



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 10 ottobre 2024

NEWS DEL GIORNO

[Diffida amministrativa: ulteriori chiarimenti](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Decreto Omnibus: in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Ricalcolo esonero contributivo under 30 per coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Il giudicato penale di assoluzione non determina automaticamente l'archiviazione del procedimento disciplinare](#)

di Redazione

BLOG

[Lavoro stagionale: soccorsi in arrivo dal DDL Lavoro](#)

di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO

Diffida amministrativa: ulteriori chiarimenti

di **Redazione**

L'INL, con [nota n. 7296 dell'8 ottobre 2024](#), ha offerto chiarimenti in merito alle modalità applicative e procedurali del provvedimento di diffida amministrativa, previsto dagli articoli 1 e 6, D.Lgs. 103/2024.

In particolare, viene precisato che la disposizione di cui all'articolo 6, D.Lgs. 103/2024, ha natura procedurale e troverà applicazione anche per le violazioni commesse prima del 2 agosto 2024 (data di entrata in vigore del D.Lgs. 103/2024) e non ancora oggetto di contestazione con verbale unico, sebbene riferite ad accertamenti avviati prima di tale data. Pertanto (ferma restando l'assenza di violazioni sanabili nelle verifiche ispettive svolte nell'arco del quinquennio precedente l'inizio dell'accertamento), il provvedimento di diffida amministrativa dovrà essere adottato anche qualora venga accertato che una delle violazioni di cui all'elenco allegato alla nota INL n. 6774/2024 sia stata sanata anteriormente all'accesso ispettivo. L'adozione della diffida amministrativa anche in tali casi è, infatti, finalizzata anche al monitoraggio sulla recidiva prevista dall'articolo 6, comma 1, D.Lgs. 103/2024, nelle more della digitalizzazione della procedura.

Infine, viene specificato che il provvedimento di diffida amministrativa, in presenza dei relativi presupposti legali, va necessariamente adottato e notificato, poiché dal perfezionamento della relativa notificazione decorre il termine di 20 giorni entro il quale il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido possono porre termine alla violazione e adempiere alle prescrizioni violate, rimuovendo le conseguenze dell'illecito amministrativo. Conseguentemente, la notificazione del verbale di diffida amministrativa dovrà avvenire mediante l'utilizzo della procedura di notifica degli atti giudiziari a mezzo posta, di cui alla L. 890/1982, in alternativa, ovviamente, alla notifica a mezzo di funzionario dell'Amministrazione, escludendo, quindi, la trasmissione tramite posta con raccomandata ordinaria.



Percorso
Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>



NEWS DEL GIORNO

Decreto Omnibus: in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione di Redazione

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 236 dell'8 ottobre 2024 la [Legge 143 del 7 ottobre 2024](#), di conversione, con modificazioni, del D.L. 113/2024, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi e interventi di carattere economico.

In particolare, l'articolo 2-*bis* prevede un'indennità di 100 euro (c.d. *bonus* Natale) per i lavoratori dipendenti che presentino contemporaneamente questi requisiti:

- abbiano un reddito complessivo non superiore a 28.000 euro;
- abbiano un coniuge non legalmente ed effettivamente separato e almeno un figlio, anche se nato fuori del matrimonio, riconosciuto, adottivo o affidato, che si trova nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, Tuir, oppure almeno un figlio che si trova in tali condizioni e per il quale sussistano anche le circostanze previste dall'articolo 12, comma 1, lettera c), decimo periodo, Tuir;
- l'imposta lorda determinata sui redditi di cui all'articolo 49, Tuir, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), del medesimo articolo, percepiti dal lavoratore, è di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, Tuir.

L'indennità viene riconosciuta dai sostituti d'imposta unitamente alla tredicesima mensilità su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto di avervi diritto indicando il codice fiscale del coniuge e dei figli. In sede di conguaglio dovrà essere verificata la reale spettanza dell'indennità.

Nel medesimo numero della Gazzetta Ufficiale è pubblicato anche il [testo del D.L. 113/2024, coordinato con la L. 143/2024](#).

Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più

Ricalcolo esonero contributivo under 30 per coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 3338 del 9 ottobre 2024](#), ha comunicato di aver ricalcolato l'importo dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 503, L. 160/2019 (c.d. esonero *under 40*), relativo alle nuove iscrizioni dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali per gli anni 2020, 2021 e 2022 per l'intero periodo dei 24 mesi previsti dalla normativa vigente e decorrenti dalla data di iscrizione dei richiedenti.

La concessione degli importi ricalcolati è avvenuta sulla base delle verifiche relative alla normativa sul regime *de minimis*; pertanto, nelle ipotesi in cui gli importi residui fossero superiori alla capienza massima concedibile al singolo nucleo, l'Istituto non ha proceduto all'erogazione del beneficio.

Le risultanze della rielaborazione sono visualizzabili consultando la domanda precedentemente accettata, disponibile anche nel portale Inps al percorso: "Cassetto previdenziale del contribuente" > "Telematizzazione" > "Consulta Richieste" che nella sezione "News individuali".

