



S T U D I O B A L D I
C O N S U L E N Z A D E L L A V O R O

Roma 31/12/2024

APPROFONDIMENTI NORMATIVI

L. 203/2024

Collegato lavoro alla legge di Bilancio 2025

alcune delle novità in vigore dal 12 gennaio 2025

Sintesi preliminare degli argomenti:

- 1) Conferma strutturale sullo smart working – confermati i termini per le comunicazioni obbligatorie
- 2) Contratto a tempo determinato- conferma strutturale del proporzionamento
- 3) Regime forfettario per contratti misti: opportunità per lavoratori part-time nelle grandi aziende
- 4) Contratto di somministrazione – esclusione dal limite quantitativo lavoratori
- 5) Sicurezza sul lavoro - abrogate alcune norme relative all’obbligo delle tessere personali di riconoscimento nei cantieri edili
- 6) Dimissioni per fatti concludenti, abbandono del posto di lavoro -assenza ingiustificata oltre il termine da CCNL o in mancanza 15 giorni = dimissioni volontarie.
- 7) Nuovi criteri per la stagionalità
- 8) Apprendistato - consentita una maggiore flessibilità nella transizione tra i vari tipi di apprendistato
- 9) Rateazione amministrativa - durata max 60 mesi

Analizziamo di seguito le variazioni elencate in sintesi.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale entra in vigore il Collegato lavoro alla legge di Bilancio 2025 (legge n. 203 del 13 dicembre 2024) che introduce norme di semplificazione e regolazione, con particolare riferimento ai temi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, della disciplina dei contratti di lavoro, dell’adempimento degli obblighi contributivi e degli ammortizzatori sociali.

00144 Roma – Via del Poggio Laurentino, 18
Tel. (+39) 065914801 - Fax (+39) 065910944
info@studio-baldi.it - www.studio-baldi.it





1) Novità sullo smart working (art. 14)

Il Collegato Lavoro (art. 14 L. n. 203 del 13 dicembre 2024, in vigore dal 12 gennaio 2025) ha confermato e reso strutturale la previsione secondo la quale l'obbligo di comunicazione telematica al Ministero del Lavoro con le attuali modalità deve avvenire entro il termine di 5 giorni dalla data di avvio del lavoro agile ovvero entro i 5 giorni successivi in caso di modifica o cessazione.

Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
Cinque giorni per la comunicazione obbligatoria delle attività di lavoro agile, sia per l'inizio che per le modifiche contrattuali (previsione transitoria).	Cinque giorni per la comunicazione obbligatoria delle attività di lavoro agile, sia per l'inizio che per le modifiche contrattuali (previsione strutturale).

Restano confermate le attuali modalità di comunicazione e l'aspetto sanzionatorio, ovvero l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato in caso di assenza o ritardata comunicazione.

2) 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 giorni di durata del contratto di calendario**, con una durata minima pari a due giorni e una durata massima pari a 15 giorni per contratti fino a 6 mesi e a 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 interminato 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.





Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
<p>La prassi normativa nel rispettare la proporzionalità non specificata dalla norma ha portato a rispettare le seguenti regole: un giorno di lavoro effettivo per ogni 15 giorni di durata del contratto.</p> <ul style="list-style-type: none">- Durata minima: 2 giorni- Durata massima: 15 giorni se il contratto dura fino a sei mesi; 30 giorni se il contratto dura più di 6 ma meno di 12 mesi	<p>Conferma strutturale per un giorno di lavoro effettivo per ogni 15 giorni di durata del contratto.</p> <ul style="list-style-type: none">- Durata minima: 2 giorni- Durata massima: 15 giorni se il contratto dura fino a sei mesi; 30 giorni se il contratto dura più di 6 ma meno di 12 mesi.

