



# NOVITA' DI INIZIO ANNO 2025



## LEGGE DI BILANCIO E COLLEGATO LAVORO

Centro Studi Nazionale ANCL  
16/01/2025

**Federico Avanzi**

**Simone Baghin**

**Manuela Baltolu**

**Francesca Bravi**

**Stefano Camassa**

**Giovanni Cruciani**

**Barbara Garbelli**

**Francesco Geria**

**Michele Siliato**



# Collegato Lavoro

LEGGE n. 203 del 13 dicembre 2024  
pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 28 dicembre 2024

Entrata in vigore: 12 gennaio 2025



# COLLEGATO LAVORO

## Sospensione della prestazione di cassa integrazione

- Francesca Bravi – Consulente del Lavoro
- Centro Studi Nazionale ANCL

# Sospensione della prestazione di cassa integrazione

## ART. 6

L'articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è sostituito dal seguente:

«Art. 8 (*Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa*) . — 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 di cui al comma 1. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 4 *-bis* del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui al presente comma».

# Sospensione della prestazione di cassa integrazione

**ART. 8 D.Lgs. 148/2015 primissima versione**

2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

3. 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'INPS dello svolgimento dell'attività di cui al comma 2.

Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.



# Sospensione della prestazione di cassa integrazione

**ART. 8 D.Lgs. 148/2015 versione Legge di Bilancio 2022**

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

Cambia il solo comma 2, mantenendo il 3

2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.



# Sospensione della prestazione di cassa integrazione

**ART. 8 D.Lgs. 148/2015 versione Legge di Bilancio 2022 integrata da D.L. n. 4/2022 convertito in L. n. 25/2022**

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

Cambia il solo comma 2, mantenendo il 3

2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato **pari o** inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.



# Sospensione della prestazione di cassa integrazione

## ART. 6 **COSA CAMBIA?**

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.

Stop alla differenza tra tempo determinato e tempo indeterminato.  
Non si valuta più la durata del nuovo contratto.

**NEW**

**1**

# Sospensione della prestazione di cassa integrazione

## ART. 6 **COSA CAMBIA?**

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 di cui al comma 1.

Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 4 *-bis* del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui al presente comma.

Prima oltre ai datori di lavoro si citavano anche le imprese fornitrici di lavoro temporaneo.



**NEW**



**2**

# Sospensione della prestazione di cassa integrazione

## ART. 4-bis D.Lgs. N. 181/2000

Disciplina sia la comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro per i datori di lavoro che per le agenzie di somministrazione al Centro per l'Impiego anche se in termini differenti.

però

**NEW**

**2**

# Sospensione della prestazione di cassa integrazione

## DOSSIER Camera e Senato 10/2024

Il **comma 2** – che modifica l’art. 8, c. 3, del D.Lgs. 148/2015 - conferma che 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’INPS dello svolgimento dell’attività lavorativa, ma **esclude che le comunicazioni in ordine al rapporto di lavoro rese dalle agenzie di somministrazione siano valide al fine dell’assolvimento del suddetto obbligo di comunicazione gravante sul lavoratore**. Tale validità resta confermata per le comunicazioni rese dagli altri soggetti previsti dalla normativa vigente (datori di lavoro pubblici e privati).

La Relazione illustrativa allegata al presente disegno di legge evidenzia che l’eliminazione di qualsiasi riferimento alle comunicazioni obbligatorie delle agenzie di somministrazione - indicate dal richiamato art. 8, c. 2, del D.Lgs. 148/2015 quali “imprese fornitrici di lavoro temporaneo” – deriva dal fatto che la comunicazione inviata dalle stesse non riveste un carattere preventivo poiché la normativa speciale (di cui all’art. 4-*bis*, c. 4, del D.Lgs. 181/2000) ne consente l’invio entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione.

Nel corso dell’esame **alla Camera dei deputati** l’originario riferimento ai soli commi da 1 a 3 del richiamato articolo 4-*bis* del D.Lgs. 181/2000 è stato sostituito con quello all’intero articolo.



però

2

# Sospensione della prestazione di cassa integrazione



Circolare n. 3

Al riguardo, si osserva che la novella normativa deve essere integrata con il costante e uniforme indirizzo giurisprudenziale secondo cui lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata o autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa.

