

*Soci*

GIGETTO FURLOTTI  
Dottore Commercialista  
Revisore Contabile

ANDREA PELLEGRINO  
Dottore Commercialista  
Revisore Contabile

LUCA MONTALI  
Dottore Commercialista  
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI  
Dottore Commercialista  
Revisore Contabile

LETIZIA BELLI  
Dottore Commercialista  
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI  
Consulente del Lavoro  
Conciliatore Professionale

MARTA VITALI  
Consulente del Lavoro

PAOLO DELIETI  
Avvocato  
Patrocinante in Cassazione

ANGELICA CISARRI  
Avvocato

MASSIMO ZERBINI  
Avvocato

*Associati*

DANIELA GABURA  
Dottore Commercialista

SARA MAGNANI  
Dottore Commercialista

FRANCESCA SANTINI  
Consulente del Lavoro

FILIPPO MATTIOLI  
Avvocato

FILIPPO CALLEGARO  
Avvocato

**CIRCOLARE N. 01/2025**

**Parma, 02 Gennaio 2025**

**Oggetto: Collegato Lavoro – L. n. 303 del 28/12/2024**

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024, la Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 recante "Disposizioni in materia di lavoro" cd. Collegato Lavoro.

Le disposizioni contenute nel Collegato Lavoro entreranno in vigore dal 12 gennaio 2025, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

In sintesi, le disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro.

**Art. 1 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**Sorveglianza sanitaria dei lavoratori**

In tema di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, effettuata dal medico competente, viene precisato che essa comprende la visita medica preventiva, anche in fase pre-assuntiva, finalizzata a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato. Viene poi soppressa l'ipotesi che la visita pre-assuntiva sia svolta, su scelta del datore di lavoro, dal dipartimento di prevenzione dell'ASL anziché dal medico competente.

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.

**Locali sotterranei o semi sotterranei**

In caso di svolgimento di lavori in locali chiusi sotterranei o semi sotterranei viene stabilito che il datore di lavoro debba darne comunicazione, tramite PEC, al competente ufficio territoriale dell'INL, allegando idonea documentazione che dimostri il rispetto dei requisiti di legge.

I locali possono essere utilizzati decorsi 30 giorni dalla data della comunicazione.

Qualora l'ufficio territoriale dell'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito decorsi 30 giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo l'adozione di un atto di divieto da parte.

**Art. 6 COMPATIBILITÀ DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE CON LO SVOLGIMENTO DI 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, percettore di trattamento di integrazione salariale può svolgere attività lavorativa, presso un datore di lavoro diverso da quello che ha fatto ricorso al trattamento medesimo, purché lo comunichi all'INPS. Pertanto, il lavoratore che

svolge attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Nel caso in cui il lavoratore non provveda a dare preventiva comunicazione all'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa, lo stesso decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale.

#### **Art. 10 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO -**

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 (art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015), ossia
  - a. nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
  - b. da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, comma 2 e 3, del DL n. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 221/2012, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
  - c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
  - d. per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi o per produrre specifiche opere audiovisive;
  - e. per sostituzione di lavoratori assenti;
  - f. con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Inoltre il Collegato Lavoro dispone sempre in tema di assunzione con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, 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,
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei nn. 4 e 99 dell'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'art. 31, co. 2 del D.Lgs. n. 80/2015.

Pertanto, nei suddetti casi non è richiesta la causale.

### **Art. 13 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 e 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 (art. 51, D.Lgs. n. 81/2015).

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.

### **Art. 14 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.

### **Art. 19 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA**

La norma è volta a contrastare una pratica piuttosto diffusa di assenze reiterate da parte del lavoratore volte a provocare il licenziamento da parte del datore di lavoro, al fine di godere del diritto all'indennità di disoccupazione NASpI, che la normativa vigente esclude in caso di dimissioni volontarie non derivanti da giusta causa.

L'articolo 19 del Collegato Lavoro, prevede pertanto 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, salvo che questi dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

Il datore è tenuto a darne comunicazione all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, che ha la facoltà di verificare la veridicità della comunicazione medesima.

Lo Studio resta a disposizione