziaria per il 2024 sarà garantita attraverso una riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica.

✓ **Introduzione della c.d. "Mini Decontribuzione Sud"**

A fronte dell'eliminazione di cui sopra, la manovra ha introdotto una nuova misura che, per agio e chiarificazione, chiameremo "Mini Decontribuzione Sud" e che prevede un esonero contributivo **limitato ai rapporti a tempo indeterminato** e rimodulato per i datori di lavoro privati, con alcune specifiche:

1. **Destinatari dell'esonero:**

Sono destinatari i datori di lavoro privati (esclusi il settore agricolo, i contratti di lavoro domestico e di apprendistato, e altri enti specificati) in base alla percentuale rimodulata a seconda dell'anno di riferimento come precisato meglio sotto.



Si tratta in particolare di:

- Micro, piccole e medie imprese (fino a 250 dipendenti), nei limiti della normativa europea sugli aiuti di Stato;
- Grandi imprese, a condizione che dimostrino un incremento occupazionale al 31 dicembre di ogni anno rispetto all'anno precedente dei rapporti a tempo indeterminato.

2. Modulo degli esoneri:

- **2025:** 25% dei contributi previdenziali, fino a un massimo di Euro 145,00 mensili per ciascun lavoratore assunto entro il 31 dicembre 2024;
- **2026:** 20%, massimo Euro 125,00 mensili per ciascun lavoratore assunto entro il 31 dicembre 2025;
- **2027:** 20%, massimo Euro 125,00 mensili per ciascun lavoratore assunto entro il 31 dicembre 2026;
- **2028:** 20%, massimo Euro 100,00 mensili per ciascun lavoratore assunto entro il 31 dicembre 2027;
- **2029:** 15%, massimo Euro 75,00 mensili per ciascun lavoratore assunto entro il 31 dicembre 2028.

✓ Condizioni e limitazioni

L'esonero contributivo è soggetto alle seguenti condizioni:

- non è cumulabile con altri incentivi come quelli per l'autoimpiego, l'assunzione di giovani sotto i 35 anni, le Zone Economiche Speciali o le donne in condizioni di svantaggio
- non spetta nei casi previsti dalla normativa generale sugli incentivi (art. 31, D.Lgs. 150/2015)
- può essere concesso solo se il datore di lavoro possiede il DURC in regola e rispetta la normativa sul lavoro, le leggi sociali e gli obblighi di assunzione delle categorie protette

iv. Art. 1, c. 485-491 - Credito d'imposta ZES

Viene esteso al 2025 il credito d'imposta per investimenti nelle Zone Economiche Speciali (ZES unica), con riferimento alle spese sostenute tra il 1° gennaio e il 15 novembre 2025. Il limite complessivo di spesa è fissato a 1,6 miliardi di euro.

✓ Modalità operative

1. **comunicazioni obbligatorie:** gli operatori economici devono notificare all'Agenzia delle Entrate le spese ammissibili e fornire una comunicazione integrativa con la documentazione necessaria



2. **definizione delle regole attuative:** modalità di calcolo e criteri saranno definiti da un provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate
3. **riduzione proporzionale:** in caso di richieste eccedenti il limite, il credito sarà ridotto applicando una percentuale proporzionale

✓ **Riferimenti normativi**

Il credito d'imposta è stato introdotto nel 2024 dal decreto legge n. 124/2023, con un limite massimo di 100 milioni di Euro per progetto e una spesa complessiva di 1,8 miliardi di Euro.

4. Novità fiscali

di Barbara Buzzi

i. ART. 1, c. 81 - 83 - Tracciabilità delle trasferte

Tra le prime e più importanti - per l'ampio impatto sul tessuto produttivo italiano - norme di impatto fiscale, necessariamente dobbiamo segnalare il comma 81 dell'art. 1 della legge di bilancio 2025, che apporta alcune modifiche al TUIR, ossia il Testo Unico Imposte sul Reddito.

In particolare, è prevista la deducibilità delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto sostenute o rimborsate ai dipendenti, e quelle per trasferte tramite taxi e noleggio con conducente, limitatamente ai pagamenti tracciabili, effettuati tramite sistemi bancari o di pagamento elettronico (carte di credito, debito, prepagate, assegni).

La tracciabilità quale condizione di applicazione della norma di cui sopra si estende alle spese di rappresentanza e rimborsi relativi a spese per vitto, alloggio e trasporto addebitate analiticamente al committente, nonché ai rimborsi analitici relativi alle spese corrisposte a lavoratori autonomi.

