

A TUTTI I CLIENTI

Alla cortese attenzione del Responsabile

CIRCOLARE N. 2/2025

Oggetto: Collegato Lavoro (Legge n. 203/2024).

Gentile Cliente,

ricordiamo che **dal 12 gennaio 2025**, sono entrate in vigore le novità contenute nella Legge n. 203/2024 (cd. Collegato Lavoro).

Come al solito, per alcuni istituti è necessario attendere le circolari applicative da parte del Ministero e degli Enti interessati.

art. 6. Sospensione della prestazione di cassa integrazione

Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività in questione.

Le comunicazioni di avvio dei rapporti di lavoro inviate al Centro per l'Impiego a carico dei datori di lavoro sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione.

art. 10. Modifiche in materia di somministrazione di lavoro

La prima modifica riguarda la soppressione del regime transitorio che consentiva fino al 30 giugno 2025 di superare il limite di 24 mesi per le missioni a termine di lavoratori somministrati, qualora fossero stati assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia di somministrazione e questa ne avesse comunicato la natura all'utilizzatore.

Vengono, inoltre, esclusi dai limiti quantitativi di somministrazione a tempo determinato, oltre ai soggetti già previsti, anche quelli esclusi dai limiti quantitativi per i contratti a termine (es. lavoratori over 50, start-up, nuove attività etc.) e i soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Viene, infine, ammessa la somministrazione di lavoratori, assunti dal somministratore con contratto a tempo indeterminato, che godono di trattamenti di disoccupazione da almeno 6 mesi senza obbligo di applicazione delle condizioni in tema di durata massima dei contratti a termine.

art. 11. Norma di interpretazione autentica in materia di attività stagionali

La disposizione fornisce un'interpretazione autentica ai fini dell'individuazione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. In particolare, recependo un indirizzo interpretativo già fornito dall'INL, si chiarisce che rientrano nella definizione di attività stagionali non solo quelle previste dal D.P.R. n. 1525/1963, ma anche le attività individuate dai contratti collettivi, compresi quelli già vigenti alla data di entrata in vigore della legge, e riferibili a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché ad esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi.

art. 13. Durata del periodo di prova contratto a tempo determinato

Fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova per i rapporti di lavoro a tempo determinato è fissata in un giorno di effettiva prestazione ogni quindici 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 due giorni né superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi,
- inferiore a due giorni e superiore a trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

art. 14. Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

Come noto, il datore di lavoro è tenuto a comunicare per via telematica il nominativo di ciascun lavoratore con il quale abbia sottoscritto un accordo individuale per lo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di lavoro agile, precisando la data d'inizio e di conclusione del periodo durante il quale la prestazione di lavoro sarà resa secondo tale modalità.

Ora tale comunicazione dovrà essere effettuata entro 5 giorni dall'inizio del suddetto periodo oppure entro il quinto giorno successivo alla modifica o alla cessazione della sua durata.

art. 15. Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato

Il provvedimento interviene in materia di **finanziamento della formazione**, nell'ambito di tale tipologia contrattuale.

art. 17. Applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti

Uno stesso soggetto potrà prestare attività lavorativa per lo stesso datore di lavoro in parte come subordinato ed in parte come lavoratore autonomo.

La norma trova applicazione solo nelle aziende che occupano più di 250 dipendenti, calcolati alla data del 01 gennaio dell'anno al quale si riferisce l'assunzione.

art. 18. Unico contratto di apprendistato duale

Nell'ottica di incentivare e favorire l'instaurazione e la prosecuzione, senza soluzione di continuità, dei percorsi duali in apprendistato, la norma prevede la possibilità di trasformare l'apprendistato di primo livello non solo in apprendistato professionalizzante, ma anche in apprendistato di terzo livello.

art. 19. Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro (c.d. dimissioni per fatti concludenti)

Il provvedimento prevede la risoluzione del rapporto di lavoro imputabile alla volontà del lavoratore (dimissioni volontarie), nei casi in cui la sua assenza ingiustificata si protragga oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni.

La risoluzione non si applica se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

È stato, inoltre, introdotto l'onere in capo al datore di lavoro di comunicare l'assenza all'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, per le opportune verifiche.

Per quanto riguarda i criteri con cui l'Ispettorato effettuerà la verifica delle comunicazioni inviate dai datori di lavoro e le modalità con cui questi ultimi dovranno inviare la comunicazione sarà necessario attendere le indicazioni dell'INL.

art. 20. Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro

Anche i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

A tal fine si prevede l'emanazione di un decreto interministeriale per stabilire le "regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione".

art. 23. Dilazione del pagamento dei debiti contributivi

È prevista la possibilità, dal 01 gennaio 2025, di 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. Le ipotesi di accesso alla dilazione saranno definite con decreto ministeriale e secondo i requisiti, i criteri e le modalità successivamente stabiliti da un atto emanato dal consiglio di amministrazione di ciascuno dei due enti.

art. 29. Uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso all'APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto

Le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso all'APE sociale e le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto sono presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, entro il 30 novembre di ciascun anno.

Le domande acquisite trovano accoglimento esclusivamente se, all'esito dello svolgimento delle attività di monitoraggio previste, residuano le necessarie risorse finanziarie.

Restiamo a Vs. disposizione per qualsiasi chiarimento.

PBK srl

Milano, lì 16 gennaio 2025