

Udine, 13 gennaio 2025

## Oggetto: **Novità apportate dal Collegato lavoro**

Circolare numero 002/2025

---

### In breve

La Legge 203/2024 (cd. Collegato lavoro), entrata in vigore il 12/01/2025, introduce alcune importanti modifiche alla disciplina di diversi istituti giuslavoristici.

Le modifiche principali riguardano in particolare:

- la risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata (dimissioni per fatti concludenti);
- la durata del periodo di prova nei contratti a termine;
- l'interpretazione autentica sul concetto di lavoro stagionale;
- la comunicazione dello *smart working*;
- la compatibilità del lavoro durante la cassa integrazione;
- la maggiore flessibilità nella somministrazione di lavoro;
- la possibilità di effettuare le conciliazioni sindacali da remoto;
- la possibilità di trasformazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca;
- l'introduzione del contratto misto (o ibrido).

La presente Circolare intende fornire le prime indicazioni sulle modifiche introdotte, facendo riserva di tornare più approfonditamente sulle stesse non appena perverranno i necessari chiarimenti ministeriali.

### Approfondimento

La Legge 203/2024 ("*Disposizioni in materia di lavoro*") contiene molte novità in materia di lavoro; di seguito si riportano in sintesi le principali.

La norma prevede innanzitutto che se l'assenza ingiustificata del lavoratore si protrae oltre i termini previsti dal Ccnl o, in mancanza di previsione contrattuale, oltre i 15 giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro affinché possa accertare la veridicità di quanto dichiarato dal datore e il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore (cd. **dimissioni per fatti concludenti**); ciò senza necessità di applicare le procedure telematiche (o di sottoscrivere i relativi atti presso una cd. sede protetta).

In attesa dei necessari chiarimenti ministeriali, si ritiene che la data di cessazione del rapporto coincida con quella della comunicazione del datore di lavoro all'Ispettorato.

La norma dispone, tuttavia, che la risoluzione del rapporto non si verifica "*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*".

Resta in ogni caso la possibilità per il datore di lavoro di contestare l'assenza ingiustificata del lavoratore mediante un procedimento disciplinare ex art. 7 Legge 300/1970, eventualmente finalizzato a un licenziamento per giusta causa/giustificato motivo soggettivo.

Riguardo alla **durata del periodo di prova nei contratti a termine**, viene disposto che – fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva - tale durata sia stabilita in un giorno di

Dott. Riccardo Canu   Dott.sa Elena Zanon   P.Az. Roberta Gregoris   Dott. Massimiliano Caprari

effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. La norma prevede anche che, in ogni caso, la prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni per i rapporti fino a 6 mesi, e a 30 giorni per quelli compresi tra 6 mesi e 1 anno.

Si ritiene utile ricordare che, in caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato per lo svolgimento delle stesse mansioni, qualsiasi sia stata la durata del precedente contratto a termine, il rapporto di lavoro non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

Sul **lavoro stagionale**, il Collegato lavoro, amplia la definizione di “attività stagionale” attraverso un’interpretazione autentica, dispone che vi rientrano, oltre alle ipotesi già individuate dal D.p.r. 1525/1963, anche le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno, a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall’impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro (anche quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della norma).

Sullo **smart working**, la nuova norma conferma che la comunicazione del datore di lavoro relativa ai lavoratori e alla data di inizio e fine del lavoro agile deve essere effettuata in via telematica al Ministero del Lavoro entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo di lavoro agile oppure entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l’evento modificativo della durata o della cessazione di tale periodo.

Riguardo alla possibilità di lavorare durante la **cassa integrazione**, viene disposta la sospensione del relativo trattamento per il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo durante il periodo di fruizione della integrazione salariale. Il lavoratore, pertanto, non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate presso un datore di lavoro diverso da quello che ha fatto ricorso alla CIG.

Quanto al **lavoro in somministrazione**, si illustrano le seguenti due novità.

La prima interviene sulla **somministrazione a tempo determinato**: in senso estensivo si escludono dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato (30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipulazione del contratto) i casi in cui la somministrazione riguardi lavoratori assunti dall’Agenzia per il Lavoro a tempo indeterminato; tale ipotesi di esclusione si aggiunge a quelle già previste relative ai lavoratori assunti per determinate esigenze (svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, start-up, sostituzione di lavoratori assenti) e ai lavoratori over 50.

La seconda novità interviene sulla **durata massima del contratto a termine in somministrazione**: in senso restrittivo viene eliminata la previsione per cui se il contratto tra Agenzia per il Lavoro e lavoratore è a tempo indeterminato, non trovano applicazione i limiti di durata complessiva della missione a tempo determinato presso l’utilizzatore (generalmente pari a 24 mesi).

Sulle **conciliazioni in materia di lavoro**, si prevede la possibilità di utilizzare la modalità telematica anche per le conciliazioni in sede sindacale delle controversie di lavoro – lo strumento più diffuso di risoluzione alternativa delle controversie di lavoro – parificandole così alle conciliazioni in sede amministrativa per le quali tale possibilità era già contemplata.

Con riferimento all’**apprendistato**, è stata prevista la possibilità di trasformare l’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma

professionale nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, in apprendistato professionalizzante allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali o in apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale. È necessario in ogni caso il previo aggiornamento del piano formativo individuale.

Si segnala, infine, l'introduzione della possibilità di assumere un lavoratore in parte con un contratto di lavoro dipendente e in parte con un contratto di lavoro autonomo (**contratto misto**); il datore di lavoro potrà quindi assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e parziale (con un orario compreso tra il 40 e il 50 per cento del tempo pieno previsto dal Ccnl applicato) un lavoratore col quale ha contestualmente stipulato un contratto di lavoro autonomo professionale. Tale nuova ipotesi riguarda i lavoratori iscritti in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali in favore di datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti, a condizione che il contratto di lavoro autonomo stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato sia certificato dalle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003 e che non si configuri, rispetto al contratto di lavoro subordinato, alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità di esecuzione della prestazione nonché all'orario e alle giornate di lavoro. Viene infine previsto che il lavoratore potrà beneficiare del regime forfettario per il reddito derivante dal lavoro autonomo professionale.

