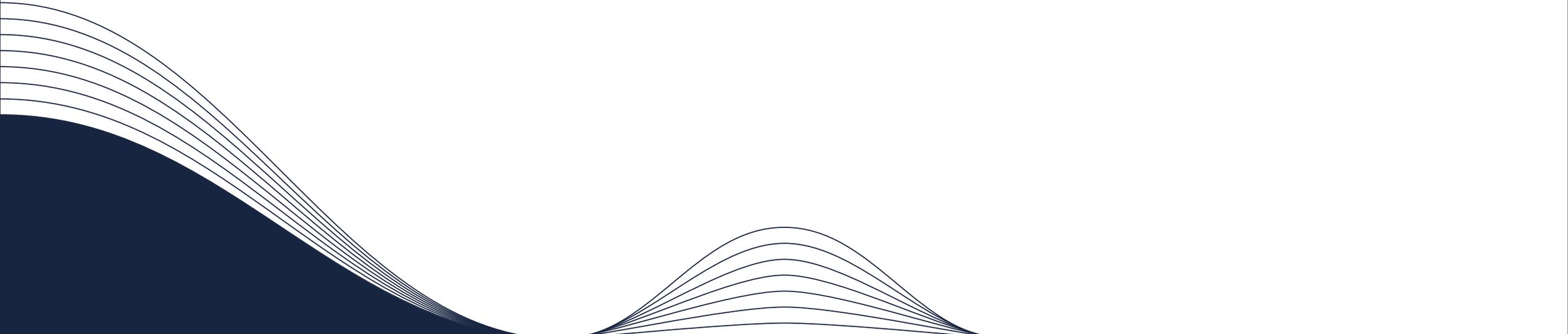


# DIRITTO DEL LAVORO: TRA PRESENTE E FUTURO

# Le novità del Collegato Lavoro

Legge 13 dicembre 2024, n. 203



# Somministrazione di lavoro

# Art. 10 – Comma 1, lettera a, punto 1



Modifiche all'art. 31, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015



Abrogati il quinto e sesto periodo dell'art. 31, comma 1, che consentivano di stipulare contratti di somministrazione di durata superiore a 24 mesi nel caso di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia fino al 30 Giugno 2025

# Art. 10 – modifiche all'art. 31 e 34 del D.lgs. n. 81/2015

**Comma 1,  
lettera a, punto  
2: modifiche  
all'art. 31, co. 2**

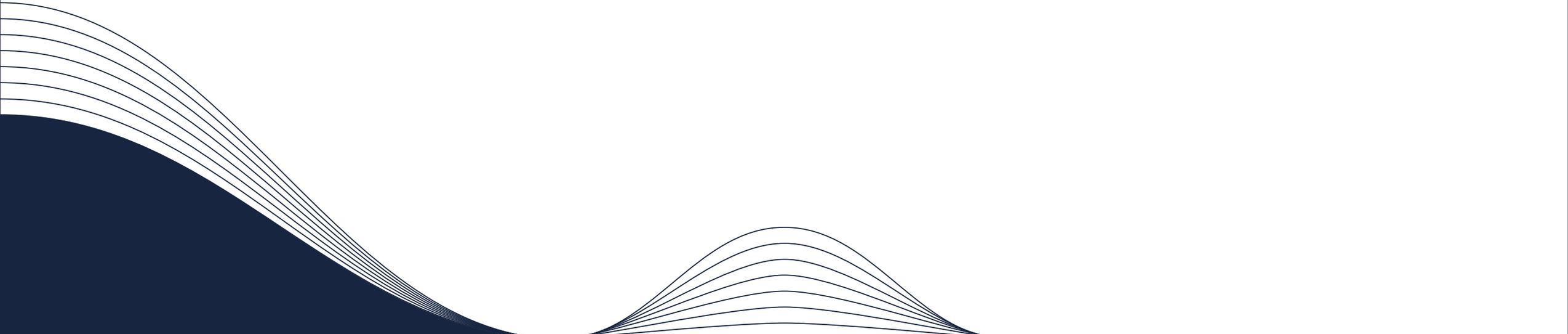
Ampliate le categorie escluse dal limite quantitativo del 30% che non trova più applicazione ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie di lavoro e ai lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per specifiche esigenze (es. sostituzione personale)

**L'esenzione opera anche in presenza di diverse previsioni del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice**

**Comma 1, lettera  
b: modifiche  
all'art. 34, co. 2**

Rimozione della causale in caso di impiego in somministrazione a termine di lavoratori appartenenti alle fasce deboli (soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei nn. 4) e 99) dell'art. 2, Reg. (UE) n. 651/2014 ).

