

Circolare le novità del Collegato lavoro Legge 203/2024

03/2025

Gennaio 2025

Padova, 10.01.2025

Circ2503 Le Novità del Collegato Lavoro L. 203-2024

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: Le Novità del Collegato Lavoro L. 203-2024

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024, la **Legge n. 203 del 13 dicembre 2024**, c.d. **Collegato Lavoro**, recante “*Disposizioni in materia di lavoro*”. Le disposizioni contenute nel Collegato Lavoro sono **in vigore dal 12 gennaio 2025**, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Si fornisce di seguito un’analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d’imposta.

Durata del periodo di prova nel contratto a tempo determinato

L’articolo 13 del Collegato Lavoro, *specifica la tempistica della durata del periodo di prova nell’ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in relazione alla durata del contratto.*

Fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, **la durata del suddetto periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.**

In ogni caso (quindi, senza possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire diversamente), la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a:

- **quindici giorni**, per i *contratti con durata non superiore a sei mesi*,
- **trenta giorni**, per i *contratti con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi*.

Si ricorda, inoltre, che, in via generale, il periodo di prova non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalla contrattazione collettiva. Resta fermo che, in caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova e che, in caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell’assenza.

Risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata

L’articolo 19 del Collegato Lavoro, prevede che l’**assenza ingiustificata** del lavoratore protraa **oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni** comporti la **risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore**, salvo che questi dimostri l’**impossibilità**,

Sinaco S.r.l. • Via Forcellini, 150 • 35100 Padova

Tel. 049 8033850 • Fax 049 8033852 • e-mail: sinaco@sinaco.it • www.sinaco.it

Cap. Soc. € 25.000,00 n. R.Imp. Cod.Fisc. e P.IVA 01781070287

per causa di forza maggiore o per **fatto imputabile al datore di lavoro**, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

Come sopra analizzato, la novella prevede che in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro debba darne **comunicazione formale, mediante posta elettronica certificata (PEC) alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro**, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. A seguito di tale adempimento, il rapporto di lavoro si considererà risolto per volontà del lavoratore senza che si sia applicata la disciplina contenuta nell'art. 26 D. Lgs. n. 151/2015 e anche in assenza di interventi della sede territoriale dell'INL.

Attività stagionali: norma di interpretazione autentica

Il Legislatore amplia, limitatamente all'applicazione dell'istituto del cd. *stop & go*, la definizione di "attività stagionali" estendendola non solo alle attività del DPR n. 1525/1963 e all'intensificazione connessa alle stagioni (estiva, invernale, ecc..), ma facendovi rientrare anche le esigenze tecnico-produttive dell'attività aziendale ovvero le esigenze connesse ai cicli stagionali del settore produttivo in sé o del mercato di riferimento dell'azienda.

A tal fine, poi, la norma delega la contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa ad individuare le casistiche di tali attività stagionali all'interno dei contratti collettivi di lavoro.

Lavoro agile: termine per le comunicazioni obbligatorie

Fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare, in via telematica, al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, viene stabilito che tale obbligo va assolto:

- entro cinque giorni dalla data dell'inizio 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.

Procedimenti di conciliazione in modalità telematica

L'articolo 20 del Collegato Lavoro prevede la possibilità di svolgimento dei procedimenti di conciliazione in materia di lavoro in sede amministrativa e sindacale in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. La definizione delle regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione necessarie saranno definite con Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge in esame. Fino alla data di entrata in vigore del suddetto decreto, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro continuano a svolgersi secondo le modalità vigenti.

Dilazione del pagamento dei debiti contributivi

Il comma 1 dell'articolo 23 del Collegato Lavoro introduce il nuovo comma 11-*bis* al suddetto articolo 2, stabilendo nei confronti di **INPS** e **INAIL** l'**autorizzazione**, a partire dal **1° gennaio 2025**, a consentire il **pagamento rateale** dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti, che **non siano affidati ad agenti della riscossione**, fino ad un massimo di **60 rate mensili**. Le ipotesi in cui è prevista tale possibilità:

- saranno definite con apposito **Decreto Interministeriale** entro 60 giorni dall'entrata in vigore della disposizione;

- verranno gestite secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche relative al pagamento, disciplinati, con **proprio atto**, dal Consiglio di Amministrazione di **ciascuno degli Enti** interessati.