Tali spese non concorrono alla formazione del reddito per lavoro dipendente solo se pagate con metodi tracciabili e si applicano anche ai fini IRAP.

Queste disposizioni entreranno in vigore a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024.

ii. ART. 1, c. 385 - Interventi in materia di premi di produttività

Si conferma come per gli anni scorsi, anche per il triennio 2025-2027, la riduzione al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate a titolo di premio di produttività di cui all'articolo 1, c. 182, della legge n. 208 del 28.12.2015 per i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano percepito, nell'anno di imposta precedente, redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a Euro 80.000,00.



Opportuno inoltre rilevare che tali premi sono soggetti a tassazione ridotta fino a Euro 3.000,00 annui se previsti da contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, da rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

iii. ART. 1, c. 386-391 - Misure fiscali per il welfare aziendale

Una ulteriore novità introdotta dalla legge di bilancio 2025 consiste nell'esclusione dal reddito fino a Euro 5.000,00 annui per somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati.

I destinatari devono:

- essere lavoratori assunti a tempo indeterminato nel 2025;
- avere avuto nell'anno precedente la data di assunzione un reddito non superiore a Euro 35.000,00 lordi;
- avere trasferito la residenza nel comune di lavoro collocato a più di 100 Km di distanza dal comune di residenza precedente, che deve essere autocertificata con riferimento ai 6 mesi precedenti la data di assunzione.

L'esclusione dalla formazione del reddito delle somme citate vale per i primi 2 anni dalla data di assunzione. Inoltre, si tratta di una agevolazione esclusivamente fiscale.

Per i periodi d'imposta 2025-2027 (in deroga a quanto previsto in via ordinaria dall'art. 51, c. 3, TUIR), non concorrono a formare reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale entro il limite complessivo di Euro 1.000,00. Tale limite è elevato a Euro 2.000,00 per i dipendenti con figli fiscalmente a carico (compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati) previa dichiarazione del lavoratore con indicazione del codice fiscale dei figli.

Se il valore dei beni e servizi supera i limiti stabiliti, tutto l'importo diventa reddito, quindi soggetto ad imposizione contributiva e fiscale.

iv. Art. 1, c. 395 - 398 – Detassazione del lavoro notturno e straordinario nei giorni festivi per i dipendenti delle strutture turistico alberghiere

Per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2025, ai lavoratori dipendenti degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali, viene riconosciuto un trattamento integrativo speciale corrispondente a una somma pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, effettuate nei giorni festivi.



THE ADECCO GROUP

La somma è riconosciuta a titolo di trattamento integrativo speciale, non concorre alla formazione del reddito e viene corrisposta dal datore di lavoro su richiesta del lavoratore purchè questo sia titolare di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2024, a Euro 40.000,00 lordi.



Le novità del c.d. “Milleproroghe”: *causalone* prorogato al 31.12.2025

Decreto Legge 27 dicembre 2024, n. 202 (GU Serie Generale n. 302 del 27 dicembre 2024)

di Monica Serra

Causale: quando va messa?

Gli operatori del diritto, e soprattutto del diritto del lavoro, sanno bene che le questioni, nonché la giurisprudenza, sorta attorno al tema della causale possono essere molteplici e variegati.

In questo caso è quindi quanto mai opportuno ripartire dalla lettera della norma che disciplina l'apposizione della causale al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, D.lgs. n. 81/2015, “*al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:*

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;*
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31.12.2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;*
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.”*

Pertanto, fatti i salvi di esenzione dall'apposizione della causale che vedremo meglio oltre (cfr. *Lo svantaggio come nuova ipotesi di acausalità*), la causale è sempre necessaria:

15

- in caso di primo contratto a termine, anche a scopo di somministrazione, se di durata iniziale superiore a 12 mesi;
- in caso di proroga in conseguenza della quale il contratto raggiunga una durata superiore a 12 mesi;
- in caso di rinnovo (= riassunzione) se, in sommatoria con i periodi contrattuali già intercorsi, si raggiunga una durata superiore a 12 mesi.

e, quindi, i contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, potranno essere stipulati/prorogati/rinnovati oltre i 12 mesi:

- in caso di esigenza sostitutiva;
- nei casi previsti dalla contrattazione collettiva, di ogni ordine e grado e anche aziendale (n.b.: in caso di somministrazione di lavoro si intendono i contratti collettivi applicati dall'Utilizzatore);
- **in assenza di previsione dei contratti collettivi, fino al 31.12.2025, con il c.d. “causalone” (esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva).**

Nel panorama attuale possiamo dunque osservare come:

- ✓ la causale sostitutiva è una costante non soggetta a variazioni né lato normativo né lato applicativo;



- ✓ le causali dei contratti collettivi, quanto meno da una mappatura a livello di contrattazione nazionale, sono ancora un numero residuale;
- ✓ proprio perché le causali dei contratti collettivi sono ancora residuali (e la causale sostitutiva non è sempre possibile), in molti casi il *causalone* diviene l'unica alternativa.

I criteri di redazione delle causali

Addentrando nella tematica delle causali apposte al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, è centrale e fondamentale ricordarsi che quella della causale non è una “scienza esatta” e non vi sono parametri per poter a priori sostenere se una causale possa o meno superare indenne il vaglio di un Tribunale (ad oggi, sottratti al contenzioso della causale, abbiamo i 12 mesi iniziali di acausalità, lo svantaggio come nuova ipotesi di acausalità per la sola somministrazione!, o l'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia per il Lavoro che, che segua poi una somministrazione a tempo determinato o a tempo indeterminato, evita l'apposizione della casuale).

Al contempo, però, sempre la giurisprudenza ci ha, con gli anni, fornito una serie di criteri e spunti per poter redigere una causale sostenibile e difendibile in giudizio.

Sul punto, spesso, citiamo la sentenza del 13.11.2003 del Tribunale di Milano ai sensi della quale “*il datore di lavoro (leggasi, in ambito di somministrazione, l'Utilizzatore) ha l'onere a monte, di specificare, e a valle, di dimostrare le ragioni a fronte delle quali è consentita la stipulazione di contratti a termine*” e dai cui possono derivare tre fondamentali principi di redazione delle causali:

- 1) **specificità**: è necessario introdurre l'elemento (numero o nome commessa ecc.) che permette di “storicizzare” il motivo di ricorso alla somministrazione;
- 2) **concretezza**: è necessario che gli elementi introdotti a sostegno della necessità di ricorrere alla somministrazione siano reali ed effettivi;
- 3) **comprovabilità**: è indispensabile che l'utilizzatore sia in grado di dimostrare l'esistenza degli elementi che hanno giustificato il ricorso alla somministrazione.

Ora, rileggendo le causali di cui all'art. 19, c. 1, citato alla luce dei principi enunciati è possibile sostenere che:

- anche la **causale sostitutiva** deve attenersi ai criteri detti: la persona assente da sostituire dovrà essere specificata (seppur con criterio anonimizzante quale ad esempio il numero di matricola) e deve essere altresì chiarito il motivo dell'assenza;
- in caso di **causale del contratto collettivo (dell'Utilizzatore)** non sarà sufficiente riportare quanto indicato sul contratto collettivo in questione, ma la dicitura collettiva del contratto collettivo dovrà essere specificata sulla casistica concreta;
- in caso di ricorso al c.d. **causalone**:
 - è necessario specificare se trattasi di:
 - esigenza di natura tecnica: ad es. lavorazioni in fase successive complesse, che richiedono lo svolgimento di mansioni non rintracciabili, nell'attuale contesto aziendale, perché comportano particolari attitudini o specializzazioni;



THE ADECCO GROUP

- esigenza di natura produttiva: ad es. necessità di provvedere ad un incremento straordinario, occasionale e non prevedibile, in forza delle commesse che hanno determinato una specifica “punta di lavoro”, ovvero per l’esecuzione di un’attività lavorativa determinata dalla stagionalità dell’attività produttiva considerata;
- esigenza di natura organizzativa: ad es. necessità di provvedere alla copertura di posti temporaneamente vacanti a causa di un processo di riorganizzazione e/o ristrutturazione in atto in azienda; necessità di provvedere alla organizzazione di una linea produttiva commerciale; provvedere alla inizializzazione di un nuovo processo lavorativo, legato all’utilizzo di attrezzature o macchinari appena acquistati.

n.b. una causale che sia contemporaneamente tutte e tre le esigenze può essere letta come non chiara.

- l’esigenza andrà poi espressa in modo chiaro, completo, oggettivo e comprovabile.



