

Fano, li 15.01.2025

A tutte le Aziende interessate
loro sedi

CIRCOLARE N. 2/2025

**OGGETTO: ADEMPIMENTI DI PROSSIMA SCADENZA E NOVITA' NORMATIVE -
Si invitano le aziende a leggere la presente con particolare attenzione.**

Riportiamo di seguito gli **adempimenti di prossima scadenza** e alcune **novità normative** di interesse per i Datori di Lavoro.

COMUNICAZIONE LAVORATORI SOMMINISTRATI

Si rammenta che entro il 31 Gennaio 2025 le aziende devono comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi sindacali territoriali i seguenti dati:

- numero dei contratti di lavoro di somministrazione stipulati nell'anno 2024;
- durata dei contratti di somministrazione;
- numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

In caso di mancata comunicazione o in caso di non corretto assolvimento dell'adempimento è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa da € 250,00 a € 1.250,00.

Ricordiamo che l'impiego di lavoratori mediante somministrazione deve essere comunicato, prima dell'utilizzo, al ns. Studio, in quanto i relativi nominativi debbono essere trascritti mensilmente sul Libro Unico del Lavoro.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E UTILIZZO DELLE CAUSALI (DL Milleproroghe n. 202/2024 art. 14)

Il Decreto Lavoro (entrato in vigore a maggio 2023) consentiva alle parti, fino al 30 aprile 2024, di individuare una causale, in assenza di disposizioni da parte del contratto collettivo nazionale o di secondo livello; la Legge n. 18/2024 ha previsto uno slittamento di tale termine, dal 30 aprile 2024 al 31 dicembre 2024, ed ora, **il DL Milleproroghe n. 202/2024 prevede una ulteriore proroga della norma transitoria fino al 31 dicembre 2025.**

In sintesi, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, senza causale, di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore con l'apposizione della causale, ma non eccedente i 24 mesi, **solo** in presenza di almeno una delle **seguenti condizioni**:

- a) **nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e **i contratti collettivi aziendali** stipulati dalle RSA/RSU;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), e comunque **entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;**
b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

Il Datore di Lavoro, in ogni caso, deve prestare particolare attenzione nella determinazione della causale che deve essere specifica, analitica ed effettiva per evitare o quantomeno ridurre il possibile contenzioso con il lavoratore.

FONDO NUOVE COMPETENZE

- Con Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro n. 439 del 5 dicembre 2024 è stato approvato l'**Avviso Fondo nuove competenze "Competenze per le innovazioni"**, l'importante iniziativa è mirata a supportare la formazione e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori, in particolare nell'ambito della transizione digitale ed ecologica.
 - Il Fondo Nuove Competenze (FNC) si pone come **strumento fondamentale per promuovere l'adeguamento delle competenze professionali**, agevolando la transizione verso modelli economici più sostenibili e tecnologicamente avanzati. Gli obiettivi primari del FNC sono legati all'aggiornamento e alla riqualificazione della forza lavoro.
 - Il Fondo Nuove Competenze è **finanziato con una dotazione complessiva di 730 milioni di euro**, cifra che sarà distribuita su base regionale in base al livello di sviluppo economico, così da rispondere alle specifiche esigenze territoriali.
 - **Possono accedere al FNC i datori di lavoro privati che abbiano stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro finalizzati a percorsi formativi per l'accrescimento delle competenze.** Gli accordi devono essere **sottoscritti con le rappresentanze sindacali aziendali o, in assenza, con rappresentanze sindacali territoriali** e devono indicare il numero di ore destinate alla formazione, il numero di partecipanti e i progetti formativi. Gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro devono contenere quali elementi minimi:
 - i progetti formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze;
 - Il numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento;
 - Il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare a percorsi per lo sviluppo delle competenze;
 - l'eventuale coinvolgimento nei percorsi formativi di soggetti diversi dai lavoratori dipendenti;
 - i fabbisogni di accrescimento delle competenze dei lavoratori;
- Gli accordi devono inoltre individuare i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze e del relativo adeguamento necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore in relazione ai fabbisogni individuati all'interno dei processi di innovazione.
- Per le aziende aderenti a Fondi Paritetici Interprofessionali gli accordi dovranno essere stipulati secondo le modalità previste dal proprio fondo di riferimento.
- I datori di lavoro possono presentare una sola istanza di contributo scegliendo tra le seguenti linee di intervento:
 - a) **SISTEMI FORMATIVI.** I sistemi/gruppi di imprese caratterizzati dalla presenza di grandi datori di lavoro di riferimento c.d. Big Player;
 - b) **FILIERE FORMATIVE.** Sistemi organizzati o non organizzati di datori di lavoro di imprese piccole e medie dimensioni che operano in distretti territoriali, reti o filiere produttive ed economiche;
 - c) **SINGOLI DATORI DI LAVORO** che soddisfino i requisiti richiesti dai contenuti, piani ed interventi formativi finanziabili. In questa terza linea il contributo massimo per ciascuna istanza è fissato in 2 milioni di euro per datore di lavoro.
 - Per accedere al Fondo, **i datori di lavoro devono essere in regola con i contributi previdenziali, fiscali e assistenziali e non devono trovarsi in procedure di liquidazione o fallimento.**
 - **Le istanze possono essere presentate tramite la piattaforma online MyANPAL dal 10 febbraio 2025 al 10 aprile 2025.**

Cordiali saluti

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*