APPROFONDIMENTO CIVILE

Lavoro: la legge 203/2024 deroga al divieto di applicazione del regime forfettario

Data pubblicazione: 10/02/2025

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

L'**articolo 17 della Legge 203/2024** introduce deroghe al divieto di applicazione del regime forfettario per le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro. In particolare, la norma estende l'applicazione di questo regime, a determinate condizioni, anche:

• alle persone fisiche iscritte ad albi e/o repertori professionali;

• alle persone fisiche esercenti attività di lavoro autonomo.

Modifiche alla disciplina dei contratti di lavoro

Uno degli interventi più significativi del cosiddetto Collegato lavoro riguarda i contratti di lavoro. In questo ambito, la Legge 203/2024 introduce diverse novità:

• Somministrazione di lavoro: l'articolo 10 amplia le esenzioni dai limiti applicativi di questa tipologia contrattuale.

• Attività stagionali: l'articolo 11 introduce un'interpretazione autentica sulla loro esclusione dai termini dilatori per la riassunzione a tempo determinato.

• Periodo di prova nei contratti a tempo determinato: modifiche apportate dall'articolo 13.

• Comunicazioni obbligatorie sul lavoro agile: nuova disciplina prevista dall'articolo 14.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

• Politiche formative nell’apprendistato: interventi disciplinati dall’articolo 15.

• Contratti misti e regime forfettario: ulteriori deroghe introdotte dall’articolo 17.

• Modifiche ai contratti di apprendistato e al sistema duale: novità introdotte dagli articoli 18 e 19.

• Risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata: disciplina innovata dall’articolo 19.

Di seguito, un’analisi dettagliata delle principali modifiche.

Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro

Soppressione della disciplina transitoria (art. 10, comma 1, lett. a, n. 1)

L’articolo 10 della Legge 203/2024 elimina una disciplina transitoria relativa alla durata complessiva delle missioni a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore.

Attualmente, fino al 30 giugno 2025, una missione può superare il limite di 24 mesi (anche non continuativi) se:

1. il contratto di lavoro tra l’agenzia di somministrazione e il lavoratore è a tempo determinato;

2. l’agenzia comunica all’utilizzatore l’instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore.

Con la soppressione di questa norma, il limite di 24 mesi diventerà generalizzato, applicandosi a tutte le missioni senza eccezioni specifiche.

Nuove esenzioni dai limiti quantitativi (art. 10, comma 1, lett. a, n. 2)

Vengono introdotte due nuove esenzioni dal computo dei limiti quantitativi sulla somministrazione a tempo determinato:

1. Contratti a tempo indeterminato tra lavoratore e agenzia di somministrazione.

2. Missioni equiparabili a contratti a tempo determinato già esclusi dai limiti quantitativi previsti per altri settori.

Queste esenzioni si aggiungono a quelle già previste per:

• soggetti in mobilità;

• disoccupati percettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi;

• lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (Regolamento UE n. 651/2014).

Esclusione di alcune fattispecie dalle “causali” (art. 10, comma 1, lett. b)

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Viene ampliata la platea di contratti a tempo determinato tra agenzie di somministrazione e lavoratori che non devono rispettare le “causali” (presupposti per contratti di durata superiore ai 12 mesi, fino a un massimo di 24).

Le nuove esclusioni riguardano:

• disoccupati percettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi;

• lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, come definiti dal Regolamento UE n. 651/2014.

Conferma del limite quantitativo del 30%

La Legge 203/2024 mantiene il tetto massimo di lavoratori assunti a tempo determinato o in somministrazione:

• Il numero di lavoratori somministrati o a tempo determinato non può superare il 30% dei dipendenti a tempo indeterminato presenti presso l’utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipulazione del contratto.

• Il calcolo considera anche i lavoratori a tempo determinato assunti direttamente dall’utilizzatore.

• Sono fatte salve eventuali deroghe previste dai contratti collettivi applicati dall’utilizzatore.

Conclusione

Le modifiche introdotte dalla Legge 203/2024 sulla somministrazione di lavoro e sui contratti a tempo determinato hanno un impatto significativo sulle imprese e sui lavoratori. In particolare:

• L’ampliamento delle esenzioni dai limiti quantitativi facilita l’uso della somministrazione a tempo determinato in determinati casi.

• L’eliminazione della disciplina transitoria uniforma il limite massimo di 24 mesi per tutte le missioni.

• Le nuove esclusioni dalle causali favoriscono l’occupabilità di categorie svantaggiate.

Resta da verificare se queste modifiche produrranno l’effetto desiderato di maggiore flessibilità senza compromettere la stabilità lavorativa.