Collegato lavoro: dove eravamo rimasti a dicembre 2024 e da dove ripartiamo

Legge 13 dicembre 2024, n. 203 - GU Serie Generale n. 303 del 28 dicembre 2024

1. Le novità per i lavoratori c.d. stabilizzati

L'esenzione dai limiti percentuali

di Federica Molinari

Il Collegato Lavoro oltre ai casi di ampliamento delle fattispecie di esenzioni dai limiti quantitativi in caso di somministrazione a tempo determinato che analizzeremo meglio oltre, amplia ulteriormente tali fattispecie, includendovi i soggetti assunti dall'Agenzia per il Lavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato e somministrati a termine (c.d. "stabilizzati").

Ricordiamo che l'art. 31 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e ss.mm. prevede che il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato, non possa eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso lo stesso utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei medesimi contratti, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi.

La norma con tale intervento incentiva dunque ulteriormente il ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato, allineandosi altresì ai principi comunitari in materia.

Anche in tale caso vige il principio secondo cui le esenzioni dai limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato sono poste in via tassativa dal Legislatore, non applicandosi neppure l'eventuale diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'azienda utilizzatrice.

L'eliminazione della data del 30.06.2025

di Andrea Morzenti

Il Collegato Lavoro abroga il quinto e sesto periodo dell'art. 31, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, i quali fino al 30 giugno 2025 sancivano che, in caso di assunzione del lavoratore somministrato con contratto di lavoro a tempo indeterminato e sua somministrazione a tempo determinato, non operava il limite di durata della somministrazione a tempo determinato presso lo stesso utilizzatore pari a 24 mesi.

In particolare, fino al 30 giugno 2025 l'utilizzatore poteva, per espressa previsione di Legge, avvalersi del medesimo lavoratore anche per più di 24 mesi se questi era assunto dal somministratore a tempo indeterminato e il superamento di tale limite non comportava, infatti, in capo all'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Con l'abrogazione di questi due periodi l'impianto normativo del decreto del 2015 torna - sul punto - alla sua formulazione originaria che non prevede(va) né una previsione esplicita di "non costituzione" del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore (ma neppure, e a onore del vero, una contraria di esplicita costituzione del rapporto di lavoro) né, una scadenza temporale di tale disposizione.



L'interprete deve quindi fare un ulteriore sforzo nel ricercare una lettura che sia rispettosa delle norme e dei principi ad esse sottesi.

Senza scomodare ora le Direttive Comunitarie di riferimento, l'articolo da prendere in considerazione non può che essere il 19, c. 2, del D. Lgs. n. 81/2015, il quale dispone che per il computo del periodo di durata massima di 24 mesi (o diverso se previsto dai contratti collettivi) di uno o più contratti a termine (diretti) con lo stesso lavoratore, il datore di lavoro deve tener conto anche dei periodi di lavoro in somministrazione a tempo determinato. Il comma richiamato ha l'obiettivo (dichiarato in una datata Circolare del Ministro del Lavoro n. 18 del 2012 e con successiva Risposta a Interpello dello stesso anno, in commento alla normativa vigente *pro tempore* e sostanzialmente sovrapponibile a quella attuale) di evitare che un lavoratore possa rimanere a termine, ad esempio, per un periodo di 24 mesi prima in somministrazione e, successivamente, di ulteriori N mesi con un contratto a termine diretto. Superati i 24 mesi, in un "modo o nell'altro", deve intervenire una stabilizzazione del rapporto di lavoro, cioè una conversione a tempo indeterminato.

Ecco, se questa è, come pare, la *ratio* della disposizione, nel silenzio della normativa che si registra ora sul punto con l'entrata in vigore del Collegato Lavoro, ben si potrebbe affermare come l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore da parte del somministratore non dovrebbe comportare alcun rischio per l'utilizzatore neppure oltre il 30 giugno 2025, questo perché il lavoratore un rapporto di lavoro stabile (i.e. a tempo indeterminato) ce l'ha.

Va segnalato, però, che tale lettura, che rappresenta naturalmente una delle possibili interpretazioni ma certamente non l'unica, potrebbe non essere accolta dalla giurisprudenza sulla base del principio di derivazione comunitaria di "ragionevole temporaneità" della somministrazione. Per contro, i Giudici potrebbero invece accoglierla valorizzando il Considerando 15 della Direttiva 2008/104/CE che espressamente prevede che *"I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro. Nel caso dei lavoratori legati all'agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell'impresa utilizzatrice"*.

