

COLLEGATO LAVORO. LE NOVITÀ.



INDICE

NOVITÀ NORMATIVE

1) Collegato Lavoro 2024- circolare ministeriale:

- a. Modifiche alla disciplina della somministrazione a termine
- b. Specifiche in merito al lavoro stagionale
- c. Precisazioni sulla durata del periodo di prova per i lavoratori a termine
- d. Termine per la comunicazione obbligatoria in materia di lavoro agile
- e. Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro (dimissioni fatti concludenti)

2) Novità previdenziali:

- circolare 48/2025 – costituzione rendita vitalizia
- messaggio inps sgravio contribuzione c/dipendente per lavoratore che ha diritto alla pensione
- nuovi massimali Enasarco
- sgravio nuova decontribuzione Sud
- convenzione sicurezza sociale Italia – Albania ratificata

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

1) CCNL Chimica PMI

2) Fondo EST – incremento contributo c/azienda

La circolare attuativa del collegato lavoro.

Il ministero del lavoro, con la circolare 06.2025, ha illustrato le principali novità normative attuate con la legge 203 del 13 dicembre 2024, n. 203 (così detta “collegato lavoro”) chiarendo alcuni dubbi sollevati dagli interpreti circa le novità introdotte da questa legge, dandoci così l’occasione di riepilgarle.

a. Modifiche alla disciplina della somministrazione a termine.

Il legislatore ha voluto introdurre alcune modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro.

- Sono state precisate le fattispecie nei confronti delle quali non trova applicazione il limite quantitativo previsto dalla legge nei casi di contemporanea presenza presso l’utilizzatore di lavoratori assunti a tempo determinato e di lavoratori inviati in missione a tempo determinato.

Il limite previsto dalla legge riguardante le assunzioni e le somministrazioni a tempo determinato è attualmente fissato nel 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipulazione dei contratti.

Tali limiti quantitativi non devono trovare applicazione quando la somministrazione a tempo determinato riguardi i contratti conclusi:

in fase di avvio di nuove attività;
da start- up innovative;
per lo svolgimento di attività stagionali;
per lo svolgimento di specifici programmi o spettacoli;
per la sostituzione di lavoratori assenti;
con lavoratori over 50.

Inoltre, viene consentito all’utilizzatore di non conteggiare entro la percentuale sopracitata anche i lavoratori inviati in missione a tempo determinato, se assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

- È stata altresì eliminata la disciplina transitoriamente in vigore fino al 30 giugno 2025, che consentiva agli utilizzatori di superare il limite complessivo di 24 mesi, anche non continuativi, per le missioni a tempo determinato di un lavoratore somministrato, laddove l’agenzia di somministrazione abbia comunicato all’utilizzatore di aver assunto detto lavoratore a tempo indeterminato.

COLLEGATO LAVORO 2025

La legge dispone ora, in caso di sfioramento del limite temporale di 24 mesi, la costituzione in capo all'utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore a decorrere dal 12 gennaio 2025, il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati, deve tenere conto di tutti i periodi di missione a termine intercorsi tra le parti successivamente alla data considerata.

Le missioni in corso alla data di entrata in vigore della legge n. 203/2024, svolte in ragione di contratti tra agenzia e utilizzatore stipulati antecedentemente al 12 gennaio 2025, potranno giungere alla naturale scadenza, fino alla data del 30 giugno 2025, senza che l'utilizzatore incorra nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato.

- Altra significativa modifica è quella riguardante la disciplina delle causali per la somministrazione di lavoratori a tempo determinato.

La disposizione, in particolare, consente di inviare in somministrazione a tempo determinato senza l'apposizione di causale:

- i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

b. Specifiche in merito al lavoro stagionale.

Con norma di interpretazione autentica (avente quindi anche effetto retroattivo) è stato chiarito il significato e l'ambito applicativo dell'articolo 21, comma 2, del d.lgs. 81/2015, che disciplina il lavoro stagionale nell'ambito dei contratti a tempo determinato.

L'articolo 11 in particolare, chiarisce che sono stagionali non solo le attività elencate nel D.P.R. 1525/1963, ma anche quelle:

- organizzate per far fronte a picchi produttivi in determinati periodi dell'anno,
- collegate a esigenze tecnico-produttive o ai cicli stagionali di settori o mercati serviti dall'impresa,
- previste nei contratti collettivi di lavoro (nazionali, territoriali o aziendali) stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, come previsto dall'art. 51 del d.lgs. 81/2015.