Deroghe al regime forfetario (art. 17)

L’articolo 17 introduce deroghe al divieto di applicazione del regime forfetario per le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro. A talune condizioni, la norma estende l’applicazione del regime anche a:

• persone fisiche iscritte ad albi e/o repertori professionali,

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

• persone fisiche esercenti attività di lavoro autonomo.

Modifiche ai contratti di lavoro

Il Collegato lavoro interviene in diversi ambiti della disciplina contrattuale:

• Somministrazione di lavoro (**art. 10**): ampliamento delle esenzioni dai limiti quantitativi.

• Contratti a termine e attività stagionali (**art. 11**): norma di interpretazione autentica sull'esclusione delle attività stagionali dai termini dilatori per la riassunzione.

• Periodo di prova nei contratti a tempo determinato (**art. 13**): nuova durata proporzionale alla durata del contratto.

• Lavoro agile (**art. 14**): nuovo termine per le comunicazioni obbligatorie.

• Contratti misti (**art. 17)**: deroghe al divieto di applicazione del regime forfetario.

• Apprendistato e sistema duale (art. 18): revisione delle discipline relative.

• Risoluzione per assenza ingiustificata (art. 19): innovazione rilevante nella gestione del rapporto di lavoro.

Somministrazione di lavoro (art. 10)

Soppressione della disciplina transitoria

L'**articolo 10, comma 1, lettera a), numero 1)**, elimina la norma transitoria sulla durata delle missioni a tempo determinato presso lo stesso utilizzatore. Attualmente, la durata massima di 24 mesi (anche non continuativi) era superabile in presenza di un contratto a tempo determinato convertito successivamente a tempo indeterminato. La soppressione generalizza il limite di 24 mesi per tutte le missioni.

Nuove esenzioni dai limiti quantitativi

Il **numero 2)** della lettera a) introduce due nuove esenzioni dal computo dei limiti quantitativi per la somministrazione a tempo determinato:

• lavoratori con contratto a tempo indeterminato presso il somministratore,

• missioni corrispondenti a contratti a termine già esclusi da limiti quantitativi in altri settori.

Esclusione di alcune fattispecie dalle causali

La **lettera b)** esclude alcune tipologie di contratti a termine tra agenzie di somministrazione e lavoratori dall'applicazione delle cosiddette causali (presupposti per durate superiori a 12 mesi).

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

L’esclusione riguarda:

• disoccupati con almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione o ammortizzatori sociali,

• lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del regolamento UE 651/2014.

3. Maggiore flessibilità nel sistema duale dell’apprendistato (Art. 18).

Limiti quantitativi e computo delle esclusioni

Il numero complessivo di lavoratori assunti a tempo determinato o in somministrazione a termine non può superare il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di stipula. Questo limite include anche i contratti a tempo determinato diretti dello stesso utilizzatore.

Attualmente, le categorie già escluse dal computo sono:

• soggetti in mobilità,

• disoccupati con almeno sei mesi di disoccupazione o ammortizzatori sociali,

• lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Contratti a termine e attività stagionali (art. 11)

L’**articolo 11** introduce una norma di interpretazione autentica (con effetto retroattivo) sulla esclusione delle attività stagionali dai termini dilatori per la riassunzione a tempo determinato.

Attualmente, l’**articolo 21, comma 2, del Dlgs 81/2015** stabilisce che il secondo contratto a termine si trasforma in indeterminato se la riassunzione avviene:

• entro 10 giorni dalla scadenza di un contratto fino a 6 mesi,

L’obiettivo della norma è garantire maggiore flessibilità e semplificazione nella programmazione delle risorse, consentendo alle Regioni e alle Province autonome di finanziare più liberamente le attività formative.

• entro 20 giorni dalla scadenza di un contratto superiore a 6 mesi.

La norma conferma che le attività stagionali individuate dai contratti collettivi restano escluse da tali termini.

Periodo di prova nei contratti a tempo determinato (art. 13)

L’**articolo 13 modifica l’articolo 7, comma 2, del Dlgs 104/2022**, stabilendo che il periodo di prova sia proporzionale alla durata del contratto, con i seguenti limiti:

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

• Contratti fino a 6 mesi: tra 2 e 15 giorni di prova,

• Contratti superiori a 6 mesi e inferiori a 12 mesi: tra 2 e 30 giorni di prova.

Resta fermo che:

• il periodo di prova non può essere rinnovato per lo stesso lavoratore e mansione,

• in caso di malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità, il periodo di prova è sospeso e prolungato per la durata dell'assenza.