Si evidenzia, infine, che il nuovo testo dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 148/2015 elimina qualsiasi riferimento alle comunicazioni obbligatorie delle agenzie di somministrazione – precedentemente indicate come “imprese fornitrici di lavoro temporaneo” – in quanto la specifica normativa in materia di termini di trasmissione che riguarda le suddette agenzie, prevedendo che la comunicazione (modello UNISOM) possa essere inviata dalle stesse entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione, non riveste carattere preventivo.



2



# COLLEGATO LAVORO

Termine per le  
comunicazioni  
obbligatorie in  
materia di  
lavoro agile

- Francesca Bravi – Consulente del Lavoro
- Centro Studi Nazionale ANCL

# Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

## ART. 14

1. All'articolo 23, comma 1, primo periodo, della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:
  - a) le parole: «Con decorrenza dal 1° settembre 2022,» sono soppresse;
  - b) dopo le parole: «prestazioni di lavoro in modalità agile» sono inserite le seguenti: «entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i 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».

# Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

## ART. 23 L. 81/2017 primissima versione

L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1º ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.



# Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

**ART. 23 L. 81/2017 versione D.L. n. 73/2022 convertito in L. n. 122/2022**

Con decorrenza dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.



## Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

Fino ad ora era stato il Ministero a dirci cosa fare (26/08/2022)

Per quanto attiene al termine entro cui effettuare questo adempimento, occorre considerare che lo stesso si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andrà effettuata **entro il termine di cinque giorni**, ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 5, del Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, con le conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 19, comma 3, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, espressamente richiamato nel nuovo comma 1, ultimo periodo, dell'articolo 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.



# Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

**Fino ad ora era stato il Ministero a dirci cosa fare (26/08/2022)**

## **Qual'è il termine entro il quale bisogna inviare la comunicazione di smart working?**

I datori di lavoro privati devono inviare la comunicazione di smart working di inizio periodo della prestazione in modalità agile o di proroga entro 5 giorni successivi rispettivamente dall'inizio della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo (es. un periodo con inizio il 10 gennaio 2023 deve essere comunicato entro il 15 gennaio dello stesso anno, la proroga di un periodo precedentemente limitato al 31 marzo 2023 deve essere comunicato entro il 5 aprile dello stesso anno).

I datori di lavoro pubblici e le agenzie di somministrazione devono inviare le suddette comunicazioni entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile o, nel caso di proroga, dell'ultimo giorno del periodo comunicato prima dell'estensione del periodo (es. un periodo con inizio in un qualsiasi giorno del mese di gennaio 2023 deve essere comunicato entro il 20 febbraio dello stesso anno, la proroga di un periodo precedentemente limitato al 31 marzo 2023 deve essere comunicato entro il 20 aprile dello stesso anno)



## Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

### ART. 14 **COSA CAMBIA?**

L. 203/2024, art. 14 modifica l'art. 23, c. 1 della L. 81/2017 fissa ufficialmente il termine di invio delle comunicazioni di lavoro agile.

“Il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i 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, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”.

Non vengono differenziate le agenzie di somministrazione ????



**NEW**



# COLLEGATO LAVORO

Unico  
contratto di  
apprendistato  
duale

- Francesca Bravi – Consulente del Lavoro
- Centro Studi Nazionale ANCL

# Unico contratto di apprendistato duale

## ART. 18

1. All'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il comma 9 è sostituito dal seguente:

«9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

- a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5;
- b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi».

# Unico contratto di apprendistato duale

ART. 43 D.Lgs. 81/2015 versione precedente

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.



# Unico contratto di apprendistato duale

## ART. 18 **COSA CAMBIA?**

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai quali è finalizzato l'apprendistato di 1° livello, ora è possibile la trasformazione non solo in apprendistato di 2° livello ma anche di 3° livello.

**NEW**

“

Chi osa  
insegnare non  
deve smettere  
di imparare

”

John Cotton Dana



Il presente materiale sarà  
disponibile  
su [www.ancl.it](http://www.ancl.it)