

Studio Sbreviglieri Rag. Marco
Via F.lli Cervi 3
46036 Villa Poma di Borgo Mantovano (MN)
Tel. 0386.864222
consulenza@studiosbreviglieri.it
paghe@studiosbreviglieri.it
www.studiosbreviglieri.it

Alla Spett.le Clientela di Studio

OGGETTO: Il Collegato Lavoro 2024/2025

PREMESSA

È stata pubblicata nella **Legge 13 dicembre 2024 n. 203**, recante le disposizioni in materia di lavoro, collegata alla manovra di finanza pubblica 2025.

Il documento interviene in diversi ambiti riguardanti il lavoro, tra cui:

- Sicurezza sul lavoro;
- Sospensione CIG;
- Lavoro stagionale;
- Durata del periodo di prova;
- Risoluzione del rapporto di lavoro.

SICUREZZA SUL LAVORO

Le modifiche al regime della sorveglianza sanitaria: la visita dopo una lunga assenza

La visita in oggetto, a cui sottoporsi prima del rientro al lavoro dopo una lunga malattia, è obbligatoria ma sempre se la stessa "... sia ritenuta necessaria dal medico competente...".

Pertanto, si è passati da una previsione normativa rigida ad una flessibile, che vede al centro ancor di più il medico competente in quale, all'interno dell'autonomia ad esso riconosciuta dal D.lgs. 81/2008, può eventualmente decidere di non sottoporre in questo caso il lavoratore alla visita.

Lavoratori non assoggettabili alla visita medica dopo una lunga assenza

La novella normativa prevede che: *"solo i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria debbano essere sottoposti alla visita medica di cui all'articolo 41, comma 2, lettera e-ter), al fine di verificare l'idoneità dei medesimi alla mansione"*.

Pertanto, l'obbligo in questione interessa unicamente quelle lavoratrici o lavoratori che sono assoggettati al controllo sanitario, a cura del medico competente, nei casi previsti dal D.Lgs. 81/2008 (come, ad esempio, attività con esposizione alla movimentazione manuale dei carichi, ad agenti cancerogeni e mutageni, a vibrazioni, ecc.).

La visita medica preventiva in fase preassuntiva

Il Collegato lavoro ha rimodulato nuovamente tale fattispecie, coordinando meglio alcune disposizioni del c. 2 dell'art. 41 del D.lgs. 81/2008, e "internalizzando" tale visita.

In particolare, proprio sotto quest'ultimo profilo a differenza della disciplina originaria che prevedeva che la visita medica preventiva in fase preassuntiva poteva essere svolta, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL, per effetto di tale novella tutto si sposta ora sul medico competente.

Tesserino identificativo dei lavoratori

Vengono riviste le disposizioni riguardanti l'obbligo del tesserino identificativo dei lavoratori – anche autonomi – operanti nei cantieri edili e il regime alternativo, mai decollato, del registro di cantiere per i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti.

Tuttavia, ciò non significa che è cessato l'obbligo del tesserino nei cantieri; infatti, trova comunque applicazione l'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, il quale stabilisce al c. 8 che nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

La violazione di tale adempimento comporta l'applicazione nei confronti del datore di lavoro e del dirigente la sanzione amministrativa pecuniaria da 142,38 a 711,92 euro per ciascun lavoratore (art. 55, c. 5, lett. i, D.Lgs. 81/2008).

Da notare che per il resto rimane fermo l'obbligo del tesserino identificativo per i lavoratori autonomi (art. 21, c. 1, lett. c), nonché quello dei lavoratori delle imprese appaltatrici e subappaltatrici di esporre il predetto tesserino (art. 20, c. 3) e il relativo quadro sanzionatorio.

SOSPENSIONE CIG

Viene sostituito l'art. 8 del D. Lgs. n. 148 del 2015, in materia di **compatibilità delle integrazioni salariali con lo svolgimento di attività lavorativa.**

Nella nuova formulazione si prevede che 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;
- **qualora non provveda a dare preventiva comunicazione** alla sede territoriale dell'Inps dello svolgimento dell'attività lavorativa, **decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale.**

SOSPENSIONE ADEMPIMENTI A CARICO DEI LIBERI PROFESSIONISTI

La norma estende la sospensione degli adempimenti fiscali e previdenziali per i liberi professionisti nei casi di parto o ricovero del figlio minore.

In particolare, si prevede che, in caso di parto o di interruzione della gravidanza avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa, i termini relativi agli adempimenti fiscali e contributivi sono sospesi, rispettivamente:

- a decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto, o
- fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza.

La libera professionista, entro il 15° giorno dal parto o dall'interruzione della gravidanza, deve consegnare o inviare un certificato medico, rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, attestante lo stato di gravidanza, la data presunta d'inizio della gravidanza, la data del parto o dell'interruzione della gravidanza, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La regola già vigente prevede che i lavoratori **somministrati a tempo determinato non possano superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'azienda utilizzatrice.