In generale, occorre rammentare che il lavoro stagionale è una forma di lavoro a tempo determinato, ma se ne distingue per alcune deroghe e

flessibilità, che rispondono a esigenze produttive non continuative.

L'articolo 11 quindi:

- conferma e chiarisce la possibilità per i CCNL di individuare attività stagionali ulteriori rispetto a quelle storiche,
- rende più flessibile l'uso del lavoro stagionale,
- rafforza il ruolo della contrattazione collettiva,
- garantisce la conformità al diritto europeo mediante la richiesta di motivazioni concrete e oggettive per l'utilizzo e il rinnovo dei contratti stagionali.

c. Precisazioni sulla durata del periodo di prova per i lavoratori a termine.

Il ministero del lavoro ha fornito ulteriori precisazioni in merito alla durata del periodo di prova in relazione ai contratti a tempo determinato.

La modalità di determinazione del periodo di prova rimane unica a prescindere dalla durata del contratto a tempo determinato: la durata è pari ad un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario di durata del contratto a termine.

Quanto previsto dalla norma può essere derogato in virtù di disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva. Il ministero sottolinea che si intendono più favorevoli quelle disposizioni all'interno dei contratti collettivi che contraggono la durata del periodo di prova rispetto a quello determinabile ai sensi della norma.

Si riassumono di seguito i limiti minimi e massimi previsti dalla norma per i contratti a tempo determinato:

- Durata minima del periodo di prova: 2 giorni a prescindere dalla durata del contratto
- fino a 6 mesi: massimo 15 giorni
- fino a 12 mesi: massimo 30 giorni
- oltre i 12 mesi: anche oltre i 30 giorni

d. Termine per la comunicazione obbligatoria in materia di lavoro agile.

Il collegato lavoro dispone il termine di 5 giorni entro il quale deve essere effettuata la comunicazione al ministero d'avvio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Il termine entro il quale la stessa dovrà essere effettuata decorre non

dalla data del suddetto accordo, bensì da quello – che potrebbe essere differente – dell'effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile.

Allo stesso modo, nel caso di cessazione anticipata, la comunicazione deve essere inviata entro i cinque giorni successivi alla nuova data di conclusione.

**e. Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro
(dimissioni fatti concludenti).**

Il Collegato lavoro ha introdotto una particolare forma di risoluzione del rapporto di lavoro ossia le c.d. dimissioni per “fatti concludenti”.

In sostanza, nell'ipotesi di assenza ingiustificata del dipendente per un periodo superiore a 15 giorni, o nel diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva, il rapporto si intende risolto per volontà del dipendente stesso, previa comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, da parte del datore di lavoro, per le opportune verifiche.

In tale ipotesi, trattandosi di una fattispecie comunque di dimissioni, il lavoratore non ha diritto all'indennità di disoccupazione e il datore di lavoro non è tenuto al versamento del c.d. ticket licenziamento, come confermato dall'INPS con messaggio n. 639 del 19 febbraio 2025.

La ratio di questa normativa è principalmente quella di evitare l'indebito riconoscimento della NASpl e a garantire maggiore celerità e semplificazione nella gestione delle cessazioni dei rapporti di lavoro.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che il datore di lavoro che intende avvalersi della procedura dovrà attendere il decorso dei 15 giorni di calendario in cui il lavoratore si assenta ingiustificatamente, per poi procedere, dal sedicesimo giorno, con la risoluzione del rapporto e le comunicazioni all'Ispettorato del Lavoro (con le modalità contenute nella nota n. 579/2025).

Inoltre, il datore di lavoro dovrà effettuare la comunicazione Unilav di cessazione entro i successivi 5 giorni decorrenti dal sedicesimo giorno citato.

Tuttavia, i contratti collettivi possono, comunque, stabilire che la procedura di dimissioni per fatti concludenti possa essere attivata decorso un periodo di assenze maggiore rispetto ai 15 giorni previsti dalla norma.

Il lavoratore, in ogni caso, potrà evitare l'effetto risolutivo del rapporto qualora dimostri l'esistenza di una causa di forza maggiore che ha impedito di comunicare e giustificare le assenze oppure che le stesse siano avvenute per fatto imputabile al datore di lavoro.

COLLEGATO LAVORO 2025

In questo contesto, l'Ispettorato del Lavoro assume un ruolo centrale poiché ha il potere di verificare la veridicità dell'assenza, se il lavoratore ha effettivamente avuto la possibilità di comunicare i motivi della sua assenza e l'eventuale sussistenza di cause di forza maggiore o se sussistono fatti imputabili al datore che abbiano impedito tale comunicazione.