2. La stagionalità: quali prospettive

di Giulia Maniscalco

Prima di entrare nel merito della novità normativa, riteniamo opportuno ripercorre brevemente la disciplina del lavoro stagionale, non solo perché variegata e complessa, ma anche perché la modifica normativa, essendo attesa da tempo, ne va a delineare ancora di più gli impatti.

Il lavoro stagionale si distingue dal lavoro a tempo determinato per una regolamentazione specifica che risponde alle esigenze di flessibilità del mercato del lavoro. Nel corso degli anni, tale disciplina si è rivelata uno strumento utile per gestire aumenti periodici dell'attività produttiva delle imprese, essendo esente da limiti come durata massima, vincoli sulle proroghe, rinnovi e il cosiddetto *stop & go*, tipici dei contratti a termine.

La nozione di "stagionalità" ha da sempre costituito un elemento centrale della normativa sul lavoro stagionale, ma è stata oggetto di un dibattito interpretativo significativo. In origine, l'art. 1, c. 2, lettera a), della legge n. 230/1962 prevedeva il contratto a termine per attività legate alla natura stagionale.



Successivamente, il D.P.R. n. 1525/1963 elencava in modo tassativo le attività rientranti in questa categoria, limitandone l'applicazione ad ambiti specifici.

Con il D.Lgs. n. 368/2001 si è mantenuta questa impostazione, ma è stata concessa ai contratti collettivi la facoltà di definire ulteriori tipologie di attività stagionali. Un ulteriore passo è stato compiuto con l'introduzione dell'art. 21, c. 2, del D.Lgs. n. 81/2015, che, in attesa di un nuovo decreto mai emanato, ha continuato a fare riferimento al D.P.R. n. 1525/1963, includendo inoltre le attività stagionali definite dai contratti collettivi, siano essi nazionali, territoriali o aziendali.

Nel 2023, la Corte di Cassazione ha chiarito che le attività "stagionali" vanno distinte dalle attività continuative caratterizzate da picchi di stagionalità, affermando che queste ultime non possono essere incluse nella definizione di "stagionalità" in senso stretto.

La modifica normativa

Con il Collegato Lavoro, più precisamente all'art. 11, interpretazione autentica dell'articolo 21, c. 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, relativo alle attività stagionali, il legislatore ha adottato un'interpretazione autentica dello stesso, ampliandone la portata.

Ad oggi, dunque, oltre alle attività già previste dal D.P.R. n. 1525/1963 (tra cui ricordiamo, come esempi da manuale e in alcuni casi non più attuali, la sgusciatura delle mandorle, la monda trapianto taglio e raccolta del riso, la lavorazione del falasco, lapiumatura della tiffa) sono state incluse quelle legate a intensificazioni produttive in periodi specifici dell'anno o a esigenze tecnico-produttive legate ai cicli stagionali dei settori o mercati serviti dalle imprese, come indicato dai contratti collettivi.

Questa estensione amplia la possibilità di ricorrere a contratti a termine per far fronte a incrementi produttivi, contraddicendo l'orientamento restrittivo della Corte di Cassazione.

3. Lo svantaggio come nuova ipotesi di acausalità

di Monica Serra

Sino ad oggi, l'unica ipotesi di acausalità per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, era di natura oggettiva: i primi 12 mesi di contratto a termine.

Tale termine, seppur allargato nelle maglie dal Decreto Lavoro nel 2023 che lo ha reso un termine "per sommatoria", rimaneva e rimane un termine rigido e inderogabile.

Con l'entrata in vigore del c.d. Collegato Lavoro, invece, per il solo comparto della somministrazione di lavoro e non anche per il contratto a termine diretto, il Legislatore ha inteso prevedere una ipotesi di acausalità di natura soggettiva, ossia lo status di lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato.

Di conseguenza, a decorrere dal 12.01.2025, ossia la data di entrata in vigore del c.d. Collegato Lavoro, il contratto di lavoro a tempo determinato è acausale:

- **sempre**, nei primi 12 mesi di contratto



THE ADECCO GROUP

- **anche oltre i primi 12 mesi**, ma entro la durata massima di 24 mesi o diverso termine previsto dal contratto collettivo, **se trattasi di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati**.