**Obiettivo: favorire l'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate, senza costi per la finanza pubblica, incentivando i datori di lavoro ad offrire loro occupazioni più stabili**



# Contratti a termine e lavoro stagionale

# Art. 11 – integra l’art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015



1

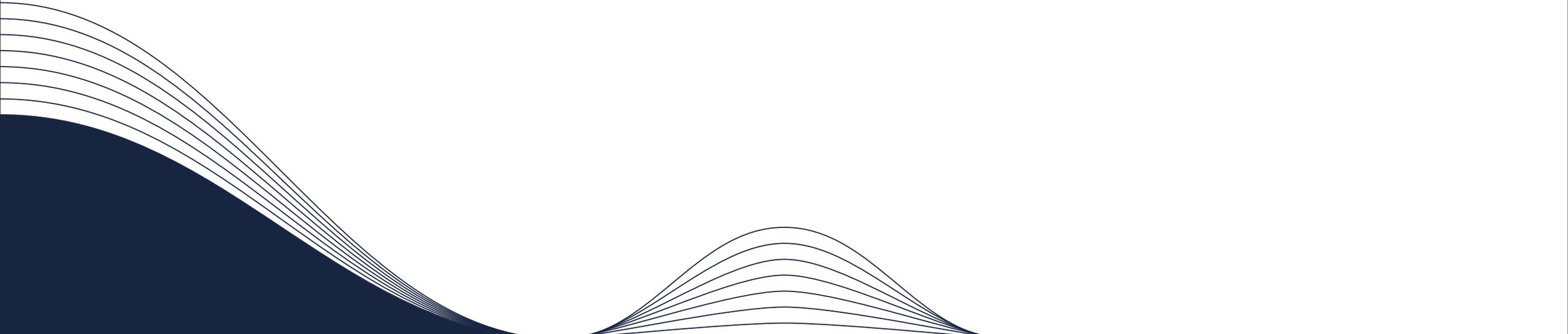
L’articolo offre una interpretazione autentica delle c.d. "attività stagionali" la cui definizione ora trova applicazione:

Non solo alle attività espressamente indicate dal DPR n. 1525/1963

2

Ma – accogliendo i suggerimenti della giurisprudenza – anche a quelle «Attività organizzate per fare 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 di lavoro [...]»





# Contratto Misto

# Art. 17 – modifiche alla Legge n. 190/2014

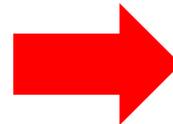


*COS'È E IN CHE COSA CONSISTE IL CONTRATTO MISTO?*

**Uno stesso soggetto può lavorare per lo stesso datore di lavoro in parte come subordinato ed in parte come lavoratore autonomo**

## **CONDIZIONI**

**La norma elimina la causa ostativa all'applicazione del regime forfettario per i lavoratori autonomi che prestano anche attività subordinata nei confronti della medesima Società**



- ✓ Il datore di lavoro deve occupare più di 250 dipendenti
- ✓ Il lavoratore deve essere iscritto a un albo professionale o, in mancanza, deve essere adottato un accordo di prossimità
- ✓ Il lavoratore deve essere a tempo parziale tra il 40 e 50%
- ✓ Elezione di un domicilio diverso rispetto a quello della Società

(...segue)

### Validità condizionata:

- ✓ al rilascio di una **certificazione preventiva** da parte di uno degli organi previsti dall'art. 76, D.lgs. n. 276/2003
- ✓ all'**assenza** di **sovrapposizioni** in termini di modalità, oggetto o orario

### Gestione complessa per l'azienda

Coordinare due rapporti di lavoro (subordinato e autonomo) con lo stesso collaboratore può generare difficoltà (ad es. amministratore-dipendente)

**Rischio di riqualificazione** = se non gestito correttamente, il lavoro autonomo potrebbe essere considerato subordinato, con impatti legali ed economici