Somministrazione di lavoro

Ai sensi del comma 2, dell'articolo 31 del D.Lgs. n. 81/2015, il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato, salvo diversa previsione da parte della contrattazione collettiva e sempre nel rispetto del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, non può superare complessivamente il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,5).

La lettera a) dell'articolo 10 del Collegato Lavoro inserisce tra le *ipotesi di esclusione* dal suddetto limite legale:

- la somministrazione a tempo determinato di soggetti assunti dal somministratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato;
- i rapporti di somministrazione a termine stipulati nei casi già previsti per i contratti a termine ordinari, ossia nella fase di avvio di nuove attività, da imprese start-up innovative, per lo svolgimento delle attività stagionali, per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi, per sostituzione di lavoratori assenti; e con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Sempre in tema di assunzione con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, l'art. 10 del Collegato Lavoro, dispone che non è soggetto al rispetto del termine di durata di 12 mesi, incrementabili a 24 mesi nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, il rapporto di lavoro a termine stipulato tra somministratore e lavoratori disoccupati, che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, o lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei nn. 4 e 99 dell'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014. Pertanto nei suddetti casi non è richiesta la causale.

Salute e sicurezza sul lavoro

L'articolo 1 del Collegato Lavoro apporta, con le lettere d), e) ed f), una serie di modifiche al D. Lgs. n. 81/2008 (TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro), esposti qui sottostante nei principali punti.

1. Viene istituita la *Relazione annuale* sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, che dovrà contenere le misure per migliorare le condizioni di sicurezza; il Ministro del Lavoro presenterà la relazione alle Camere entro il 30 aprile di ogni anno.
2. In tema di *sorveglianza sanitaria* dei lavoratori, effettuata dal medico competente, viene precisato che essa comprende la visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva, finalizzata a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato.

Viene poi soppressa l'ipotesi che la visita preassuntiva sia svolta, su scelta del datore di lavoro, dal dipartimento di prevenzione dell'ASL anziché dal medico competente e si prevede che quest'ultimo, nella prescrizione di esami e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, tenga conto delle risultanze dei medesimi esami/indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia

della cartella sanitaria e di rischio posseduta del dipendente, al fine di evitarne la ripetizione.

In relazione alla visita medica precedente alla ripresa del lavoro in caso di assenza del lavoratore, per motivi di salute, di durata superiore a 60 giorni continuativi, viene stabilito che l'obbligo di effettuare la visita sussiste solo se quest'ultima viene ritenuta necessaria dal medico competente; qualora il medico competente non la ritenga necessaria è tenuto ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

3. *Attività lavorativa in locali chiusi sotterranei o semi sotterranei*: quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, il datore di lavoro comunica tramite posta elettronica certificata al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) l'uso dei locali di cui al presente articolo allegando adeguata documentazione individuata con apposita circolare dell'INL che dimostri il rispetto dei requisiti; i locali potranno essere utilizzati entro 30 giorni dalla comunicazione, salvo espresso divieto.

Compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con l'attività lavorativa

L'articolo 6 del Collegato Lavoro, modificando l'articolo 8 del D.Lgs. n. 148/2015, varia la disciplina vigente in materia di compatibilità dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa, sia subordinata che autonoma, e di obbligo di comunicazione da parte del lavoratore dello svolgimento della suddetta attività lavorativa: *il lavoratore che svolge attività di lavoro durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate*, inoltre 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.

Nell'attesa di ricevere dagli Enti preposti i chiarimenti operativi necessari, Lo Studio rimane a disposizione.

Cordiali saluti.

Sinaco s.r.l.