



Croci&Associati

Consulenza del Lavoro - Amministrazione del Personale

Viale di Porta Vercellina, 7/9
20123 – Milano
PEC: a.croci@consulentidellavoropec.it
Phone: +39 02.48953690 - +39 02.48953265 Fax: +39 02.48953697
E-mail: info@cb-associati.it
PEC: a.croci@consulentidellavoropec.it
www.crociassociati.it

AP01/2025

Milano, 02 Gennaio 2025

OGGETTO: Collegato Lavoro - le principali novità per il datore di lavoro

Gentile Cliente,

stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024, la **Legge n. 203 del 13 dicembre 2024**, c.d. **Collegato Lavoro**, recante “*Disposizioni in materia di lavoro*”.

Le disposizioni contenute nel Collegato Lavoro sono **in vigore dal 12 gennaio 2025**, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Si fornisce di seguito un’analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d’imposta.

Contratto a tempo determinato (art. 13)

La durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato è stabilita in un giorno per ogni 15 di calendario, con una durata minima pari a due giorni e una durata massima pari a:

- 15 giorni per contratti fino a 6 mesi;
- 30 giorni per contratti di durata fino a un anno.

Nessuna esclusione è prevista con riferimento alla tipologia di assunzione a termine o a tempo indeterminato da parte del somministratore, rilevando solo la tipologia di somministrazione a tempo determinato. È in ogni caso esclusa la possibilità di reiterare la prova in caso di proroga o rinnovo dei contratti.

Somministrazione di lavoro (art. 10)

Il Collegato lavoro **esclude dal limite quantitativo**, pari al 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipulazione dei contratti, i **somministrati a tempo indeterminato** assunti dalle agenzie per il lavoro e i somministrati per nuove attività, startup, attività stagionali, spettacoli, sostituzioni, over 50.

Inoltre, non si applicano i limiti di durata e le causali per quelli a termine in caso di impiego di **disoccupati** che godono da **almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola** o di **ammortizzatori sociali** e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Sicurezza del lavoro (art. 1)

Sono abrogate alcune norme relative all'obbligo delle **tessere personali di riconoscimento** nei **cantieri edili**, in considerazione del fatto che una norma del 2008, con riferimento a tutte le attività svolte in regime di appalto e subappalto, a prescindere dalla sussistenza o meno di un cantiere edile, richiede che i datori di lavoro muniscano i lavoratori dipendenti o autonomi sono tenuti a esporre tali tessere sul luogo di lavoro. Il Ministero del Lavoro viene quindi chiamato a presentare al Parlamento entro il 30 aprile di ogni anno, la Relazione annuale sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro e sui relativi interventi da adottare.

In caso di attività lavorativa svolta in locali chiusi sotterranei o semi sotterranei non a contatto con agenti nocivi, i datori di lavoro comunicano via PEC all'INL il rispetto dei requisiti di legge e possono utilizzarli per i successivi 30 giorni.

Dimissioni per fatti concludenti (art. 19)

La nuova norma prevede che l'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato o, in mancanza di indicazione contrattuale, per oltre 15 giorni, comporta la **risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore**. Tali dimissioni non scattano, tuttavia, 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.

In caso di **assenza ingiustificata** protratta oltre i termini previsti dal CCNL o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo **superiore a 15 giorni** (termine che appare ragionevolmente definibile in termini di giorni lavorativi) il datore di lavoro può:

- trasmettere adeguata comunicazione all'Ispettorato territoriale del Lavoro che ha facoltà di effettuare accertamenti;
- intendere il rapporto come risolto per volontà del lavoratore e senza applicazione della procedura telematica.

Il lavoratore ha facoltà di dimostrare l'impossibilità di comunicare il motivo dell'assenza per causa di **forza maggiore** o per **fatto imputabile al datore di lavoro**.

Una volta consolidate, le dimissioni per fatti concludenti determinano:

- A) l'esclusione del datore di lavoro dall'obbligo di versare il contributo NASpl dovuto soltanto in caso di licenziamento;
- B) la facoltà per il datore di lavoro di trattenere dalle competenze di fine rapporto l'indennità di mancato preavviso;
- C) l'impossibilità per il lavoratore, essendo dimissionario e non licenziato, di fruire del trattamento di NASpl, che spetta soltanto nella ipotesi in cui il lavoratore abbia perso il posto involontariamente attraverso il recesso del datore di lavoro o nelle ipotesi di dimissioni equiparate al licenziamento.

Nuovi criteri per la stagionalità (art. 11)

Il ricorso ai contratti di lavoro stagionale viene esteso anche alle 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. Il Collegato lavoro fornisce nuova **interpretazione autentica** del concetto di "stagionalità" che supera il limite del riferimento alle attività tradizionali legate a cicli stagionali ben definiti. Saranno infatti considerate stagionali anche le attività organizzate per far fronte a intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o per soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa. Una ridefinizione che viene incontro alle esigenze di maggiore flessibilità delle aziende, specialmente in settori caratterizzati da picchi di domanda durante l'anno, ma che dovrà fare i conti con la normativa europea che esclude esplicitamente le esigenze durevoli e permanenti di determinati settori produttivi.

Apprendistato (art. 18)

La legge n. 203/2024 prevede anche la possibilità di **trasformare l'apprendistato di primo livello** in **professionalizzante** o di **alta formazione** e di ricerca e per la formazione professionale regionale.

Rateazione debiti contributivi (art. 23)

Aumenta da 24 a **60 mesi** la **durata delle rateazioni** di debiti contributivi che possono essere concesse da INPS e INAIL. Nulla cambia rispetto alla previsione che la concessione della dilazione sia subordinata:

- al regolare versamento delle rate accordate;
- alla correntezza nell'adempimento della contribuzione mensile o periodica a carico del datore di lavoro.

I casi in cui tale rateizzazione sarà possibile sono da definire con proprio decreto dal Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge, sentiti l'INPS e l'INAIL.

Requisiti, criteri e modalità, anche di pagamento, della rateizzazione vengono affidati ad atti del consiglio di amministrazione di ciascuno dei due enti.

Tuttavia, fermo restando quanto sarà previsto con l'emanando decreto ministeriale, la disciplina contenuta nel Collegato lavoro disapplica, con riferimento a questa nuova rateizzazione, i presupposti di spettanza ad oggi in vigore (crisi, ristrutturazione o riconversione aziendale, procedure concorsuali, temporanea carenza di liquidità per ritardi nei pagamenti della PA, calamità naturali, difficoltà economiche territoriali o di settore, debiti contributivi trasferiti agli eredi) introducendo un **iter semplificato** che non richiede più l'intervento ministeriale per la concessione della dilazione.

Sospensione adempimenti per professionisti (art. 7)

In caso di parto o di interruzione della gravidanza avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa, i **termini** relativi agli **adempimenti** sono **sospesi** a decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto ovvero fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza. La libera professionista, entro il quindicesimo giorno dal parto o dall'interruzione della gravidanza, deve consegnare o inviare un certificato medico, rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, attestante:

- lo stato di gravidanza;
- la data presunta d'inizio della gravidanza;
- la data del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza;
- copia dei mandati professionali dei propri clienti.

La sospensione è prevista anche in caso di **ricovero ospedaliero d'urgenza** per **infortunio** o **malattia grave** del proprio **figlio minorenni** ovvero per intervento chirurgico dello stesso. Il libero professionista, entro il quindicesimo giorno dalla dimissione dal ricovero ospedaliero del proprio figlio, deve consegnare o inviare un certificato, rilasciato dalla struttura sanitaria, attestante l'avvenuto ricovero, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti