

COLLEGATO LAVORO 2025

Circolare 1/2025

Riferimenti normativi:

Legge n. 203 del 13/12/2024, pubblicata in G.U. il 28/12/2024

In data 28/12/2024 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 203 del 13/12/2024 c.d. “Collegato Lavoro”, di cui riportiamo di seguito le sintesi delle più importanti novità, in vigore dal 12 gennaio 2025.

Art. 1 – Modifiche al Decreto Legislativo n. 81/2008

A seguito di assenza del lavoratore dipendente per motivi di salute per una durata superiore ai sessanta giorni continuativi, qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente, viene eseguita una visita medica precedente alla ripresa del lavoro al fine di accertare l'idoneità alla mansione. Qualora il medico competente non ritenga necessario procedere alla visita, è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. Viene quindi abrogato l'obbligo di visita e demandato al medico competente la decisione sull'effettuazione o meno in tale fattispecie.

In deroga al divieto generale di utilizzare quali luoghi di lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei, è consentito l'uso di tali locali quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettati i requisiti di cui all'allegato IV del D.Lgs. 81/2008, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima. Il datore di lavoro comunica tramite PEC al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) l'uso di tali locali, allegando adeguata documentazione, individuata con apposita circolare dell'INL, che dimostri il rispetto dei requisiti previsti. I locali possono essere utilizzati trascorsi trenta giorni dalla data della comunicazione di cui al primo periodo. Qualora l'ufficio territoriale dell'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi trenta giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo.

Art. 6 – Sospensione della prestazione di cassa integrazione

Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Inoltre, il lavoratore decade dal trattamento di cassa integrazione qualora non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'Inps dello svolgimento di attività lavorativa.

Art. 10 – Modifiche in materia di somministrazione di lavoro

Viene soppressa la previsione secondo cui fino al 30/06/2025 era possibile impiegare in somministrazione a tempo determinato oltre 24 mesi presso la stessa Azienda Utilizzatrice i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato presso l'agenzia di somministrazione.

Viene eliminato ogni limite quantitativo per la somministrazione di lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In caso di assunzione a tempo determinato da parte dell'agenzia di somministrazione non opera il limite di durata (12 mesi senza causale o 24 mesi con causale) per i lavoratori disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del regolamento UE n. 651/2014.

Art. 11 – Norma di interpretazione autentica in materia di attività stagionali

Le disposizioni di cui all'articolo 21, comma 2 del D.Lgs. 81/2015 sulla pausa (10/20 giorni) tra due contratti a termine non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, da interpretarsi come quelle attività organizzate per fare 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 di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 13 – Durata del periodo di prova per contratti a termine

Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita 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 rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

Art. 14 – Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile (smart working)

La comunicazione obbligatoria per gli accordi di smart working deve essere inviata entro cinque giorni dalla data di avvio 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.

Art. 18 – Unico contratto di apprendistato duale

Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, al conseguimento del titolo di studio previsto, potrà essere trasformato, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

- a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva;
- b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45 del D.Lgs. 81/2015.

Art. 19 – Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che ne può verificare la veridicità. Il rapporto di lavoro potrà intendersi quindi risolto per volontà del lavoratore, anche in assenza della comunicazione telematica di dimissioni da parte dello stesso.

La previsione di cui sopra non trova applicazione se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Art. 20 – Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro

I procedimenti di conciliazione in materia di lavoro, previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del Codice di procedura civile, potranno svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. La procedura sarà definita tramite decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero della Giustizia, da adottare entro 12 mesi.

Art. 25 – Disposizioni concernenti la notificazione delle controversie in materia contributiva

A decorrere dal 1° gennaio 2025 INPS e INAIL possono consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino al numero massimo di sessanta rate mensili, nei casi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Rimaniamo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.