Comunicazioni obbligatorie per il lavoro agile (**art. 14)**

L'articolo 14 modifica l'articolo 23, comma 1, della legge 81/2017, stabilendo che il datore di lavoro debba comunicare al Ministero del Lavoro:

• i nominativi dei lavoratori in lavoro agile,

• la data di inizio e fine delle prestazioni,

• eventuali modifiche della durata o cessazione.

Queste informazioni vanno comunicate entro 5 giorni dall'inizio del lavoro agile o dalla variazione.

Le modalità restano quelle stabilite dal DM 22 agosto 2022, n. 149, con l'utilizzo del modello di "Comunicazione Accordo di Lavoro Agile".

1. Politiche formative nell'apprendistato (**Art. 15, Legge 203/2024**).

La Legge 203/2024 amplia l'utilizzo delle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione (15 milioni di euro annui) per la formazione in apprendistato, estendendole a tutte le tipologie di apprendistato (e non solo a quello professionalizzante).

In precedenza, le risorse del Fondo erano vincolate esclusivamente all'apprendistato professionalizzante (art. 1, comma 110, lettera c), Legge 205/2017), lasciando fuori l'apprendistato duale e quello di alta formazione e ricerca. Ora, invece, si amplia l'ambito di applicazione del finanziamento.

2. Contratti misti e regime forfettario (Art. 17, Legge 203/2024)

L'articolo 17 introduce un'eccezione alla causa ostativa che impediva di applicare il regime forfettario ai lavoratori autonomi che operano prevalentemente con il proprio datore di lavoro.

Ora possono accedere al regime forfettario anche i liberi professionisti e collaboratori iscritti ad albi professionali che abbiano un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (40-50% del full-time)

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

con un datore di lavoro con più di 250 dipendenti.

Inoltre, il regime forfettario può essere applicato anche a lavoratori autonomi non iscritti ad albi, se ciò avviene in base a specifiche intese collettive aziendali o territoriali.

Prima della Legge 203/2024, la causa ostativa (art. 1, comma 57, lettera d-bis, Legge 190/2014) escludeva dal regime forfettario chi lavorava prevalentemente con un ex datore di lavoro degli ultimi due anni o con soggetti a lui riconducibili.

Ora questa esclusione viene attenuata, permettendo un doppio regime di lavoro (subordinato part-time + partita IVA forfettaria), ma solo se il datore di lavoro ha almeno 250 dipendenti.

3. Unico contratto di apprendistato duale (Art. 18, Legge 203/2024).

L'**articolo 18** modifica la disciplina dell'apprendistato duale, consentendo la trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma non solo in apprendistato professionalizzante, ma anche in apprendistato di alta formazione e ricerca.

Prima della Legge 203/2024, il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma (art. 43, D.lgs. 81/2015) poteva solo essere convertito in apprendistato professionalizzante. Ora, invece, si aggiunge anche la possibilità di transizione verso l'apprendistato di alta formazione e ricerca, rendendo il sistema più flessibile.

4. Risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata (Art. 19, Legge 203/2024).

Viene introdotta una norma che prevede la risoluzione automatica del rapporto di lavoro se un lavoratore si assenta ingiustificatamente per più di 15 giorni (o per il termine stabilito dal CCNL applicato).

La risoluzione viene considerata volontaria da parte del lavoratore, senza necessità di dimissioni telematiche, salvo casi di forza maggiore.

Il datore di lavoro dovrà comunicare l'assenza all'Ispettorato del Lavoro, che potrà effettuare verifiche.

Confronto con la normativa precedente

Prima di questa norma, per interrompere un rapporto di lavoro in caso di assenza ingiustificata era necessario un procedimento disciplinare o una contestazione formale seguita da licenziamento per giusta causa. Inoltre, la normativa sulle dimissioni prevedeva l'obbligo delle dimissioni telematiche.

Ora, invece:

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

• Si velocizza la procedura → dopo 15 giorni di assenza, il rapporto si considera risolto automaticamente per volontà del lavoratore.

• Si escludono le dimissioni telematiche → il datore non deve attendere che il lavoratore formalizzi le dimissioni.

• Si garantisce un controllo ispettivo → per evitare abusi da parte dei datori di lavoro.

Conclusioni

La **Legge 203/2024** introduce diverse semplificazioni e flessibilità in materia di apprendistato, regime forfettario e gestione dei rapporti di lavoro.

Le principali novità sono:

1. Maggior libertà di finanziamento per la formazione in apprendistato (**Art. 15)**.

2. Possibilità per alcuni lavoratori di combinare lavoro dipendente e regime forfettario (**Art. 17)**.

4. Procedura automatizzata per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di assenza ingiustificata (**Art. 19)**.

A cura dell'avv. Fabrizio Valerio Bonanni Saraceno

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati