

FOCUS LAVORO

Gennaio 2025



ADVANT Nctm

Introduzione

E stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024 la Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 (cd. "Collegato Lavoro") che entrerà in vigore il 12 gennaio 2025.

Di seguito le principali novità in materia di lavoro:

- **Art 1 - Sorveglianza sanitaria**
- **Art 2 - Semplificazioni ricorsi INAIL**
- **Art 6 - Sospensione della prestazione di Cassa Integrazione**
- **Art 10 - Semplificazione in materia di somministrazione di lavoro**
- **Art 11 - Lavoro stagionale**
- **Art 13 - Durata del periodo di prova nei contratti a termine**
- **Art 14 - Termine per la comunicazione relativa al lavoro agile**
- **Art 17 - Applicazione del regime forfettario nel caso di contratti misti**
- **Art 18 - Apprendistato: trasformazione**
- **Art 19 - Risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata**
- **Art 20 - Conciliazione in materia di lavoro**
- **Art 23 - Dilazione del pagamento dei debiti contributivi**

Art. 1

Sorveglianza sanitaria

Con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro sono state introdotte una serie di novità anche a modifica del D.Lgs. n. 81/2008. In particolare:

- viene riconosciuta la possibilità, anche in fase preassuntiva, di svolgere visite mediche preventive per valutare l' idoneità alla mansione specifica;
- viene abrogata l' ipotesi che la visita preassuntiva debba essere svolta (su iniziativa del datore di lavoro) dal dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria locale, anziché dal medico competente;
- l'obbligo di visita medica precedente alla ripresa del lavoro, dopo l'assenza per malattia superiore a 60 giorni, sussiste solo qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente; qualora non ritenga necessario procedere alla visita, è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- viene introdotta la possibilità per il medico competente di evitare la ripetizione di esami clinici e diagnostici già effettuati e risultanti dalla cartella clinica del lavoratore;
- per le attività lavorative svolte in locali chiusi sotterranei o semi sotterranei, se le lavorazioni non danno luogo ad emissioni di agenti nocivi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare - tramite posta elettronica certificata - al competente ufficio territoriale dell'Ispektorato (INL) - l'uso dei locali allegando adeguata documentazione, individuata con apposita circolare dell'INL, che dimostri il rispetto dei requisiti di idonee condizioni di aerazione, illuminazione e microclima. I locali potranno essere utilizzati entro 30 giorni dalla comunicazione, salvo espresso divieto.



Art. 2 - Semplificazioni ricorsi INAIL

Avverso i provvedimenti emessi dalle sedi territoriali dell'INAIL, in materia di applicazione delle tariffe dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, è prevista la facoltà per il datore di lavoro di ricorrere alla Direzione regionale dell'Istituto.

I suddetti ricorsi dovranno essere proposti esclusivamente con modalità telematiche entro trenta giorni dalla ricezione dei provvedimenti.

Art. 6 - Sospensione della prestazione di Cassa integrazione

La norma riconosce la possibilità per il lavoratore in cassa integrazione di svolgere attività lavorativa in forma subordinata o autonoma; durante lo svolgimento di tale attività perde il diritto al trattamento di integrazione salariale.

Art. 10 - Semplificazione in materia di somministrazione di lavoro

La norma prevede l'esclusione dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato (che – rammentiamo - non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei medesimi contratti) dei lavoratori assunti dalle agenzie per il lavoro a tempo indeterminato o di lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze (i.e. svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, start-up, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori con più di 50 anni).

È stata poi abrogata la previsione secondo cui l'utilizzatore poteva impiegare per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi il lavoratore somministrato a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il suddetto lavoratore somministrato.

Art. 11 - Lavoro stagionale

Oltre ai c.d. "stagionali", la norma ha specificato che rientrano in detta categoria quelle attività organizzate per far fronte a "intensificazioni" dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Art. 13 - Durata del periodo di prova nei contratti a termine

Fatte salve previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova per i rapporti di lavoro a tempo determinato sarà fissata in un giorno di effettiva prestazione ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

In ogni caso, la durata del periodo di prova non potrà essere inferiore a due giorni né superiore



a quindici giorni per i contratti a termine con durata inferiore a sei mesi e a trenta giorni per i contratti con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

Art. 14 - Termine per la comunicazione relativa al lavoro agile

Entro cinque giorni dalla data di avvio o termine del periodo di smart working il datore di lavoro è tenuto a comunicare, in via telematica, al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di fine del lavoro agile.

Art. 17 - Applicazione del regime forfettario nel caso di contratti misti

Viene prevista la possibilità per i liberi professionisti, in particolare per le persone fisiche iscritte ad albi e/o repertori professionali che esercitano attività libero-professionale (incluse quelle esercitate nelle forme di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile) in favore di datori di lavoro con più di 250 dipendenti, dai quali siano contestualmente assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, di accedere al regime forfettario.

L'applicabilità del suddetto regime agevolato è limitata alle ipotesi in cui il contratto di lavoro subordinato preveda un orario ricompreso tra il 40 ed il 50 per cento del tempo pieno previsto dal CCNL applicabile.



Art. 18 - Apprendistato: trasformazione

La norma introduce la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale.

La durata massima complessiva consentita dei due periodi di apprendistato non potrà essere superiore a quella individuata dalla contrattazione collettiva.

La durata dell'apprendistato di alta formazione e ricerca invece è stabilita dal successivo art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 19 - Risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata

L'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo o, in mancanza di previsione contrattuale, oltre i quindici giorni, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore senza la necessità di applicare la disciplina sulle dimissioni telematiche.

Il datore di lavoro, trascorso il sopramenzionato termine, dovrà dare comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro dell'assenza del lavoratore affinché l'ente effettui le dovute verifiche sulla veridicità della comunicazione.

Tale disposizione non troverà applicazione ove il lavoratore dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza. In assenza di tali motivi il rapporto di lavoro si intenderà risolto per volontà del lavoratore e, di conseguenza, quest'ultimo non potrà avere accesso al trattamento della NASpI essendo venuto meno il requisito della disoccupazione involontaria.

Art. 20 - Risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata

Viene previsto che i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro, di cui agli articoli 410, 411 e 412-ter c.p.c., possano svolgersi in modalità telematica mediante collegamento audiovisivo.

Si rinvia poi ad un successivo decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero della giustizia, che dovrà essere adottato entro 12 mesi dell'entrata in vigore della legge in esame, per la definizione delle regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei suddetti procedimenti. Sino alla data di emanazione del decreto tali conciliazioni continueranno a svolgersi secondo le modalità vigenti.

Art. 23 - Dilazione del pagamento dei debiti contributivi

Viene introdotta la possibilità per INPS e INAIL di autorizzare la rateizzazione dei debiti per contributi, premi accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino a un massimo di 60 rate mensili e per i casi previsti dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali da emanarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

ADVANT Nctm

Your European Advantage

