

CdL Paola Capitani
capitani@allabora.it

CdL Carlo Molinero
molinero@allabora.it

CdL Barbara Zorzanello
zorzanello@allabora.it

Pinerolo, 21 gennaio 2025

Circolare 3/2025: Collegato Lavoro - le novità della legge per le imprese e i professionisti

Si informano i Clienti che sulla Gazzetta Ufficiale del 28 dicembre 2024 n. 303 è stata pubblicata la Legge 13 dicembre 2024 n. 203, (Collegato Lavoro 2025) recante “*disposizioni in materia di lavoro*”. In attesa di maggiori chiarimenti, si illustrano in breve le novità.

Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 12 gennaio 2025.

Compatibilità dei trattamenti d'integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa

L'articolo 6 del Collegato Lavoro, modificando l'art. 8 del D.Lgs. 148/2015, varia la disciplina previgente in materia di **compatibilità** dei **trattamenti** ordinari e straordinari **d'integrazione salariale** (*ad esempio: cig.o/cig.s/fis*) **con lo svolgimento dell'attività lavorativa**, sia di natura subordinata sia autonoma e dell'obbligo di comunicazione, da parte del lavoratore, dello svolgimento della suddetta attività lavorativa.

La disposizione previgente operava alcune distinzioni a seconda della tipologia di attività nel contempo esercitata dal beneficiario degli ammortizzatori sociali. Infatti, in caso di:

- lavoro autonomo, il lavoratore avrebbe perso il diritto all'integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate;
- lavoro dipendente, la perdita dell'integrazione salariale era condizionata alla durata della nuova attività: se superiore a sei mesi ovvero pari o inferiore a sei mesi; nel primo caso il lavoratore non aveva diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate; nel secondo, il trattamento veniva sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

La nuova normativa prevede, **indipendentemente dalla natura e dalla durata dell'attività lavorativa**, la **perdita dei trattamenti** ordinari e straordinari **di integrazione salariale per le giornate lavorate**.

Inoltre, nel caso in cui il lavoratore non provveda a dare preventiva comunicazione all'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa, si avrà come conseguenza la **decadenza** del diritto al trattamento di integrazione salariale. Restano valide tuttavia, a tale suddetto fine, le comunicazioni obbligatorie effettuate dai datori di lavoro (ovvero dai committenti, in caso di contratti di collaborazione coordinata e continuativa) al centro per l'impiego.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato

Ai sensi del comma 2, dell'articolo 31 del D.Lgs. n. 81/2015, il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato, salvo diversa previsione da parte della contrattazione collettiva e sempre nel rispetto del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, non può superare complessivamente il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto.

L'articolo 10 del Collegato Lavoro inserisce tra le ipotesi di **esclusione dal suddetto limite legale** la somministrazione a tempo determinato di **soggetti assunti dal somministratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**. Tale ipotesi di esclusione si aggiunge a quelle già previste relative ai lavoratori assunti per determinate esigenze (svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, start-up, sostituzione di lavoratori assenti) e ai lavoratori over 50.

Sempre in tema di assunzione con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, l'art. 10 del Collegato Lavoro, integrando l'art. 34, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, dispone che **non trova applicazione la disciplina delle causali** previste dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, in caso di rapporto di lavoro a termine stipulato tra somministratore e:

- lavoratori **disoccupati**, che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali,
- lavoratori **svantaggiati** o molto svantaggiati ai sensi dei nn. 4 e 99 dell'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'art. 31, co. 2 del D.Lgs. n. 80/2015.

Pertanto nei suddetti casi non è richiesta la causale.

Ulteriore novità riguarda la somministrazione a **tempo indeterminato** e la durata massima di missione presso l'utilizzatore. In particolare **viene eliminata** la possibilità, prevista fino al 30/6/2025, di inviare in missione a tempo determinato, per una durata complessiva anche superiore a 24 mesi, lavoratori assunti a tempo indeterminato presso l'agenzia per il lavoro.

A seguito di tale modifica quindi i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato possono essere somministrati esclusivamente a tempo indeterminato.

Contratti a termine nelle attività stagionali

L'art 11 del Collegato al Lavoro fornisce un'interpretazione autentica della definizione di "attività stagionali" escluse dall'ambito di applicazione dell'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015.¹

Il Legislatore pertanto, **amplia la definizione di "attività stagionali"** estendendola non solo alle attività descritte dal DPR n 1525/1963 e all'intensificazione connessa alle stagioni ma **facendovi rientrare anche le**

¹ Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei 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.

esigenze tecnico-produttive dell'attività aziendale ovvero le esigenze connesse ai cicli stagionali del settore produttivo e del mercato di riferimento dell'azienda.

Durata del periodo di prova nei contratti a termine

L'art 13 del Collegato Lavoro interviene anche sulla durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato, modificando l'art. 7 co. 2, del D.Lgs. n. 104/2022 (Decreto Trasparenza).

In particolare, viene disposto che – fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva - la durata del periodo di prova deve essere 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, per i rapporti di lavoro di durata fino a 6 mesi, il periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni mentre per quelli compresi tra 6 mesi e 1 anno, la prova non potrà superare i 30 giorni di lavoro effettivo. Si ritiene utile ricordare che, in caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato per lo svolgimento delle stesse mansioni, qualsiasi sia stata la durata del precedente contratto a termine, non può essere previsto un nuovo periodo di prova.

Lavoro agile – termine per le comunicazioni

L'art. 14 interviene invece sul termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile, apportando alcune modifiche all'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Più specificamente, si prevede che le prestazioni di lavoro in modalità agile devono essere **comunicate entro cinque giorni dalla data di avvio** del periodo in smart working 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 con modalità agile.

Contratto di Apprendistato

L'articolo 18 prevede alcune novità per il **contratto di apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale. Il nuovo comma 9 dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede quindi che successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma o del certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, nonché in apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale. In tal caso è necessario l'aggiornamento del piano formativo individuale.

Risoluzione dei rapporti di lavoro per assenza ingiustificata

L'art. 19 del Collegato Lavoro aggiungendo il nuovo comma 7-bis all'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 in materia di dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, prevede che **l'assenza ingiustificata** del lavoratore protratta **oltre il termine previsto dal CCNL** applicato al rapporto di lavoro **o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni**, comporti la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, salvo che questi dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

Il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alla sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro, territorialmente competente, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

La norma è volta a contrastare una pratica piuttosto diffusa di assenze continuative del lavoratore volte a provocare il licenziamento da parte del datore di lavoro, al fine di fruire dell'indennità di disoccupazione Naspi, che la norma esclude in caso di dimissioni volontarie non derivanti da giusta causa.

Procedimenti di Conciliazione in modalità telematica

L'art. 20 del Collegato Lavoro prevede la possibilità di svolgimento dei **procedimenti di conciliazione in materia di lavoro** in sede sindacale e in sede amministrativa (c.d. sedi protette) previsti dagli articoli 410, 411 e 412 ter c.p.c. in **modalità telematica** e mediante **collegamenti audiovisivi**.

Per l'avvio di tale nuova modalità è necessario tuttavia attendere un decreto attuativo interministeriale che stabilisca le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, anche ai fini della protezione dei dati personali.

Dilazione dei debiti contributivi

L'articolo 23 del Collegato lavoro introduce la possibilità, a partire dal 2025, di rateizzare fino ad un massimo di 60 rate mensili i debiti per contributi, premi e accessori di legge dovuti a Inps e Inail che non siano affidati ad agenti della riscossione.

In particolare, tale possibilità sarà consentita:

- nei casi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, sentiti l'INPS e l'INAIL, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge
- secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, disciplinati, con proprio atto, dal consiglio di amministrazione di ciascuno dei predetti enti.

La finalità di tale intervento è quella di favorire il buon esito dei processi di regolarizzazione in un'ottica di **semplificazione**, assicurando la contestualità della riscossione dei relativi importi.

Ricorsi in materia di tariffe e premi Inail

L'art. 2 del Collegato Lavoro riscrive le norme che regolano i ricorsi in materia di:

- applicazione delle tariffe dei premi assicurativi
- oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico
- presentazione dei ricorsi

Modifiche al Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro

L'art 1 del Collegato Lavoro apporta infine alcune modifiche al D.Lgs. 81/2008 (T.U. in materia di **tutela e sicurezza sul lavoro**) le cui novità più di rilievo riguardano:

- la sorveglianza sanitaria dei lavoratori
- nuove condizioni per i lavori in locali chiusi sotterranei o semi sotterranei
- tessere personali di riconoscimento nei cantieri edili

Per maggiori informazioni in merito alle suddette accennate novità Vi invitiamo a rivolgervi al vostro professionista in materia.

Lavoro subordinato e lavoro autonomo in regime forfettario

L'art. 17 del Collegato Lavoro introduce una deroga alla causa ostativa per l'**accesso al regime forfettario**, prevista dall'art. 1, comma 57, della legge n. 190/2014.

In particolare, tale suddetta norma non consentiva l'applicazione del regime agevolato alle persone fisiche che svolgevano l'attività prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali erano in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro, ad esclusione dei soggetti che iniziavano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni.

L'art. 17, nello specifico, consente l'applicazione del regime forfettario:

- alle persone fisiche iscritte in albi o registri professionali
- che esercitano attività libero-professionali, comprese quelle esercitate nella forma di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, numero 3), c.p.c. in favore di datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti,
- dai quali sono contestualmente assunte con contratto di lavoro subordinato part time e indeterminato, con un orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto dal CCNL applicato.

La deroga trova applicazione esclusivamente a condizione che:

- il contratto di lavoro autonomo stipulato **contestualmente al contratto di lavoro subordinato** sia certificato dagli organi di certificazione cui all'art. 76 del d.l.gs. n. 276/2003
- non si configuri, rispetto al contratto di lavoro subordinato, alcuna forma di **sovrapposizione** riguardo **all'oggetto** e alle **modalità di esecuzione** della prestazione nonché **all'orario** e alle **giornate** di lavoro.

Lo Studio resta a disposizione per ulteriori chiarimenti e provvederà a rendere noti eventuali ulteriori aggiornamenti che verranno emanati dagli Enti preposti.

Con l'occasione porgiamo Cordiali Saluti.

Lo studio