3) Regime forfettario (art.17)

Il Collegato Lavoro (art. 17 L. 13 dicembre 2024 n. 203), con una norma in vigore dal 12 gennaio 2025, prevede che la causa ostativa all'opzione per il regime forfettario non si applica nei confronti delle persone fisiche iscritte in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali in favore di datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti, a seguito di contestuale assunzione mediante stipulazione di contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, con un orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Il computo dell'organico è effettuato al 1° gennaio dell'anno in cui sono stipulati contestualmente il contratto di lavoro subordinato e il contratto di lavoro autonomo o d'opera professionale.

I lavoratori autonomi sono inoltre tenuti a eleggere un domicilio professionale distinto da quello del soggetto con cui hanno stipulato il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Ulteriore condizione per potersi avvalere dell'opzione per il regime forfettario in questi casi è che il contratto di lavoro autonomo stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato sia certificato e che non si configuri, rispetto al contratto di lavoro subordinato, alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione nonché all'orario e alle giornate di lavoro.





Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
<p>Non possono avvalersi del regime forfettario le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono 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 iniziano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni.</p>	<p>Possono avvalersi del regime forfettario le persone fisiche iscritte in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali in favore di aziende che occupano almeno 250 dipendenti, previa certificazione obbligatoria, con contestuale assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con un orario part-time che non può essere inferiore al 40% e superiore al 50% dell'orario previsto settimanalmente dal contratto collettivo applicato.</p> <p>In mancanza di iscrizione in albi o registri professionali, specifiche intese realizzate ai sensi dell'art. 8 D.L. n. 138/2011 (c.d. contrattazione collettiva di prossimità) potranno definire le condizioni e le modalità per la non operatività della causa ostativa.</p>

4) 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.

E' prevista la facoltà di utilizzare le risorse del Fondo bilaterale dei lavoratori somministrati senza vincoli di riparto tra le misure relative ai lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione (ApL) con contratto a termine e quelle relative ai lavoratori assunti dalle stesse a tempo indeterminato.

Nel caso in cui il contratto tra agenzia di somministrazione e lavoratore sia a tempo indeterminato, **non è più prevista l'applicazione dei limiti di durata complessiva della missione a tempo determinato** presso un soggetto utilizzatore, che attualmente è pari a 24 mesi.





Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
Fondi bilaterali	
Separazione dei fondi bilaterali per i lavoratori a termine ed a tempo indeterminato del settore.	Utilizzo congiunto, sostitutivo o integrativo delle risorse Forma.Temp delle Agenzie.
Limiti quantitativi per la somministrazione a termine	
La somministrazione a tempo determinato di lavoratori non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto di somministrazione.	Sono esclusi dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori i casi in cui la somministrazione a tempo determinato sia riferita a lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato ovvero a lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze
Causale per la somministrazione a termine	
Sempre obbligatoria	In caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati viene meno l'obbligo di causale del contratto a termine per ragioni di somministrazione.

5) 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.





6) 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.

Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
Attivazione del procedimento disciplinare fino al licenziamento.	Dopo 15 giorni (o dopo il diverso termine previsto dal CCNL), previa comunicazione all'INL, trasmissione UNILAV di dimissione volontaria entro i successivi 5 giorni senza obbligo di versare il contributo di licenziamento.





7) 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.

8) 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, previa variazione del piano formativo. Nello specifico, la norma dispone che una volta maturata la qualifica professionale od ottenuto il diploma professionale, ovvero il diploma di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore, previo aggiornamento del piano di formazione, è possibile trasformare il rapporto, rispettivamente, in: contratto di apprendistato professionalizzante, al fine di ottenere la qualificazione professionale, ai fini contrattuali; contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, in conformità ai requisiti sanciti dall'art. 45 D.Lgs. 81/2015, che regola le modalità ed i criteri di svolgimento.

Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
<p>Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.</p> <p>La trasformazione del contratto di primo livello in apprendistato di alta formazione non possibile.</p>	<p>Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:</p> <p>a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non</p>





	<p>può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva;</p> <p>b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.</p>
--	--

9) 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 correttezza 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.

Distinti saluti

