

IL COLLEGATO LAVORO È LEGGE

L'11 dicembre 2024 è stato approvato in via definitiva il Disegno di Legge, collegato alla Legge di Bilancio 2025 (da cui appunto "**Collegato Lavoro**"), che, in 34 articoli, introduce nuove disposizioni sulla esecuzione e cessazione dei rapporti di lavoro, in materia di salute e sicurezza, sull'adempimento degli obblighi contributivi e di ammortizzatori sociali. Al momento in cui si scrive, si attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Di seguito, le novità più rilevanti del Collegato Lavoro.

1. Sicurezza sul lavoro (Art.1)

L'Art. 1, riformando il D.Lgs. n. 81/2008, dispone che:

- nell'ambito della sorveglianza sanitaria, il medico competente potrà svolgere visite mediche preventive per valutare l'idoneità alla mansione specifica anche in fase pre-assuntiva;
- lo stesso medico competente potrà ritenere non necessaria la visita medica che precede la ripresa dell'attività lavorativa, a seguito di assenze superiori a 60 giorni continuativi. Qualora non ritenga necessario procedere a visita medica, il medico è tenuto ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

2. Cassa integrazione e attività lavorativa (Art. 6)

È stata riconosciuta la possibilità per il lavoratore in cassa integrazione di svolgere attività di lavoro autonomo o subordinato. In tal caso, lo stesso non avrà diritto al trattamento integrativo salariale per le giornate di lavoro effettuate.

Il prestatore di lavoro, tuttavia, decadrà da tale diritto nel caso in cui non abbia provveduto alla preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dell'inizio dello svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Somministrazione di lavoro (Art. 10)

E' prevista l'esclusione dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori (attualmente pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti) dei casi in cui la somministrazione a tempo determinato coinvolga lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato ovvero lavoratori assunti per determinate esigenze (*i.e.*, svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, *start-up*, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori di età superiore a 50 anni). Inoltre, le ragioni di apposizione del termine nell'ambito dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

4. Lavoro stagionale (Art. 11)

Il Collegato lavoro ha introdotto una norma di interpretazione autentica e, dunque, con efficacia retroattiva, dell'Art. 21, comma 2, del D.Lgs n. 81/2015 in materia di attività stagionali. In particolare, oltre alle attività di cui al D.p.r. n. 1525 del 1963, rientrano nelle c.d. "stagionali" anche le attività organizzate per fare fronte ad intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché quelle legate ad esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.

5. Durata del periodo di prova per i contratti a tempo determinato (Art. 13)

Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova dei contratti a tempo determinato è compresa:

- tra i 2 e i 15 giorni per i rapporti aventi durata non superiore a 6 mesi;
- tra i 2 e i 30 giorni per i rapporti aventi durata superiore ai 6 mesi e inferiore ai 12 mesi.

6. Smart-working (Art. 14)

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, entro 5 giorni dall'avvio dello svolgimento dell'attività in modalità agile oppure entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo, la durata o la cessazione dell'attività di lavoro da remoto.

7. Apprendistato (Artt. 15-16-18)

Si prevede l'estensione a tutte le tipologie di apprendistato delle risorse del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione destinate annualmente al solo apprendistato professionalizzante.

Tra le novità rilevanti, è prevista la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca.

8. Contratti a causa mista (Art. 17)

Viene disposta l'applicazione del regime forfettario, previsto dalla normativa vigente, agli iscritti ad albi e/o repertori professionali che esercitano attività libero-professionale in favore di datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti, dai quali sono contestualmente assunti a tempo parziale e indeterminato.

9. Risoluzione del rapporto di lavoro (Art. 19)

L'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, determina la risoluzione del rapporto per volontà del lavoratore, senza necessità di espletamento della procedura telematica. Infatti, al verificarsi

di tale ipotesi, il datore di lavoro potrà comunicare la circostanza all'Ispettorato del Lavoro competente per i controlli eventuali del caso. Tale disposizione non troverà applicazione qualora il lavoratore dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la propria assenza.

10. Conciliazioni telematiche (Art. 20)

I procedimenti di conciliazione in materia di lavoro ex Artt. 410-411-412 *ter* c.p.c. potranno essere svolti in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. Di conseguenza, sarà possibile semplificare e velocizzare l'accesso a tali servizi, mantenendone comunque l'affidabilità.

DISCLAIMER

Il presente *Client Alert* ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

3

Avv. Mariano Delle Cave, Partner
Email: mariano.dellecave@grplex.com

Avv. Elisa Mapelli, Partner
Email: elisa.mapelli@grplex.com