



Rovigo, 09.01.2025

Gentile cliente

desideriamo informarla che il 12 gennaio 2025 entrano in vigore le nuove regole del **Collegato Lavoro**, la legge che, insieme alla Legge Finanziaria, fissa le misure economiche per quest'anno.

Mentre la seconda si concentra sulle tasse dei lavoratori dipendenti (confermando la riduzione a tre fasce di reddito per il calcolo delle tasse, riorganizzando le detrazioni, rivedendo le tasse sulle auto aziendali e introducendo esenzioni per chi guadagna fino a 40.000 euro all'anno), il Collegato Lavoro introduce svariate novità di seguito brevemente esposte.

Sicurezza del lavoro

Viene eliminato l'obbligo del tesserino di riconoscimento nei cantieri edili in quanto già previsto per tutti i lavori in appalto e subappalto. Il Ministero del Lavoro presenterà al Parlamento **entro il 30 aprile** di ogni anno una relazione sulla sicurezza sul lavoro. Per lavorare in locali chiusi sotterranei o semi-sotterranei non a contatto con sostanze nocive, i datori di lavoro devono comunicare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro il rispetto delle norme e possono utilizzare i locali per i 30 giorni successivi.

Dimissioni per fatti concludenti

Se un lavoratore è assente ingiustificato per un periodo superiore a quello previsto dal contratto collettivo o, in mancanza di indicazioni, per più di 15 giorni, il rapporto di lavoro si considera risolto per sua volontà. Il lavoratore può dimostrare di non aver potuto comunicare l'assenza per cause di forza maggiore o per colpa del datore di lavoro.

Il datore è tenuto a darne comunicazione all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, che ha la facoltà di verificare la veridicità della comunicazione medesima.

In caso di dimissioni automatiche:

- il datore di lavoro non deve pagare il contributo NASpI (l'indennità di disoccupazione);
- il datore di lavoro può trattenere dallo stipendio l'indennità di mancato preavviso;
- il lavoratore non ha diritto alla NASpI.





Contratti stagionali

I contratti stagionali possono essere utilizzati anche per attività che hanno picchi di lavoro in determinati periodi dell'anno o per esigenze legate ai cicli produttivi o ai mercati. Questa nuova definizione di stagionalità va oltre i tradizionali lavori legati alle stagioni e offre alle aziende maggiore flessibilità.

Viene quindi introdotta una norma di interpretazione autentica secondo la quale **sono da intendersi attività stagionali, oltre a quelle elencate nel DPR n. 1525/1962, anche le attività organizzate per far fronte a intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno**, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate a cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, fermo restando la validità retroattiva dei contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente norma, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Somministrazione di lavoro

Vengono esclusi dal limite del 30% di lavoratori a tempo determinato che un'azienda può assumere tramite agenzia interinale:

- i lavoratori a tempo indeterminato assunti dalle agenzie interinali;
- i lavoratori assunti per nuove attività, startup, lavori stagionali, spettacoli, sostituzioni e lavoratori over 50.

Non si applicano limiti di durata e causali per i contratti a termine per:

- disoccupati che ricevono da almeno sei mesi la disoccupazione o altri ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Apprendistato duale

Dopo aver ottenuto la qualifica o il diploma professionale, il contratto di apprendistato può essere trasformato in:

- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- apprendistato per la formazione professionale regionale.





Pagamento a rate dei debiti contributivi

Si allunga da 24 a 60 mesi il periodo per pagare a rate i debiti con INPS e INAIL. La rateizzazione è possibile solo se il datore di lavoro è in regola con i pagamenti. Il Ministro del Lavoro definirà le modalità di rateizzazione con un decreto da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge.

Contratto misto

Si introduce il contratto misto che permette di lavorare sia come dipendente che come libero professionista con lo stesso datore di lavoro. Il lavoratore può accedere al regime forfettario per il reddito da lavoro autonomo, pagando solo il 15% di tasse.

Esistono due tipi di contratto misto:

- per professionisti iscritti ad albi e aziende con più di 250 dipendenti: è richiesto un contratto di lavoro dipendente part-time tra il 40% e il 50% dell'orario pieno;
- per professionisti non iscritti ad albi: è richiesto un accordo aziendale specifico.

Il contratto misto deve essere certificato da un ente preposto per evitare la sovrapposizione tra lavoro dipendente e autonomo.

Lavoro agile

Viene **fissato in 5 giorni il termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile**, ovvero delle comunicazioni telematiche dei nominativi e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni entro 5 giorni dalla di inizio del periodo, nonché dell'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro entro 5 giorni successivi.

Sostegno al reddito e lavoro dipendente

Chi riceve la cassa integrazione e lavora come dipendente non ha diritto al sostegno al reddito per le giornate lavorate, indipendentemente dalla durata del contratto. Il lavoratore deve comunicare all'INPS l'inizio del lavoro.

Per qualsiasi chiarimento o delucidazione la Dott.ssa Jane Elisabeth Cassoli e' a Vostra disposizione.

