



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 7 gennaio 2025

APPROFONDIMENTI

[Lavoro stagionale: la norma di interpretazione autentica](#)
di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO

[Legge di Bilancio 2025: novità per i rimborsi nelle trasferte](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Collegato lavoro: la prova per i contratti a termine](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Mille proroghe: fino al 31.12. 25 le causali per i TD](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Mobbing: la responsabilità del superiore gerarchico configura illecito aquiliano](#)
di Redazione



APPROFONDIMENTI

Lavoro stagionale: la norma di interpretazione autentica

di **Luca Vannoni**

Con la pubblicazione nella G.U. n. 303 del 28 dicembre 2024, la L. 13 dicembre 2024 n. 203 (c.d. collegato lavoro), a decorrere dalla data di entrata in vigore, il 12 gennaio 2025, apporterà una serie di interessanti novità in materia di lavoro subordinato.

Tra esse, non si può non citare quanto previsto in materia di lavoro a termine stagionale (articolo 11).

Su tale fattispecie si era, infatti, recentemente consolidato un orientamento secondo cui i picchi stagionali di attività continuative non potessero essere considerate come lavoro stagionale: la Corte di Cassazione, sentenza n. 9243/2023, ha 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. In un momento storico dove la contrattazione collettiva si vede riconosciute in via esclusiva fondamentali competenze di regolamentazione, anche in riferimento al contratto a termine, la recente pronuncia della Corte di Cassazione aveva considerato una disposizione della contrattazione collettiva, che individuava un'ipotesi di stagionalità *"inidonea a dar corpo alla disposizione di legge perché non contiene alcuna specificazione di quali siano le attività che devono essere ritenute stagionali in quanto preordinate ed organizzate per l'espletamento limitato ad una stagione"*.

Inoltre, a ulteriore incremento delle proprie motivazioni, la Suprema Corte aveva evidenziato come il D.P.R. 1525/1963, riferimento passato e presente per definire le attività stagionali, contenesse *"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"*.

Si ricorda preliminarmente che, nell'ordinamento vigente, non esiste una nozione diretta e specifica di stagionalità, che possa essere utilizzata per qualificare i rapporti di lavoro in via generale come tali, ma solo richiami per specifici regimi in deroga.



Nel momento in cui fu redatto il D.Lgs. 81/2015, all'articolo 21, comma 2, dove si prevede l'obbligo di un periodo cuscinetto di 10 o 20 giorni nelle riassunzioni a termine, si inserì come soggetti in deroga a tale disposizione: *“i lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525”*.

A tale disposizione si agganciano, mediante un espresso richiamo, una serie di ulteriori deroghe, legate al limite massimo per successione di 24 mesi (articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015) e al limite quantitativo di utilizzo dei contratti a termine, 20% o diverso limite previsto nella contrattazione collettiva (articolo 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015).

Come era facilmente prevedibile, il Decreto sulle attività stagionali non ha mai emesso il suo primo vagito e, quindi, come parametro normativo il riferimento è all'oramai datato D.P.R. 1525/1963, emanato al fine di specificare un elenco delle attività stagionali che legittimassero l'utilizzo del contratto a tempo determinato, allora regolato dal L. 230/1962.

Con l'articolo 11 del Collegato Lavoro (L. 203/24) si tenta ora di disinnescare tale contenzioso: in particolare, si prevede, con norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 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 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 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.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più

Legge di Bilancio 2025: novità per i rimborsi nelle trasferte

di **Redazione**

Con la pubblicazione nel S.O. n. 43 della [G.U. 31 dicembre 2024, n. 305](#), è in vigore dal 1° gennaio la Legge di Bilancio per il 2025, L. 30 dicembre 2024, n. 207.

Tra le varie disposizioni in materia di lavoro, il comma 81 modifica la disciplina fiscale in materia di rimborsi per le trasferte, prevista dall'articolo 51, comma 5, Tuir.

In particolare, per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto (solo taxi e NCC) per le trasferte o le missioni, sono esclusi da imponibilità solo se i relativi pagamenti sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento diverse dal contante.

Si interviene anche sull'articolo 54, in materia di determinazione del reddito di lavoro autonomo, mediante l'inserimento del nuovo co. 6 ter.

Tale disposizione prevede che le spese relative a prestazioni alberghiere, di somministrazione di alimenti e bevande nonché di viaggio e trasporto (taxi e NCC), addebitate analiticamente al committente, nonché i rimborsi analitici relativi alle medesime spese, sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti a lavoratori autonomi, sono deducibili se i pagamenti sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento diversi dal contante.

Inoltre, viene modificato anche l'articolo 95 TUIR, in materia di deducibilità delle spese per prestazioni di lavoro, mediante l'inserimento del nuovo comma 3-bis: le spese di vitto e alloggio e quelle per viaggio e trasporto (taxi e NCC), nonché i rimborsi analitici relativi alle medesime spese, sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti a lavoratori autonomi, sono deducibili solo se i pagamenti sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento diversi dal contante.

Infine, viene modificato anche l'articolo 108, comma 2, TUIR in materia di deducibilità dal reddito d'impresa delle spese di rappresentanza, deducibili solo se i pagamenti sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento diversi dal contante.



Convegno di aggiornamento

Legge di Bilancio 2025 : adempimenti e ultime novità del periodo

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Collegato lavoro: la prova per i contratti a termine

di **Redazione**

È stata pubblicata nella [G.U. n. 303 del 28 dicembre 2024](#) la L. 13 dicembre 2024 n. 203 (c.d. collegato lavoro).

L'articolo 13, mediante modifica dell'articolo 7, comma 2, D.Lgs. 104/2022, introduce un nuovo meccanismo per la determinazione della durata del patto di prova per i contratti a tempo determinato.

La durata del periodo di prova è, infatti, stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro; in ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

La norma fa salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle
risorse umane**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Mille proroghe: fino al 31.12. 25 le causali per i TD

di Redazione

È stato pubblicato nella [G.U. n. 302 del 27 dicembre 2024](#) il D.L. 27 dicembre 2024 n. 202 (c.d. 1000 proroghe).

All'articolo 14, rubricato "*Proroga di termini in materie di competenza del Ministero del turismo*", comma 3, si proroga fino al 31 dicembre 2025 la possibilità, prevista dall'articolo 19, comma 1, lettera b, D.Lgs. 81/2015, di utilizzare causali di natura tecnica, organizzativa e produttiva, individuate dalle parti in assenza di disposizioni della contrattazione collettiva, per poter instaurare rapporti di durata superiore a 12 mesi.

Convegno di aggiornamento

***Speciale Adempimenti
CU 2025***

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Mobbing: la responsabilità del superiore gerarchico configura illecito aquiliano

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 13 novembre 2024, n. 29310, ha ritenuto che, in tema di *mobbing*, la responsabilità esclusiva di altro dipendente, il quale si trovi eventualmente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, è fondata sull'articolo 2043, cod. civ., e non sull'articolo 2087, cod. civ., essendo egli soggetto terzo rispetto al rapporto di lavoro. Ne deriva che la dimostrazione di questa responsabilità dovrà essere fornita applicando le regole previste per gli illeciti aquiliani.

Master di specializzazione

Direzione e organizzazione delle risorse umane

Scopri di più