

Homepage > Diritto e fisco > Lavoro e previdenza

Il ddl Lavoro è legge: ecco le novità su dimissioni, smart working e apprendistato

Il Senato ha approvato in via definitiva il disegno di legge collegato alla manovra di bilancio. Arriva il contratto misto. Cambia il periodo di prova nei contratti a termine. Adempimenti sospesi per le professioniste in gravidanza o per malattia dei figli

di Redazione 11/12/2024



Il ministro del lavoro Marina Calderone

Taglia il traguardo il **ddl Lavoro**, il provvedimento collegato alla manovra di bilancio dello scorso anno: il **Senato** ha infatti approvato in via definitiva il disegno di legge recante «Disposizioni in materia di lavoro» con 81 voti

favorevoli, 47 contrari e un'astensione. Molte le novità: dal contratto misto alle **dimissioni**, dall'apprendistato alle nuove tutele per i liberi professionisti, fino alla durata del **periodo di prova**. Vediamole.

Come funziona il contratto misto

Arriva il contratto misto di lavoro. L'azienda potrà reclutare un lavoratore, allo stesso tempo, in parte con un **rapporto di lavoro autonomo a partita Iva** e in parte con un **contratto di lavoro dipendente**. Il lavoratore potrà così accedere al **regime forfettario** per il reddito di lavoro autonomo (oggi vietato), pagando quindi il **15% di tasse** (anche l'azienda ricaverà minori costi retributivi e contributivi).

Il contratto misto viene introdotto in due versioni. La prima riguarda i **professionisti iscritti in albi o registri** e i datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti. L'accesso al regime forfettario (con apertura della partita Iva) è consentito in caso di contestuale assunzione con stipula di un **contratto part-time** e indeterminato, con un orario tra il 40 e 50% del tempo pieno previsto dal Ccnl applicato in azienda. I **professionisti senza iscrizione ad albo** o registro potranno accedere al regime forfettario in caso di contestuale rapporto di lavoro dipendente, nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previste uno specifico accordo aziendale sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del dl n. 138/2011 (c.d. **accordo di prossimità**).

Le nuove regole per le dimissioni di fatto

Dopo più di **15 giorni di assenze ingiustificate**, quando non è previsto un diverso termine dal Ccnl, il **rapporto di lavoro** si intenderà risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina delle dimissioni online. La norma mira a risolvere un'antica questione legata alla **Naspi**: può essere richiesta solo dai lavoratori che hanno involontariamente perso il lavoro, mentre non se ne ha diritto quando il rapporto è cessato per dimissioni o per risoluzione consensuale salvo eccezioni (dimissioni per giusta causa o durante la maternità). In sostanza l'assenza ingiustificata e prolungata viene equiparata alle **dimissioni volontarie**.

Le novità sui contratti a termine stagionali

~~Non saranno trasformate a tempo indeterminato le **riassunzioni a**~~
termine entro 10/20 giorni (le cosiddette zone cuscinetto) in **attività stagionali**, intendendosi per tali non solo quelle individuate dal dpr n. 1525/1963, ma anche quelle individuate dai contratti collettivi. Con una norma di interpretazione autentica, il ddl amplia il concetto di stagionalità, ricomprendendo nel regime agevolato anche «le **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.

Come cambia il periodo di prova

Per i **contratti a termine**, fatte salve le norme più favorevoli dei ccnl, la durata del **periodo di prova** va fissata in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 di calendario, a partire dalla data d'inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata non può essere inferiore a due né superiore a 15 giorni per i rapporti con durata fino a sei mesi, e a 30 giorni per quelli di durata superiore a sei e inferiore a 12 mesi.

Più tutele per i liberi professionisti

La decorrenza dei termini degli **adempimenti in favore della pubblica amministrazione** sarà sospesa per le libere **professioniste** a decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto ovvero fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della **gravidanza**.

Inoltre, i termini di sospensione degli adempimenti si considerano estesi anche al professionista impossibilitato temporaneamente all'esercizio dell'attività professionale, a causa di ricovero ospedaliero d'urgenza per infortunio o malattia grave del proprio **figlio minorenn**e ovvero per intervento chirurgico dello stesso, dovendo assistere il figlio.

Cassa integrazione compatibile con il lavoro

Si amplia la **compatibilità** dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa, sia subordinata che autonoma. Il **lavoratore che svolge attività di lavoro autonomo o subordinato** durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate mentre l'indennità potrà essere fruita per le giornate non oggetto di prestazione lavorativa. La disposizione traduce in norma un orientamento giurisprudenziale già espresso dalla Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 12487/1992, ha previsto che «lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata od autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del **diritto all'integrazione** per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa».

Le comunicazioni per lo smart working

Il **datore di lavoro** dovrà comunicare, **in via telematica**, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i **nominativi** dei lavoratori e la data di inizio e di fine delle prestazioni di lavoro svolte in modalità agile **entro cinque giorni** dalla data di avvio del periodo, oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

Una spinta all'apprendistato

L'**apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, previo aggiornamento del piano di formazione, potrà essere trasformato non solo in apprendistato **professionalizzante**, al fine di ottenere la qualificazione professionale, ma anche in contratto di apprendistato di **alta formazione e di ricerca**.

Debiti contributivi in 60 rate

A decorrere dal 1° gennaio 2025, sarà possibile **rateizzare** fino ad un massimo di **60 rate mensili** i debiti per contributi, premi e accessori di legge, **dovuti all’Inps e all’Inail** e non affidati agli agenti della riscossione, nei casi da definirsi con decreto ministeriale e secondo i requisiti, i criteri e le modalità (inerenti anche al versamento) stabiliti da un atto emanato dal consiglio di amministrazione dei due enti.

La nuova norma costituisce una **disposizione speciale** rispetto alla disciplina vigente per gli enti gestori di forme di previdenza obbligatoria, la quale prevede la possibilità della concessione di rateazioni fino a ventiquattro mesi o, previa autorizzazione ministeriale, fino a trentasei mesi, ovvero, in casi specifici e sempre previa autorizzazione ministeriale, fino a sessanta mesi.