**N.B. Il lavoratore autonomo non ha limiti di orario, mentre il dipendente ha diritti specifici sui riposi**



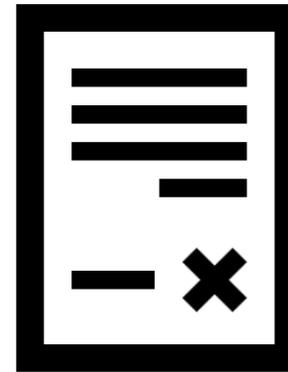
# Smart Working

# Uno sguardo d'insieme sul lavoro agile

## Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile

- ✓ Adesione su base volontaria subordinata alla sottoscrizione di un **accordo individuale**
- ✓ In particolare, vanno determinati:
  - Durata
  - Aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali
  - Forme di esercizio dei poteri datoriali
  - Tempi e misure per la disconnessione
  - Formazione e sicurezza
  - Diritti sindacali

## I dati dell'Osservatorio sul Lavoro agile



- ❖ Nel 2024 il numero di lavoratori da remoto stimato è stato di 3 milioni e 555mila
- ❖ Si tratta di un calo rispetto 2023, quando era stato di 3 milioni 585mila (-0,8%)
- ❖ **Nel 2025 si prevede una crescita del 5%, con circa 3,75 milioni di lavoratori**
- ❖ La crescita riguarda prevalentemente le grandi imprese (quasi 2 milioni di lavoratori totali)

Il datore di Lavoro deve comunicare al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e il periodo di smart working  
(..segue)

# Art. 14 - modifiche alla Legge n. 81/2017

## COMUNICAZIONE INIZIALE

**Entro 5 giorni dall'inizio del periodo di smart working, il datore di lavoro deve inviare al Ministero del Lavoro:**

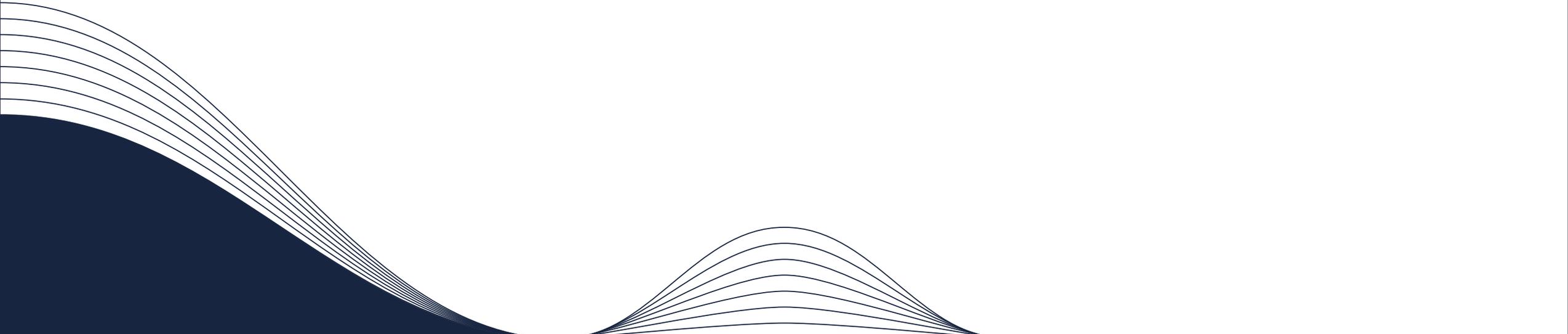
- 1 nominativi dei lavoratori
- 2 data di inizio e fine del lavoro agile



## COMUNICAZIONI MODIFICATIVE

**Entro 5 giorni dalla modifica / cessazione del periodo di lavoro agile, deve essere inviata una comunicazione di aggiornamento con:**

- 1 nuove date di inizio/fine o cessazione
- 2 eventuali modifiche alla durata del periodo



# Dimissioni per fatti concludenti

# Art. 19 – aggiunge il nuovo comma 7-*bis* nell'art. 26, D.lgs. n. 151/2015



Assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza, per un periodo superiore a 15 giorni



**risoluzione del rapporto imputata alla volontà del lavoratore**



il datore di lavoro deve dare comunicazione delle assenze alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro competente che avrà la possibilità di verificarne la veridicità



