



DOTT. DAVIDE POLI

COMMERCIALISTA
REVISORE LEGALE



MONICA POLI

CONSULENTE DEL LAVORO

LE PRINCIPALI NOVITA' IN MERITO AL COLLEGATO LAVORO 2025: LE NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

E' stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024, la **Legge n. 203 del 13 dicembre 2024** recante **"Disposizioni in materia di lavoro"** Collegato Lavoro. Le disposizioni contenute nel Collegato Lavoro **sono in vigore dal 12 gennaio 2025, fatte salve diverse decorrenze specifiche.**

CASSA INTEGRAZIONE E ATTIVITA' LAVORATIVA

Art. 6

1. 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.
2. 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'istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento dell'attività.

LIBERI PROFESSIONISTI E SOSPENSIONE DEI TERMINI IN CASO DI PARTO O RICOVERO DEL FIGLIO

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 fiscali e contributivi sono sospesi, rispettivamente:

- **A decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto, ovvero fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza.** Entro 15 giorni dall'evento deve inviare certificato medico attestante le informazioni utili alla sospensione, nonché copia dei mandati professionali. **Le disposizioni si applicano anche nei riguardi del libero professionista** che, a causa di ricovero ospedaliero d'urgenza per infortunio o malattia grave del proprio figlio minorenne ovvero per intervento chirurgico dello stesso, dovendo assistere il figlio, **è impossibilitato temporaneamente all'esercizio dell'attività professionale.** Anche in questo caso vige l'obbligo di comunicazione entro 15 giorni.

CONTRATTI A TERMINE E ATTIVITA' STAGIONALI

Art. 11

La norma chiarisce che le attività stagionali includono non solo quelle definite dal DPR n. 1525/1963, ma anche le attività organizzate per far fronte:

- **Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;**
- **Esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi dei mercati serviti dall'impresa.**

Secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TERMINE

Art. 13

Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, **la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per 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 rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

TERMINE PER LA COMUNICAZIONE DI SMART WORKING

Art. 14

Viene introdotto l'obbligo di provvedere alla comunicazione entro cinque giorni dalla data di avvio nel periodo oppure entro cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

CONTRATTO MISTO PER TITOLARI DI PARTITA IVA E LAVORO SUBORDINATO

Art. 17

La norma permette di stipulare contratti misti, che combinano lavoro subordinato e autonomo, mantenendo una netta separazione tra le due attività. **Ciò consente ai professionisti di lavorare con contratti part-time come dipendenti e contemporaneamente fornire prestazioni come autonomi, garantendo una maggiore flessibilità alle imprese** con particolare riguardo a quelle che occupano più di 250 dipendenti.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA

Art. 19

Viene introdotta la risoluzione automatica del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata. **In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta:**

- Oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicato al rapporto di lavoro;
- In mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni;
il datore di lavoro ne da comunicazione alla sede territoriale dell'ispettorato nazionale del lavoro, che verificherà la veridicità della medesima comunicazione.

Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. **Le disposizioni non si applicano 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 la sua assenza.

PAGAMENTO DILAZIONATO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI

Art. 23

L'articolo introduce la possibilità per INPS e INAIL di autorizzare la rateizzazione dei debiti contributivi non ancora affidati alla riscossione, fino a un massimo di 60 rate mensili e per i casi previsti dal Decreto del MLPS da emanarsi. **La misura, valida dall'1 gennaio 2025, è volta a favorire la regolarizzazione spontanea dei debiti contributivi, con l'obiettivo di agevolare i datori di lavoro in difficoltà economiche.**