La novità introdotta dalla L. n. 203/2024 **consiste nell'esclusione da suddetto limite dei:**

- lavoratori assunti a tempo **indeterminato dall'agenzia di somministrazione;**
- lavoratori assunti per **svolgere attività stagionali** o specifici spettacoli;
- lavoratori assunti dalle **start-up;**
- lavoratori assunti in **sostituzione di lavoratori assenti;**
- lavoratori con più di **50 anni di età.**

Inoltre, **nel caso di contratto a tempo indeterminato tra agenzia di somministrazione e lavoratore**, viene **eliminato il limite di durata massima di 24 mesi** delle missioni a tempo determinato presso l'utilizzatore.

Le **somministrazioni a termine di lavoratori** appartenenti a **categorie svantaggiate** diventano completamente **a-causali** per **l'intera durata del contratto**, **senza il limite precedente di 12 mesi.**

LAVORO STAGIONALE

Viene fornita **l'interpretazione autentica della norma** che individua **le attività di tipo stagionale**, ufficializzando così un indirizzo già assunto anche dall'Ispettorato del Lavoro, in base al quale vanno fatte rientrare nelle attività stagionali, **oltre a quelle storicamente previste dal D.P.R. n. 1525/1963**, anche quelle **“organizzate per far fronte ad intensificazioni dell'attività lavorativa** in determinati **periodi dell'anno**, nonché a **esigenze tecnico produttive** o legate a **cicli stagionali** dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai **contratti collettivi di lavoro”**.

DURATA DEL PERIODO DI PROVA

Si stabilisce che, **fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva**, la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato è la seguente:

- **1 giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario**, a partire dal primo giorno di inizio del rapporto di lavoro.

In ogni caso la durata non può essere:

DURATA RAPPORTO DI LAVORO	LIMITE MINIMO	LIMITE MASSIMO
Non superiore a 6 mesi	2 giorni	15 giorni
Superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi	2 giorni	30 giorni

SMART WORKING

Il termine entro cui il datore di lavoro deve inviare la comunicazione, in via telematica, al Ministero del Lavoro i nominativi **dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione** è:

- di **5 giorni** dalla data di **avvio** 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 modalità agile.

REGIME FORFETTARIO PER CONTRATTI A CAUSA MISTA

A differenza di quanto previsto finora, è riconosciuta la **possibilità di avvalersi del regime forfettario per le persone fisiche iscritte in albi o registri professionali** che svolgono attività libero-professionali **a favore di datori di lavoro che occupano più di 250 lavoratori**, a seguito di una **contestuale assunzione da parte dello stesso datore di lavoro con contratto di lavoro subordinato** a tempo parziale e indeterminato, con un orario di lavoro compreso **tra il 40% e il 50%** di quello previsto settimanalmente dal ccnl applicato in azienda.

Il **contratto di lavoro autonomo** stipulato contestualmente a quello di lavoro subordinato **deve però essere certificato** (dagli appositi organi di cui all'art. 76 del D. lgs. n. 276/2003) e non deve configurarsi alcuna forma di sovrapposizione, rispetto al contratto di lavoro subordinato, riguardo all'oggetto, all'orario ed alle modalità di svolgimento della prestazione.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Al fine di **contrastare i casi di assenza ingiustificata** volti ad ottenere un licenziamento disciplinare (per poter accedere all'indennità di Naspi), viene introdotta, all'interno della norma inerente "Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale", una nuova casistica, secondo la quale, **in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal Ccnl applicato o, in mancanza, oltre 15 giorni:**

- **Il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale ha facoltà di effettuare i relativi accertamenti;**
- **Si ha la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, senza la necessità delle dimissioni telematiche, a meno che il lavoratore non sia in grado di giustificare il motivo dell'assenza.**

Le cosiddette "**dimissioni per fatti concludenti**" comportano:

- **l'impossibilità per il lavoratore di poter accedere al trattamento Naspi;**
- **il venir meno dell'obbligo per il datore di lavoro di versare il ticket di licenziamento;**
- **la facoltà per il datore di lavoro di trattenere l'indennità di mancato preavviso.**

La norma così formulata lascia alcune perplessità in ambito operativo; si attendono pertanto indicazioni da parte degli enti competenti circa la corretta procedura da seguire.

CONCILIAZIONI TELEMATICHE

Si prevede **la possibilità di svolgere i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro (di cui agli artt. 410, 411 e 412 ter del c.p.c.) in modalità telematica e tramite collegamenti audiovisivi.**

A tal fine, si prevede l'emanazione di un decreto interministeriale per stabilire le regole tecniche necessarie.

Lo Studio Sbreviglieri rimane a disposizione per varie ed ulteriori informazioni,
Cordiali saluti.

Villa Poma di Borgo Mantovano (MN), li 18/02/2025

Sbreviglieri, Rag. Marco



Sbreviglieri, Dott. Claudio