Rispetto ai lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, però, vale la pena di fare un discorso più ampio, guardando anche alla *ratio* della categorizzazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati.

I lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati sono stati individuati in quelle categorie che scontano nel mondo del lavoro:

- una maggiore difficoltà di ingresso;
- una maggiore difficoltà di permanenza e mantenimento dell'occupazione.

e, proprio per questa ragione, già erano stati esclusi dal limite percentuale di utilizzo sia della somministrazione a termine che a tempo indeterminato.

Ad oggi, andando quindi a rafforzare la necessità di tutela di questi lavoratori, solo nell'ambito della somministrazione a termine e non anche del contratto a termine diretto, questi potranno:

- **essere somministrati al di fuori di ogni percentuale di utilizzo;**
- **essere somministrati senza causale per 24 mesi (o, per sommatoria tra più contratti, nel diverso termine dei Contratti Collettivi dell'Utilizzatore, fermo che il singolo contratto non potrà superare i 24 mesi).**

n.b. Il Regolamento UE n. 651/2014 del 17 giugno 2014, entrato in vigore il 1° luglio 2014, definisce le platee di lavoratori "svantaggiati" e "molto svantaggiati"² quali i lavoratori che "incontrano ancora notevoli difficoltà per accedere al mercato del lavoro e per rimanervi. Per questo motivo, le autorità pubbliche

21

²* Elenco casistiche lavoratori svantaggiati:

a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi

b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni

c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito

d) aver superato i 50 anni di età

e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico

f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato

g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile

** Elenco casistiche lavoratori molto svantaggiati:

a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito

b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato»



possono adottare misure volte ad incentivare le imprese ad aumentare il livello occupazionale di queste categorie di lavoratori, in particolare dei giovani”.

n.n.b. Vale la pena ricordare che alcuni svantaggi sono perpetui e altri possono essere perduti nel corso della vita lavorativa; pertanto è necessario verificare la sussistenza dello svantaggio al momento della stipula del contratto/proroga.

4. Dimissioni per fatti concludenti: quali differenze con i procedimenti disciplinari

di Monica Serra

Dopo che per molto tempo se ne è parlato tanto negli ambienti del diritto che sui giornali, l'art. 19 del c.d. Collegato Lavoro ha introdotto il nuovo comma 7-bis all'art. 26 D.lgs. n. 151/2015 - rubricato “*dimissioni volontarie e risoluzione consensuale*” - prevedendo una nuova fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore in caso di sua assenza ingiustificata protratta nel tempo.

Nello specifico la norma stabilisce che qualora il lavoratore risulti assente ingiustificato oltre il termine stabilito dal CCNL (dell'Utilizzatore) o, in mancanza, per un tempo superiore a quindici giorni, il datore di lavoro comunica l'assenza alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che può verificare la fondatezza della comunicazione ricevuta, e il rapporto di lavoro si intenderà pertanto di fatto risolto per **volontà (implicita) del lavoratore**, senza necessità di avviare alcun procedimento disciplinare, né attendere che questo dia le proprie dimissioni in modalità telematica come previsto dalla legge.

Nonostante ad oggi i dubbi interpretativi (come debbano essere intesi i giorni di assenza, se lavorativi o di calendario) e operativi (come organizzerà il proprio intervento l'INL) siano ancora molteplici, quello che è certo è che l'assenza ingiustificata protratta del lavoratore viene equiparata dal Legislatore a una implicita e tacita volontà del lavoratore di dimettersi (c.d. comportamento per fatti concludenti): al contempo, però, questa disciplina non è operante se il lavoratore riesce a provare la propria impossibilità di comunicare i motivi a giustificazione della sua assenza.

Contrariamente a quanto si è letto, dunque, non vi è alcun ritorno ad alcuna forma di c.d. dimissioni in bianco:

- l'INL è parte di garanzia della procedura;
- il lavoratore che provi l'impossibilità di comunicare i motivi della sua assenza non potrà essere considerato dimissionario.

Si ricorda, infine, che il lavoratore che si dimette non ha diritto ad accedere alla NASPI, che non viene infatti riconosciuta dalla normativa vigente in caso di dimissioni volontarie (salvo che per giusta causa) ed il datore di lavoro non deve adempiere al pagamento del cd “ticket di licenziamento”.

Non appena disponibili, sarà nostra cura divulgare le istruzioni operative di tale tipologia di dimissioni, in considerazione anche del previsto coinvolgimento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.



