



Alessandro Latini

Consulente Fiscale e del Lavoro

Circolare 2 del 24/02/2025

Il Collegato Lavoro

Con la Legge 203 dell'11 dicembre 2024 è stato approvato definitivamente il "collegato lavoro" che è entrato in vigore dal 12/1/2025 e presenta alcune novità nell'ambito della materia lavoristica alcune delle quali ancora in attesa di chiarimenti ministeriali, fra le quali riportiamo quelle piu' significative:

- 1) Sicuramente la piu' attesa e importante riguarda le cosiddette **dimissioni per "fatti concludenti"**, che comporteranno la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore senza che sia necessario applicare né le dimissioni telematiche e né il licenziamento disciplinare. La nuova procedura si attuerà qualora il lavoratore risulterà assente ingiustificato oltre i termini previsti dal CCNL o in mancanza di tale previsione contrattuale, oltre i 15 giorni (da intendersi continuativi e lavorativi). Al verificarsi di tale periodo di assenza ingiustificata il datore potrà effettuare una immediata comunicazione all'INL territoriale che eventualmente, a sua discrezione, ne accerterà la veridicità (questa verifica non è affatto obbligatoria e non è stato al momento nemmeno indicato come avverrà!). La comunicazione eviterà l'applicazione della procedura dell'art.7 della Legge 300/70 e del licenziamento disciplinare con la conseguenza inoltre che non ci sarà l'obbligo per l'azienda del pagamento del ticket di licenziamento e non darà luogo ad accedere alla Naspi come confermato dall'INPS con messaggio del 19/2/2025.
- 2) **Periodo di prova nei contratti a termine:** fatte salve eventuali condizioni di favore dei CCNL, la durata del periodo di prova per il contratto a termine è fissata dalla Legge 203/2024 in 1 giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data dell'inizio del rapporto. La legge prevede inoltre che il periodo di prova non potrà comunque essere inferiore a 2 giorni e non potrà essere superiore a 15 giorni per i contratti fino a 6 mesi, e non dovrà superare i 30 giorni per i contratti a termine tra i 6 e 12 mesi. Il decreto trasparenza (Legge 104/2022) parlava di "riproporzionamento del periodo di prova in base alla durata del contratto, mentre le nuove disposizioni impongono regole diverse e direi anche confuse. Come si comprende la situazione è ancora piuttosto complessa, sia per le "condizioni piu' favorevole del CCNL" che non specificano a favore di chi (lavoratore o azienda) e sia per il conteggio dei giorni che appare piuttosto fuorviante. Infatti come deve essere effettuato il conteggio dei giorni? Se si stipula ad esempio un contratto di 6 mesi qual è il "giusto periodo di prova" da inserire: 15 giorni (periodo massimo) oppure 12 giorni (2x6 mesi) e lo stesso dicasi per un contratto di 12 mesi (30 giorni oppure 24 giorni?). Le nuove disposizioni inoltre evitando il "riproporzionamento" come indicato nel decreto trasparenza fissano una prova uguale per tutti senza tener conto delle mansioni effettive (pertanto il cuoco e lavapiatti avranno se stipulano un contratto a a termine di 3 mesi le stesse giornate di prova!) E l'eventuale indicazione sui CCNL converrà ignorarla oppure andrà presa in considerazione, e in che termini?

Facciamo un semplice esempio per comprendere meglio la situazione attuale: Livello 5 del ccnl Terziario/commercio periodo prova per un rapporto di lavoro a tempo indeterminato fissato in 60 giorni, riproporzionato secondo le regole del "decreto trasparenza" avevamo 15 giorni di prova (60 gg/12x 3 mesi) con le nuove disposizioni si passa a 2 gg x 3 mesi = 6 giorni.!

00118 Roma - Via dei Sette Metri 5 - Tel 06/83398176 - Fax 06/91502887

E-mail: latini@latinipc.it - Iscrizione Albo dei Consulenti del Lavoro di Roma n. 1822

P. Iva 09990830581 - Codice Fiscale LTNLSN62M26H501V

- 3) **Smart working:** obbligo di comunicare sulla piattaforma del ministero i nominativi dei lavoratori e l'inizio e fine del lavoro in modalità smart working entro 5 giorni dalla data di avvio. Ricordiamo che la sanzione per ritardata o omessa comunicazione comporta la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 euro a 500 euro per ogni lavoratore interessato.
- 4) **Rateizzazione debiti INPS e INAIL :** con l'art.23 viene data la possibilità all'INPS e all'INAIL di autorizzare la rateizzazione dei debiti contributivi (non ancora affidati alla riscossione) fino ad un massimo di 60 rate mensili e per i casi previsti che saranno stabiliti con apposito decreto ministeriale che dovrà essere emanato.
- 5) **Attività stagionali:** all'art.11 viene introdotta una norma di interpretazione autentica dell'art.21 c.2 Dlgs 81/2015 sulle attività stagionali, che oltre a quelle previste dal Dpr 1525 del 1963, potranno essere definite dai CCNL che possono far rientrare nella stagionalità (e pertanto evitare una serie di obblighi dei contratti a termini, come lo stop & go, i limiti numerici, il contributo addizionale dell'1,40% ecc.) anche quelle attività organizzate per far fronte a intensificazioni lavorative in determinati periodi dell'anno nonché a esigenze tecnico-produttive e/o collegate a cicli stagionali.
- 6) **Cig e attività lavorativa:** viene concesso al lavoratore in Cassa integrazione di svolgere attività in forma autonoma o subordinata con l'obbligo di comunicazione all'INPS, perdendo chiaramente per quei giorni il diritto alla Cassa Integrazione.
- 7) **Conciliazioni telematiche:** Con l'art. 20 viene consentita la possibilità di effettuare le conciliazioni mediante collegamenti audiovisivi.
- 8) **Contratto a causa mista:** è possibile stipulare da parte di aziende con un numero di lavoratori oltre i 250, con dei professionisti (iscritti ad Ordini/Albi) in possesso di partita Iva in regime forfettario contratti di lavoro dipendente part-time e contemporaneamente fornire prestazioni autonome, garantendo pertanto una maggiore flessibilità lavorativa.
- 9) **Riscatto periodi scoperti ai fini pensionistici:** con l'art.30 della Legge viene riconosciuto il diritto del lavoratore a presentare all'Ente previdenziale una domanda di costituzione di rendita vitalizia senza tener conto dei termini di prescrizione. Ovviamente restano ferme le condizioni per la costituzione della rendita:
 - a) la prova del rapporto di lavoro, esclusivamente documentale (cedolini-libretto lavoro ecc.) pertanto non sono ammesse dichiarazioni "ora per allora" ma solo ed esclusivamente documenti che ne attestano la veridicità;
 - b) in merito alla durata del rapporto invece si può anche ricorrere a prove diverse (anche testimoniali)
 - c) laddove per la retribuzione percepita non sia possibile provarne l'entità si prenderà a riferimento quella convenzionale.

Sarà l'INPS a seguito della domanda a determinare l'onere da corrispondere, come avviene ad esempio per il riscatto di laurea e la contribuzione volontaria.