

Fano, lì 11.01.2025

*A tutte le Aziende interessate
loro sedi*

CIRCOLARE N. 1/2025

OGGETTO: COLLEGATO LAVORO (Legge n. 203/2024 in vigore dal 12.01.2025)

Con la presente Circolare, Vi forniamo un'analisi delle principali misure in materia lavoristica introdotte dal c.d. Collegato Lavoro.

Le disposizioni sono in vigore dall'12.01.2025, fatte salve specifiche decorrenze.

1. ASSENZA INGIUSTIFICATA E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il legislatore ha deciso di intervenire, con una specifica norma, per porre rimedio alla pratica piuttosto diffusa delle assenze ingiustificate, reiterate, del lavoratore volte a determinare il licenziamento da parte del Datore di Lavoro ed avere accesso all'indennità di disoccupazione NASpl.

In materia di dimissioni e risoluzione consensuale, la norma prevede che **l'assenza ingiustificata del lavoratore:**

- **protratta 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 (dimissioni), fatto salvo che quest'ultimo dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano l'assenza (per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al Datore di Lavoro).

Il Datore di Lavoro è tenuto a darne comunicazione all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, che verifica la veridicità della comunicazione medesima.

Nei casi sopra rappresentati non si applica la procedura prevista per le dimissioni telematiche.

2. IL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La durata del periodo di prova nei contratti di lavoro a tempo determinato, fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, 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, 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 ed inferiore a dodici mesi.

3. RATEAZIONE DEI DEBITI CONTRIBUTIVI

Dal 1° gennaio 2025 viene introdotta la possibilità di rateizzare, fino ad un massimo di 60 rate mensili, i debiti per contributi, premi e accessori di legge dovuti ad Inps e Inail che non siano stati ancora affidati agli agenti della riscossione, nei casi da definirsi con apposito Decreto Ministeriale e secondo i requisiti, criteri e modalità successivamente stabiliti dagli Enti interessati.

4. SVOLGIMENTO PRESTAZIONE LAVORATIVA E TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Il lavoratore percettore di trattamento di integrazione salariale può svolgere attività lavorativa presso un altro Datore di Lavoro, previa comunicazione all'Inps. In assenza di tale comunicazione, lo stesso decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale.

Il Collegato Lavoro prevede la perdita dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale per le giornate lavorate, come autonomo o subordinato, presso altro Datore di Lavoro.

5. COMUNICAZIONE OBBLIGATORIE IN CASO DI LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Il Datore di Lavoro ha l'obbligo di comunicare, in via telematica, al Ministero del Lavoro:

- i nominativi dei lavoratori;
- la data d'inizio e di cessazione delle prestazioni svolte in modalità agile (smart working).

Nei seguenti termini:

- entro 5 giorni dalla data di inizio del periodo,
- entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in smart working.

La mancata comunicazione determina l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da € 100,00 a € 500,00 per ogni lavoratore interessato.

6. ATTIVITA' STAGIONALI

Il legislatore attraverso una norma di interpretazione autentica, amplia la definizione di attività stagionali, estendendola anche alle esigenze tecnico-produttive dell'attività delle aziende ovvero le esigenze connesse ai cicli stagionali del settore produttivo in sé o del mercato di riferimento dell'azienda.

La norma delega la contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa ad individuare le casistiche di tali attività stagionali all'interno dei CCNL.

Si ricorda che i contratti di lavoro a tempo determinato nelle attività stagionali non soggiacciono:

- allo stop & go in caso di riassunzione del lavoratore;
- alla durata massima dei rapporti a termine ed all'apposizione delle causali;
- ai limiti numerici di stipula dei contratti a termine.

7. MODIFICHE AL TESTO UNICO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La norma prevede alcune modifiche al TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- la sorveglianza sanitaria comprende la visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva, da parte del solo medico competente intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- In caso di assenza del lavoratore per motivi di salute, superiore a 60 giorni continuativi, l'obbligo di effettuare la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, sussiste se quest'ultima viene ritenuta necessaria dal medico competente. Qualora il medico non proceda alla visita è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

- In caso di svolgimento di **lavori in locali chiusi sotterranei o semisotterranei**, in cui le lavorazioni non determinano l'emissione di agenti nocivi e ci siano le condizioni idonee (aerazione, illuminazione, e microclima), viene stabilito che **il Datore di Lavoro deve effettuare una comunicazione tramite PEC** al competente ufficio territoriale dell'INL con allegata idonea documentazione sul rispetto dei requisiti di legge. I locali possono essere utilizzati decorsi 30 giorni dalla data di comunicazione, salvo espresso divieto.

8. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

Viene abrogata la previsione, posta in deroga alla norma durante il periodo "Covid 19", secondo la quale il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia di somministrazione e somministrato a tempo determinato presso l'utilizzatore, poteva essere impiegato in missione da quest'ultimo, per periodi superiori a 24 mesi.

Il D.lgs n. 81/2015 prevede **un limite legale** (30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'azienda), fatta salva diversa previsione del CCNL, **per la stipula di contratto di somministrazione a tempo determinato**.

Vengono inserite **alcune ipotesi di esclusione dal suddetto limite**:

- 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
 - nelle fasi di avvio di nuove attività;
 - da imprese start up innovative;
 - per lo svolgimento di attività stagionali;
 - per sostituzione di lavoratori assenti;
 - con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Non è previsto l'**inserimento della causale** nei contratti di somministrazione a tempo determinato, superiori a 12 mesi, se riguardano:

- **lavoratori disoccupati**, che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- **lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati** ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014 (es. lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da 6/24 mesi, ecc.).

Cordiali saluti

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*