Qualora l'Ispettorato accerti l'impossibilità di comunicazione, deve informare dell'inefficacia della risoluzione sia il lavoratore che il datore di lavoro, sebbene non abbia il potere di disporre direttamente il ripristino del rapporto, che resta prerogativa delle parti.

È importante sottolineare che l'istituto non si applica a determinate categorie di lavoratori, tra cui quelli in maternità o congedo di paternità, i lavoratori che hanno presentato dimissioni entro tre anni dalla nascita del figlio e coloro che sottoscrivono accordi di risoluzione consensuale o ratificano le dimissioni presso le commissioni di conciliazione.

Novità previdenziali.

Circolare 48/2025 – costituzione rendita vitalizia.

Con la Circolare n. 48/2015, l'INPS ha chiarito le novità introdotte dal Collegato Lavoro riguardo alla rendita vitalizia e la possibilità per il lavoratore di richiederne la costituzione, a proprio carico, per i contributi omessi e prescritti dai datori di lavoro.

Con questa misura, il legislatore ha riconosciuto al lavoratore il diritto di istituire la rendita vitalizia senza alcun termine prescrizione, a condizione che sia intervenuta la prescrizione sia degli obblighi del datore di lavoro di costituirla presso l'INPS, sia del diritto del lavoratore di sostituirsi al datore di lavoro e chiedere il risarcimento del danno.

Per verificare l'accesso a tale possibilità, occorre fare riferimento all'orientamento giurisprudenziale consolidato, che prevede l'applicazione della prescrizione ordinaria decennale.

Di seguito, vengono riepilogate le opzioni disponibili in caso di contributi pensionistici obbligatori non versati dal datore di lavoro e prescritti:

- a) richiesta da parte del datore di lavoro all'INPS per la costituzione della rendita vitalizia reversibile, soggetta a prescrizione;
- b) richiesta sostitutiva da parte del lavoratore, qualora non possa ottenere dal datore di lavoro la costituzione della rendita vitalizia, soggetta a prescrizione;

NOVITÀ PREVIDENZIALI

NOVITÀ PREVIDENZIALI

c) richiesta diretta da parte del lavoratore, con onere interamente a suo carico, una volta che sia intervenuta la prescrizione dei diritti indicati nei punti precedenti, non soggetta a prescrizione.

Sgravio contribuzione c/dipendente per lavoratore che ha diritto alla pensione.

L'INPS ha pubblicato il messaggio 799/2025 per l'incentivo al posticipo del pensionamento per i lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti minimi per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile e/o anticipata ordinaria nell'anno 2025.

In particolare, i lavoratori che maturano i requisiti entro il 31.12.2025 possono rinunciare all'accredito contributivo e ottenere in cambio l'importo in busta paga. In tal caso il datore di lavoro non è tenuto a versare la quota di contribuzione a carico lavoratore, mentre è sempre obbligato a versare i contributi della quota a carico del datore di lavoro.

La domanda per accedere a tale beneficio deve essere presentata direttamente dai lavoratori che abbiano entro il 31.12.2025:

- Per la pensione anticipata flessibile: un'età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva minima di 41 anni;
- Per la pensione anticipata: un'anzianità contributiva minima di 41 anni e 10 mesi per le donne; un'anzianità contributiva minima di 42 anni e 10 mesi per gli uomini.

Il datore di lavoro riceverà conferma da parte dell'INPS circa gli importi da erogare e le modalità di erogazione e conguaglio.

Sgravio contribuzione c/dipendente per lavoratore che ha diritto alla pensione.

L'INPS ha pubblicato il messaggio 799/2025 per l'incentivo al posticipo del pensionamento per i lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti minimi per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile e/o anticipata ordinaria nell'anno 2025.

In particolare, i lavoratori che maturano i requisiti entro il 31.12.2025 possono rinunciare all'accredito contributivo e ottenere in cambio l'importo in busta paga. In tal caso il datore di lavoro non è tenuto a versare la quota di contribuzione a carico lavoratore, mentre è sempre obbligato a versare i contributi della quota a carico del datore di lavoro.

La domanda per accedere a tale beneficio deve essere presentata

NOVITÀ PREVIDENZIALI

direttamente dai lavoratori che abbiano entro il 31.12.2025:

- Per la pensione anticipata flessibile: un'età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva minima di 41 anni;
- Per la pensione anticipata: un'anzianità contributiva minima di 41 anni e 10 mesi per le donne; un'anzianità contributiva minima di 42 anni e 10 mesi per gli uomini.

