

Informativa 5/2025

20 gennaio 2025

COLLEGATO LAVORO ALLA LEGGE DI BILANCIO 2025 NOVITA' IN VIGORE DAL 12 GENNAIO 2025

Legge n. 203 del 13/12/2024 - GU n. 303 del 28/12/2024

In data 28 dicembre 2024 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 (Collegato lavoro) contenenti "Disposizioni in materia di lavoro".

Le nuove disposizioni entrano in vigore a partire dal 12 gennaio 2025 e riguardano diverse tematiche in materia di lavoro.

Di seguito una sintesi delle principali novità.

❑ DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Viene introdotta una nuova fattispecie di dimissioni.

L'assenza ingiustificata del lavoratore, protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato o per oltre 15 giorni nel caso in cui non vi siano indicazioni contrattuali, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore.

Il datore di lavoro, al verificarsi di tale evento, deve dare comunicazione di tale evento alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione.

Tale disciplina non si applica nel caso in cui il lavoratore dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano l'assenza per cause di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

Di conseguenza, le dimissioni per fatti concludenti comportano:

- L'esclusione del datore di lavoro dall'obbligo di versare il contributo Naspi (contributo di licenziamento);
- La facoltà per il datore di lavoro di trattenere l'indennità di mancato preavviso sulle competenze di fine rapporto;
- L'impossibilità per il lavoratore di fruire del trattamento di Naspi, in quanto si tratta di lavoratore dimissionario e non licenziato.

❑ PERIODO DI PROVA PER I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Salvo disposizioni più favorevoli stabilite dalla contrattazione collettiva, la L. n. 203/2024 introduce un termine minimo e un termine massimo di durata del periodo di prova per i contratti a tempo determinato.

La durata del periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione ogni 15 di calendario, con una durata minima di 2 giorni e massima di 15 giorni per i contratti di durata non superiore a 6 mesi e di 30 giorni per i contratti di durata non superiore a 12 mesi.

La norma dispone però la durata della prova in 1 giorno ogni 15 di durata del contratto.

Quindi, in via prudenziale, salvo diversa disposizione contenuta nel ccnl applicato:

- per contratti fino a 6 mesi la durata massima della prova sarà di 12 giorni,
- per contratti di durata fino a 12 mesi la durata massima della prova sarà di 24 giorni

❑ **COMPATIBILITÀ TRA TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA**

Il Collegato lavoro, modificando la normativa di riferimento, stabilisce che il lavoratore che, durante un periodo di integrazione salariale, svolge attività di lavoro autonomo o subordinato non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Si ricorda, inoltre, che il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale qualora non comunichi preventivamente all'INPS lo svolgimento di altra attività lavorativa. La comunicazione è valida anche nel caso in cui venga effettuata dal datore di lavoro per il lavoratore interessato.

❑ **TERMINE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE NEL CASO DI LAVORO AGILE**

Con modifica dell'art. 23 della L.81/2017, il legislatore specifica i termini per l'inoltro della comunicazione telematica al Ministero del lavoro relativa al lavoro in modalità smart working.

La comunicazione, contenente il nominativo dei lavoratori interessati e le date di inizio e di fine del periodo di lavoro agile, deve essere inoltrata:

- Entro i 5 giorni successivi alla data di avvio del periodo di lavoro agile;
- Entro i 5 giorni successivi alla data in cui avviene una modifica della durata o la cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

❑ **SORVEGLIANZA SANITARIA**

In caso di assenza di durata superiore ai 60 giorni continuativi per motivi di salute, l'esecuzione della visita medica d'idoneità alla mansione è subordinata alla valutazione del medico competente. Pertanto, qualora il medico competente non ritenga necessario procedere alla visita, dovrà rilasciare direttamente il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

❑ **RATEAZIONE DEI DEBITI CONTRIBUTIVI**

Dal 1° gennaio 2025, passa da 24 a 60 rate mensili il numero massimo di rate che l'INPS e l'INAIL possono concedere per il pagamento dei debiti contributivi non ancora affidati all'agenzia di riscossione per il recupero.

I casi in cui può essere applicata tale disciplina saranno definiti con un decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e sentiti INPS e INAIL, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge.

I requisiti, i criteri e le modalità di applicazione e pagamento verranno disciplinati da atti emanati dai consigli amministrazione dei due istituti interessati.

Restiamo a disposizione e porgiamo distinti saluti.