**NON TROVA APPLICAZIONE** quando il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza

# I chiarimenti dell'INL: nota n. 579/2025



<b>Comunicazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro</li><li>• Indicazione di tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai <b><u>recapiti</u></b>, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza</li></ul>
<b>Prova contraria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'effetto risolutivo del rapporto potrà essere evitato laddove il lavoratore dimostri l'<b><u>impossibilità</u></b>, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, <b><u>di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza</u></b></li></ul>
<b>Effetto risolutivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se l'ITL verifica la sussistenza di una "giustificazione" comunica l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore – che avrà diritto alla ricostituzione del rapporto– sia al datore di lavoro</li><li>• In caso contrario, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore</li></ul>

# I chiarimenti del Ministero: circolare n. 6/2025



1

L'effetto risolutivo non discende automaticamente dall'assenza ingiustificata, ma si verifica solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di prenderne atto

2

**Non si applicano le norme collettive sui licenziamenti disciplinari**, ma serve una disciplina ad hoc

3

La procedura per dimissioni di fatto si applica solo dopo un'assenza superiore a 15 giorni di calendario: tale **durata può essere aumentata, ma non diminuita, dai contratti collettivi**

4

La disposizione in esame non è applicabile nei casi previsti dall'articolo 55 del decreto legislativo n. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell'efficacia) della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni

# GLI SCENARI FUTURI

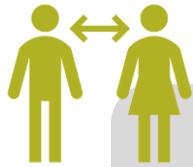
# La direttiva sulla parità salariale

Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e  
del Consiglio

# Gli obiettivi della Direttiva



Combattere la disparità salariale



Pari lavoro = pari retribuzione



Eliminare il divario retributivo di genere

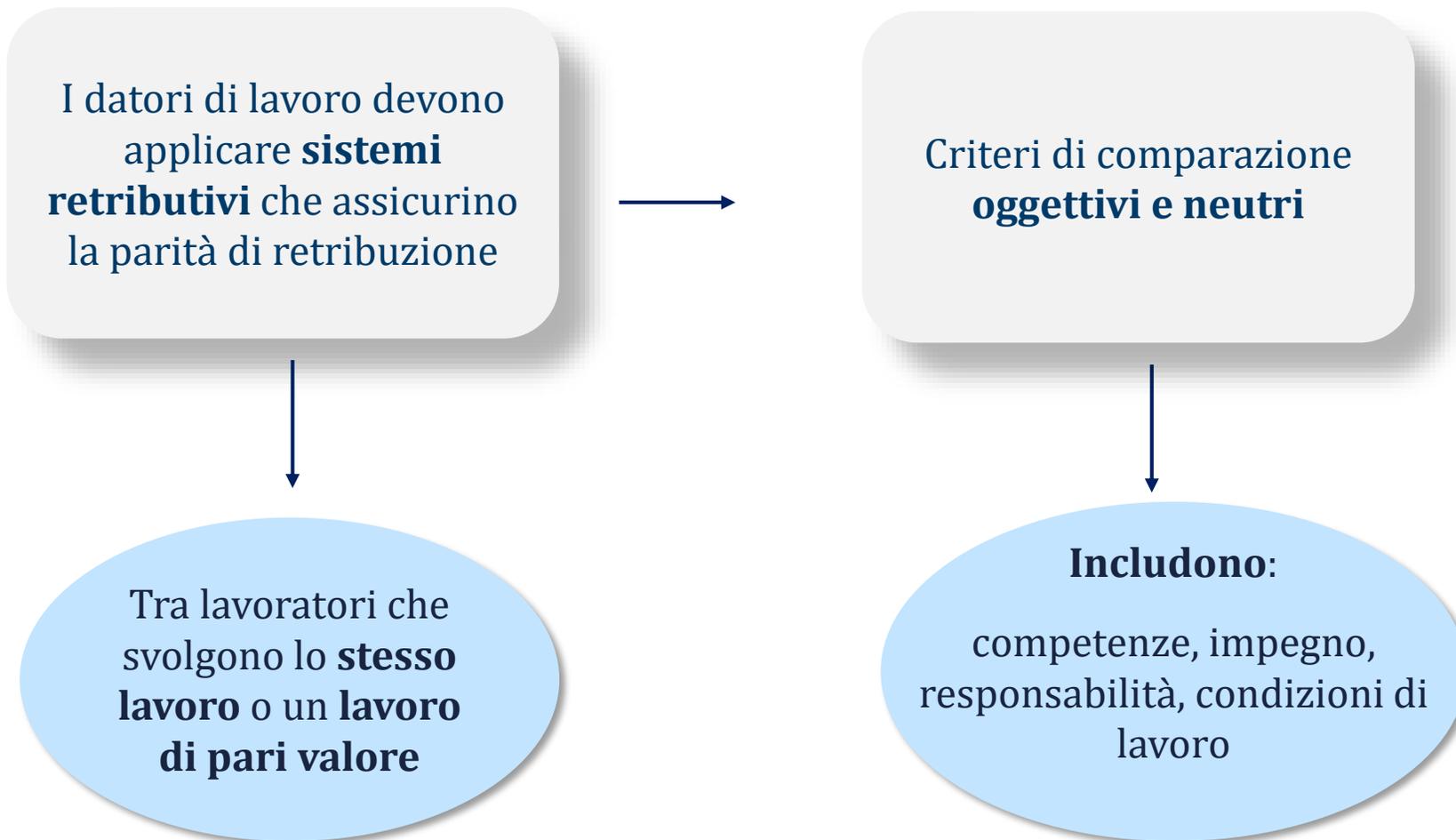


Promuovere un avanzamento di carriera e retribuzione basati su competenze e criteri neutri e oggettivi



# Stesso lavoro e lavoro di pari valore

Art. 4



# Cosa devono fare le imprese

**1**

**1) Trasparenza retributiva**

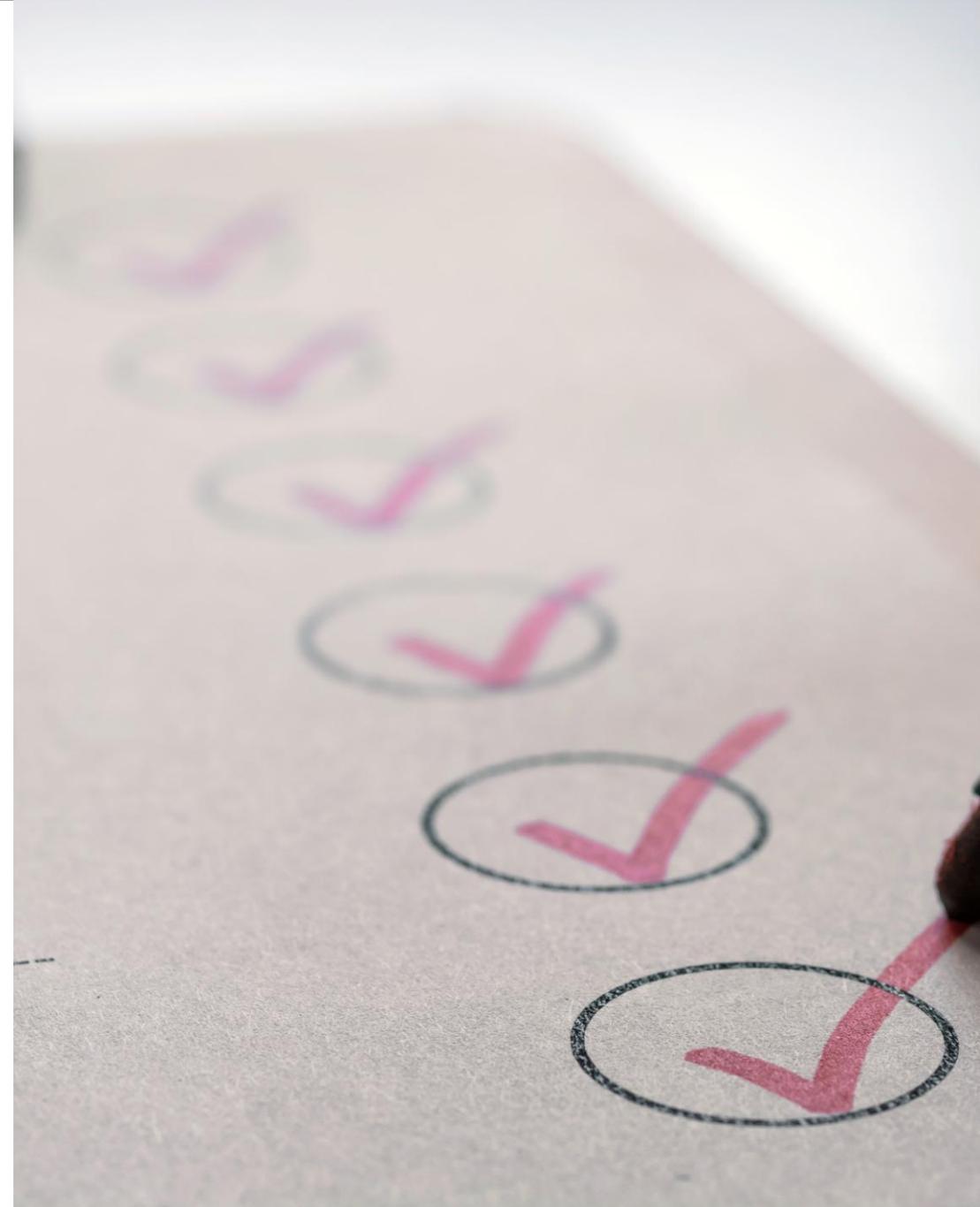
2) prima dell'assunzione e durante il rapporto di Lavoro