Il datore di lavoro riceverà conferma da parte dell'INPS circa gli importi da erogare e le modalità di erogazione e conguaglio.

Decontribuzione sud.

Con la circolare del 30.01.2025 l'INPS ha reso operativa la nuova decontribuzione Sud introdotta dalla Legge di Bilancio 2025 destinata alle microimprese e alle piccole e medie imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

La decontribuzione viene applicata alle sole aziende che occupano meno di 250 dipendenti e il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro e/o il cui il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di Euro.

La misura dell'esonero per l'anno 2025 è pari al 25% dei complessivi contributi previdenziali, nel rispetto del regime europeo degli aiuti de minimis, per un importo massimo di 145 euro mensili, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2024. La misura è prevista con importi decrescenti anche per le annualità successive, fino all'anno 2029 e salva autorizzazione da parte della Commissione Europea.

Ai datori di lavoro che hanno diritto alla decontribuzione verrà riconosciuto uno specifico codice autorizzazione "OL" da parte dell'INPS e potranno recuperare gli arretrati di gennaio entro la mensilità di aprile 2025.

Si ricorda, infine, che la decontribuzione spetta anche alle aziende non rientranti nella definizione di microimprese e piccole e medie imprese, a condizione che il datore di lavoro dimostri, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Per questa fattispecie lo sgravio non risulta ancora applicabile in quanto mancano istruzioni operative da parte dell'INPS.

ENASARCO - Massimali e minimali 2025.

La Fondazione Enasarco ha pubblicato gli importi dei minimali contributivi e dei massimali provvigionali per gli agenti e rappresentanti di commercio a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Come noto, i versamenti previdenziali prevedono una soglia minima e un tetto massimo annui, chiamati rispettivamente minimale contributivo e massimale provvigionale:

Dal 1° gennaio 2025	Agente Plurimandatario	Agente Monomandatario
Minimale contributivo annuo	507,00 euro	1.011,00 euro
Massimale provvigionale annuo	30.057,00 euro	45.085,00 euro

La percentuale di contribuzione è rimasta invece invariata:

Contribuzione per l'anno 2025	% a carico Agente	% a carico Mandante
Fondo di Previdenza - 17%	8,5%	8,5%
Fondo di Assistenza - 4%	1%	3%

Ratifica convenzione sicurezza sociale Italia-Albania.

La Legge 11 marzo 2025, n. 29 ratifica ed esegue l'Accordo tra la Repubblica Italiana e la Repubblica di Albania in materia di sicurezza sociale, firmato a Roma il 6 febbraio 2024. L'Accordo favorisce la tutela previdenziale dei lavoratori italiani e albanesi, garantendo la continuità dei diritti sociali tra i due Paesi e facilitando la mobilità lavorativa. Per l'applicazione di tale accordo sarà necessario attendere apposita circolare INPS.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

CHIMICA PICCOLA INDUSTRIA

CCNL CHIMICA-Piccola industria – Minimi retributivi.

È stato previsto, con decorrenza da aprile 2025, un aumento dei minimi retributivi come di seguito evidenziato:

Livello	Minimo
H	3.077,51
G	2.886,41
F	2.623,19
E	2.368,79
D	2.195,50
C	1.968,63
B	1.774,03
A	1.641,39

L'aumento medio è di € 61,73 calcolato sul livello G.

L'aumento è da intendersi come assorbibile.

FONDO EST

Fondo EST – incremento quota a carico dell'azienda.

Come previsto dai recenti rinnovi della contrattazione collettiva per il settore Terziario e Servizi e Distribuzione Moderna Organizzata a decorrere dalla mensilità di aprile la quota mensile a carico dell'azienda passerà da 12 a 15 EUR, con un incremento pari a 3 EUR in termini di costo azienda.

La quota a carico del dipendente non viene modificata.

Ad oggi tale incremento non riguarda le aziende che applicano altri CCNL che prevedono comunque l'obbligo di versamento al fondo EST.



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.

IL BUON UMORE È ESPRESSO.



Siamo impegnati a fare le cose con cura, inclusa la nostra pausa caffè con LaCimbali.

Le piccole attenzioni per noi sono importanti.
Offriamo un ottimo caffè con LaCimbali ai colleghi, ai clienti e agli amici
che ci vengono a trovare in ufficio.