L'estratto conto dei soggetti interessati è aggiornato centralmente, pertanto, coloro che intendono usufruire dell'eventuale credito residuo possono presentare, con le consuete modalità, istanza di compensazione.

Seminario di specializzazione

Gestione del rapporto di lavoro nel settore agricolo

Scopri di più



Il giudicato penale di assoluzione non determina automaticamente l'archiviazione del procedimento disciplinare

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 22 luglio 2024, n. 20109, ha stabilito che il giudicato penale di assoluzione non determina automaticamente l'archiviazione del procedimento disciplinare e, anche nel caso di assoluzione perché il fatto non sussiste, la P.A. datrice di lavoro, nel rispetto del principio dell'immutabilità della contestazione, può sicuramente procedere disciplinarmente per fatti, sebbene inidonei alla condanna penale, che siano contenuti nell'originaria contestazione disciplinare. Ciò in quanto, in tema di licenziamento disciplinare, il principio dell'immutabilità della contestazione non impedisce al datore di lavoro, nei casi di sospensione del procedimento disciplinare per la contestuale pendenza del processo penale, di utilizzare all'atto della riattivazione del procedimento gli accertamenti compiuti in sede penale per circoscrivere meglio l'addebito.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



Lavoro stagionale: soccorsi in arrivo dal DDL Lavoro

di **Luca Vannoni**

Finalmente ha trovato spazio nelle aule parlamentari l'iter per l'attuazione del DDL n AC 1532-bis-A "Disposizioni in materia di lavoro" (cd. DDL Collegato Lavoro), provvedimento annunciato nella primavera del 2023 ma la cui discussione alla Camera, dopo passaggi e modifiche in Commissione Lavoro, è effettivamente iniziata solo a fine settembre 2024.

Dopo l'approvazione da parte della Camera, è necessario attendere il necessario passaggio al Senato per la definitiva promulgazione.

Ci sarà tempo per approfondire le tante novità che impatteranno nell'amministrazione del personale: in queste brevi note si vuole commentare una novità introdotta dopo i lavori in commissione e riguardante il lavoro stagionale.

Su tale fattispecie si sta, infatti, consolidando un orientamento secondo cui, in estrema sintesi, i picchi stagionali di attività continuative non possono essere considerate come lavoro stagionale.

Ad aprire la breccia, la Corte di Cassazione, sentenza n. 9243/2023, dove si è affermato che nel concetto di attività stagionale, riferibile all'impresa, possano comprendersi soltanto situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto e non anche a situazioni aziendali collegate a esigenze di intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economica produttiva.

Le fluttuazioni del mercato e gli incrementi di domanda che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell'anno rientrano nella diversa nozione delle cosiddette punte di stagionalità, dove si assiste a un incremento della normale attività lavorativa connessa maggiori flussi.

Continua poi la Suprema Corte evidenziando come il D.P.R. 1525/1963, riferimento passato e presente per definire le attività stagionali, contenga *"un'elencazione da considerarsi tassativa e non suscettibile di interpretazione analogica delle attività da considerarsi stagionali. Si tratta di indicazioni che depongono nel senso della necessaria tipizzazione dell'attività stagionale che, in imprese che svolgono continuativamente la loro attività, deve essere chiaramente identificata. Ne consegue che la contrattazione collettiva, autorizzata a individuare le attività stagionali rispetto alle quali opera la delega al divieto di superamento del limite massimo di 36 mesi di durata cumulativa dei contratti a termine, deve elencare specificatamente quali sono le attività che si caratterizzano per la stagionalità"*.



Sulla stessa frequenza vi è poi anche la recente Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 12 giugno 2024, n. 16313, che conferma che il concetto di attività stagionale deve essere inteso in senso rigoroso e quindi comprensivo delle sole situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione), le quali sono aggiuntive rispetto a quelle normalmente svolte dall'impresa.

Con l'articolo 11 del DDL Collegato Lavoro si tenta ora di disinnescare tale contenzioso: in particolare si prevede, con norma di interpretazione autentica dell'art. 21 co. 2, D.Lgs. 81/2015, che rientrino nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, *“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, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015”*.

Attraverso la norma in via di emanazione di interpretazione autentica, dal carattere retroattivo, si vuole chiudere il contenzioso sorto ed evitare una sua propagazione in settori come quello dei pubblici esercizi. Con tutta probabilità, come avvenuto nel recente passato (trasferta/trasfertismo), avremo poi la contezza della reale tenuta della norma solo dopo un'ulteriore applicazione giurisprudenziale, chiamata in primo luogo a verificare che non vi siano elementi di novità e, di fatto, si sia proceduto solamente nello scolpire un significato compatibile con il tenore letterale della norma interessata, al fine di porre rimedio ad una situazione di oggettiva incertezza del dato normativo.

OneDay Master

**Contratti di lavoro temporanei:
contratto a termine e somministrazione**

Scopri di più