



Collegato lavoro 2024: principali novità in vigore dal 12 gennaio 2025

Il 28 dicembre 2024 è stata pubblicata la **L. n. 203/2024**, in Gazzetta Ufficiale n. 303/2024, meglio nota come "*Collegato lavoro*", con la quale dal 12 gennaio 2025 entrano in vigore nuove disposizioni rilevanti sul piano nazionale, in una marcata ottica di semplificazione e delucidazione dell'attuale quadro normativo in materia di diritto del lavoro.

(1) Dimissioni

Modifica del D.Lgs. n. 151/2015 (**art. 19**), con introduzione di una nuova ipotesi di "**dimissioni di fatto**" o "**per fatti concludenti**": oggi **il rapporto di lavoro deve ritenersi risolto per volontà del lavoratore in caso di assenza ingiustificata dal luogo di lavoro protratta** oltre il termine stabilito dal CCNL applicabile o, in mancanza, **oltre quindici giorni consecutivi**, salvo che 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 sua assenza.

Vantaggio principale della novella legislativa è l'inapplicabilità della disciplina sul licenziamento disciplinare, dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto: inoltre, non va versato il c.d. "ticket licenziamento" e il lavoratore non può più richiedere la NASpI. Sulla disposizione vi sono alcune problematiche interpretative, rispetto alle quali si auspica quanto prima un intervento chiarificatore.

(2) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 (**art. 1**): (i) l'**azienda sanitaria locale** è la nuova autorità competente per l'esame dei ricorsi contro i giudizi del medico competente; (ii) il **medico competente** può disporre la **visita medica per la ripresa del lavoro**, dopo l'assenza per motivi di salute protratta oltre 60 giorni, ormai soltanto "*qualora sia ritenuta necessaria*"; (iii) il **datore di lavoro** può **derogare al divieto di destinazione al lavoro dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei**, anche se è necessaria la comunicazione preventiva al competente Ufficio territoriale dell'INL, e ovviamente il rispetto dei requisiti di legge e delle idonee condizioni di aerazione, illuminazione e microclima.

(3) Periodo di prova

Integrazioni al D. Lgs. n. 104/2022 (**art. 13**), attraverso la fissazione della **durata del periodo di prova nel contratto a termine** in 1 giorno di lavoro effettivo ogni 15 giorni di calendario. Nei rapporti a termine con durata fino a 6 mesi, la prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni, mentre per i rapporti a termine con durata compresa tra i 6 mesi e l'anno il limite massimo di durata del periodo di prova è di 30 giorni.

Tale ultima previsione presenta alcune incongruenze, in merito alle quali si confida in un futuro intervento interpretativo.

(4) Somministrazione di lavoro a termine

Modifiche al D.Lgs. n. 81/2015 (**art. 10**):

- (i) l'utilizzatore **non** può più disporre **missioni superiori a 24 mesi** per lo stesso lavoratore;
- (ii) l'**esenzione dei limiti quantitativi** viene estesa a nuove ipotesi tassative: (i) aziende in fase di avvio di nuove attività; (ii) imprese start-up innovative, entro determinati limiti; (iii) attività stagionali (**art. 11**); (iv) specifici spettacoli e programmi radiofonici o televisivi, oppure produzione di specifiche opere audiovisive; (v) sostituzione di lavoratori assenti; (vi) assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, lavoratori in mobilità e lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- (iii) l'**inoperatività del limite di durata massima** per (i) soggetti disoccupati che godono da almeno 6



mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e (ii) soggetti svantaggiati o molto svantaggiati (Reg. UE n. 651/2014).

(5) Lavoro agile ("smart working")

Novità alla L. n. 81/2017 (**art. 14**), con previsione del **termine perentorio** per la trasmissione delle **comunicazioni obbligatorie** al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fissato in "**cinque giorni dalla data di avvio del periodo**" oppure nei "**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**".

(6) Cassa integrazione

Importante modifica all'art. 8, D.Lgs. n. 148/2015 (**art. 6**): il lavoratore beneficiario dell'ammortizzatore sociale – sia esso subordinato o autonomo – ha oggi diritto di **svolgere attività lavorativa durante il periodo di integrazione salariale**, con la precisazione che, **relativamente alle giornate di lavoro effettuate, il lavoratore non ha diritto al trattamento di integrazione salariale**.

In ogni caso, il lavoratore deve dare previa comunicazione dell'inizio della nuova attività alla sede territoriale dell'INPS, a pena di decadenza dal diritto all'integrazione salariale.

(7) Apprendistato "duale"

Integrazione del D.Lgs. n. 81/2015 (**art. 18**): il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore, una volta conseguita la qualifica o il diploma professionale, nonché il diploma di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore, può essere **trasformato**, previo aggiornamento del piano formativo individuale, rispettivamente **in apprendistato professionalizzante** e in **apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale**.

(8) Contratto di lavoro misto

Modifiche alla L. n. 190/2014 (**art. 17**): è oggi possibile beneficiare del **regime forfettario** per i redditi prodotti in esecuzione da attività come professionista autonomo anche in caso di **rapporto di lavoro a causa ibrida**, ossia **parzialmente subordinato e parzialmente autonomo**, in presenza dei presupposti e delle caratteristiche fissate dalla legge per i rapporti di lavoro, rispettivamente, autonomo e subordinato, instaurati fra i medesimi soggetti.

(9) Conciliazione telematica

Il legislatore del Collegato lavoro ha disposto espressa delega al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per la disposizione di nuove regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (**art. 20**).

(10) Rateizzazione dei debiti contributivi

L'INPS e l'INAIL possono autorizzare il pagamento rateale dei debiti contributivi, premi e accessori di legge a essi dovuti, non ancora oggetto di riscossione, nel **limite massimo di sessanta rate mensili (art. 23)**.





Contatti

Torino Corso Vittorio Emanuele II, 68 10121 | T. +39 011 51121

Milano Via Bigli 2, 20121 | T. +39 02 303049

Roma Via Ludovisi, 35 00187 | T. +39 011 51121

info@pavesioassociati.it – www.pavesioassociati.it

Per maggiori informazioni:

AreaLavoro@pavesioassociati.it

Disclaimer

Il presente documento è redatto in termini generali, unicamente a fini divulgativi e di aggiornamento normativo.