**2**

**1) Report periodico sul divario retributivo**

**3**

**1) Valutazione congiunta sulle retribuzioni**



# La legge sulla partecipazione dei lavoratori

Legge 15 maggio 2025, n. 76

# Le finalità della legge



Partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori

Rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori

Preservare e incrementare i livelli occupazionali e valorizzare il lavoro sul piano economico e sociale

Allargamento e consolidamento di processi di democrazia economica e di sostenibilità delle imprese

# Partecipazione gestionale ed economico-finanziaria

## Partecipazione gestionale

- Imprese che adottano il sistema dualistico: partecipazione al consiglio di sorveglianza
- Imprese che non adottano il sistema dualistico: partecipazione al consiglio di amministrazione e al comitato per il controllo sulla gestione



- Disciplina rimandata ai contratti collettivi

## Partecipazione economica e finanziaria

- Elevato a € 5.000 lordi (prima era € 3.000) il limite dell'importo complessivo soggetto all'imposta sostitutiva, in caso di distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota degli utili di impresa non inferiore al 10% degli utili complessivi
- Possono essere previsti piani di partecipazione finanziaria dei dipendenti che individuino, oltre agli strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società, anche l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato

# Partecipazione organizzativa e consultiva

## Partecipazione organizzativa

- Le aziende possono promuovere l'istituzione di **commissioni paritetiche** finalizzate alla predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro
- Le aziende possono prevedere soggetti di riferimento della partecipazione organizzativa in relazione ai differenti ambiti (es. formazione, piani di welfare, politiche retributive, ecc.)

## Partecipazione consultiva

- Rafforzamento delle funzioni consultive preventive in relazione a numerose tematiche afferenti alle scelte e alle visioni aziendali
- Rimando ai contratti collettivi per la definizione delle modalità

# Welfare aziendale e fringe benefits

## Normativa attuale e prospettive future

# Welfare aziendale – art. 51 TUIR

Insieme di benefici e prestazioni offerto alla generalità dei dipendenti

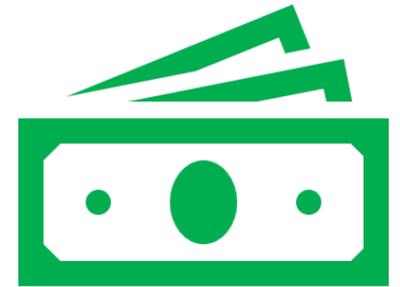
Tipologia di beni e servizi	Limite di esenzione
Casse sanitarie	€ 3.615,20 per anno fiscale
Previdenza integrativa	€ 5.164,57 per anno fiscale
Vitto, servizi mensa e ticket ristorante (cartacei – elettronici)	€ 4,00 giornalieri per i cartacei ed € 8,00 giornalieri per gli elettronici
Servizi di trasporto (es. abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale o interregionale)	nessun limite
Servizi di educazione e istruzione (es. tasse universitarie, babysitter, asili nido, mensa scolastica)	nessun limite
Servizi di assistenza anziani o non autosufficienti (es. badanti o strutture residenziali esterne)	nessun limite
Copertura del rischio di non autosufficienza o di gravi patologie (es. pagamento contributi o premi per prestazioni anche in forma assicurativa)	nessun limite
Ulteriori previsioni dei contratti, degli accordi e dei regolamenti aziendali	nessun limite