5. Nuove ipotesi di esenzione dai limiti percentuali

di Giuditta Valeria Mannara

L'art. 10, lettera a) numero 2) del Collegato Lavoro, introduce significative novità in ordine alle esenzioni dai limiti quantitativi in caso di somministrazione a tempo determinato.

Il D lgs 81.2015 all'art. 31 comma 2, stabilisce che il numero dei somministrati a tempo determinato non può superare il 30% il numero del numero dei lavoratori assunti presso l'azienda utilizzatrice a tempo indeterminato. Detto limite, tuttavia, non trovava già applicazione per alcune categorie di lavoratori e segnatamente:

- soggetti in mobilità: ovvero lavoratori licenziati che si trovano in condizione di mobilità e possono essere riqualificati per il reinserimento nel mercato del lavoro;
- soggetti disoccupati che percepiscono da almeno sei mesi trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati (così come classificati dal reg. Ue n. 651.2004) tra cui si annoverano giovani senza esperienza lavorativa, persone con disabilità, lavoratori di età superiore ai 50 anni e altre categorie con difficoltà di integrazione lavorativa.

La riforma estende ulteriormente - eliminando di fatto il precedente disallineamento normativo tra contratto a termine e contratto a tempo determinato in somministrazione - la platea dei soggetti esclusi dal computo di tali limiti percentuali, includendovi la somministrazione a termine:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi variabili in base al settore e al territorio;
- da start-up innovative (di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del D.L. n. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 221/2012) per un periodo di quattro anni dalla costituzione della società o per un periodo inferiore se la società è già costituita;
- per lo svolgimento di attività stagionali attinenti a lavoro legati a specifiche stagioni, come il turismo estivo e invernale;
- per lo svolgimento di spettacoli specifici e programmi radiofonici o televisivi per i quali è richiesta in determinati periodi una precisa professionalità;
- per la sostituzione di lavoratori assenti al fine di assicurare la continuità operativa in caso di maternità, malattia o altri eventi;
- di lavoratori over 50 che, a causa dell'età, potrebbero incontrare maggiori difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro.

Giova rammentare come le esenzioni dai limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato sono poste in via tassativa dal Legislatore, non applicandosi neppure l'eventuale diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'azienda utilizzatrice.



6. Nuovo periodo minimo di prova di Barbara Buzzi

Con l'art. 13, Legge 203/2024, il Collegato Lavoro interviene sulla disciplina del periodo di prova nel contratto a tempo determinato, modificando l'art. 7 del D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (Decreto Trasparenza).

La modifica prevede che, salve disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, per i contratti a tempo determinato la durata del periodo di prova è stabilita in 1 giorno di effettiva prestazione lavorativa ogni 15 di calendario e, in ogni caso, con una durata minima pari a 2 giorni e una durata massima pari a:

- 15 giorni per contratti di durata non superiore a 6 mesi;
- 30 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

Tale previsione è applicabile anche ai rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione.

Ricordiamo che è esclusa la possibilità di reiterare la prova in caso di rinnovo del rapporto di lavoro (per le stesse mansioni).

7. Il nuovo contratto di lavoro c.d. ibrido di Monica Serra

Da ultimo segnaliamo che l'art. 17 del Collegato Lavoro ha introdotto un contratto di lavoro c.d. ibrido.

Questa nuova tipologia contrattuale, che di fatto è un contratto a causa mista, prevede la possibilità che un soggetto possa essere assunto in parte con un contratto di lavoro subordinato e in parte prestare la propria attività in forza di un rapporto di lavoro autonomo (quindi in p.iva), beneficiando del regime fiscale forfettario per la parte di reddito da lavoro autonomo.

Tale regime sarà accessibile ai professionisti iscritti ad albi o repertori professionali che svolgano l'attività in favore di datori di lavoro con più di 250 dipendenti e che, allo stesso tempo, siano assunti dagli stessi con contratto a tempo indeterminato e part-time tra il 40 e il 50% rispetto all'orario previsto dal contratto collettivo applicato.

Oltre a ciò, il contratto di lavoro autonomo dovrà essere certificato e non dovranno esserci sovrapposizioni tra l'attività svolta in regime di lavoro autonomo e quella svolta in regime di lavoro subordinato.

Infine, il regime forfettario diventa accessibile anche ai non iscritti ad albi o repertori se previsto da specifici accordi di prossimità.