Circolare dell'Agenzia delle Entrate,  
n. 5 /E/2018

- ❖ generalità dei lavoratori o categorie omogenee di dipendenti
- ❖ no erogazioni ad personam, ovvero quelle che costituiscono vantaggi "*solo per alcuni e ben individuati lavoratori*"

# Fringe benefits: le novità introdotte dalla Legge di bilancio

**Art. 51, co. 3, TUIR:** *non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23*

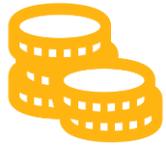


## Legge di bilancio

- Per il triennio 2025-2027, **NON TASSATI FINO A €1.000** per i lavoratori senza figli, **FINO A €2.000** per quelli con figli  
(art. 1, comma 390)
- **PER I NUOVI ASSUNTI CON REDDITO FINO A €35.000** che si trasferiscono a oltre 100 km, fino a **€ 5.000** annui per affitto e manutenzione, senza che concorrano al reddito per i primi 2 anni (art. 1, comma 386-387)

# Gli altri temi in agenda

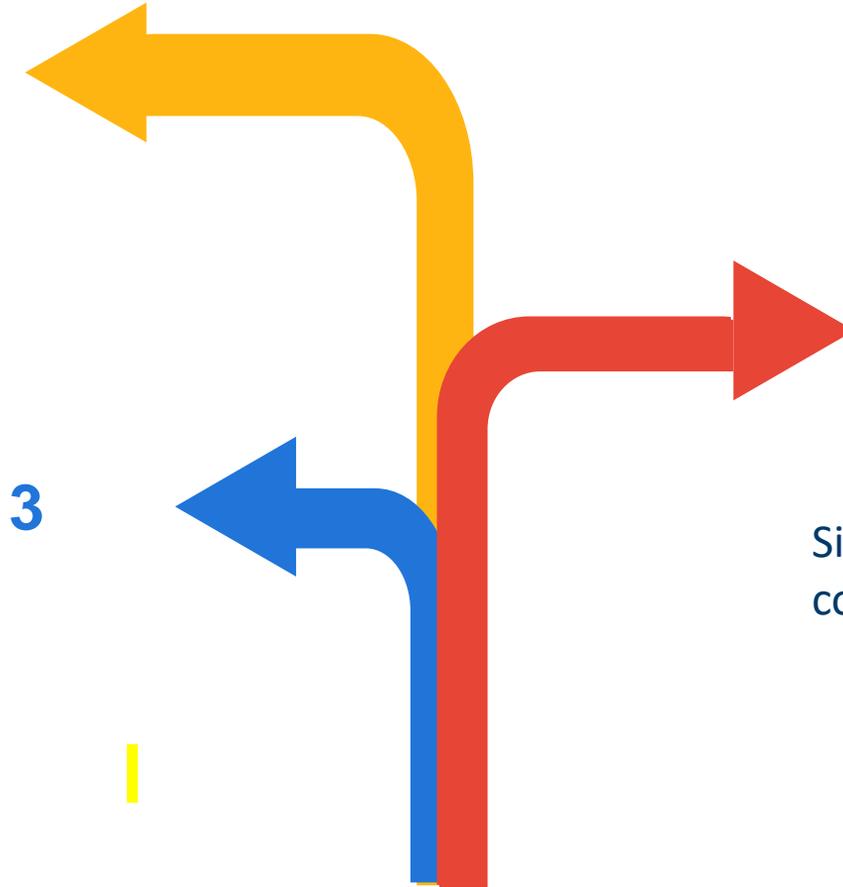
# Quali saranno le prossime novità?



## SALARIO MINIMO

Alzare i salari per tenere il passo dell'inflazione: via legale o contrattazione collettiva?

1



2



## SICUREZZA

Sicurezza non come obbligo, ma come valore?

3

ALTRO

INSERIRE

*Grazie dell'attenzione!*

*Giampiero Falasca – Partner DLA Piper*

*Giampiero.Falasca@dlapiper.com*