



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Disposizioni in materia di lavoro (Collegato Lavoro 2024)

Legge n. 209 del 13 dicembre 2024

Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024, la legge n. 203/2024, cd. Collegato Lavoro, contiene numerose disposizioni in materia di rapporti di lavoro, salute e sicurezza, integrazioni salariali e previdenza. Di seguito si fornisce una sintesi delle novità di maggior rilievo e interesse.

SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI (ART. 1, COMMA 1, LETTERA D)

In tema di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, effettuata dal medico competente, viene precisato che essa comprende la visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva, finalizzata a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato. Ne consegue, pertanto, che **la visita medica in fase preassuntiva costituisce una delle modalità di adempimento dell'obbligo di visita medica preventiva.**

Viene poi soppressa l'ipotesi che la visita preassuntiva sia svolta, su scelta del datore di lavoro, dal dipartimento di prevenzione dell'ASL anziché dal medico competente e si prevede che quest'ultimo, nella prescrizione di esami e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, tenga conto delle risultanze dei medesimi esami/indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio posseduta del dipendente, al fine di evitarne la ripetizione.

In relazione alla visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di **assenza del lavoratore di durata superiore a 60 giorni continuativi** per motivi di salute, 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.

Infine, viene individuata l'azienda sanitaria locale come l'amministrazione competente per l'esame dei ricorsi contro i giudizi del medico competente, compresi quelli formulati in fase preassuntiva.

LOCALI SOTTERRANEI O SEMISOTTERRANEI (ART. 1, COMMA 1, LETTERA E)

In caso di svolgimento di lavori in locali chiusi sotterranei o semisotterranei viene stabilito che il datore di lavoro debba darne comunicazione, **tramite PEC**, al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, 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 del medesimo ufficio.

COMPATIBILITÀ DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE CON LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA (ART. 6)

Come noto, il lavoratore percettore di trattamento di integrazione salariale può svolgere attività lavorativa, in forma subordinata o autonoma, presso un datore di lavoro diverso da quello che ha fatto ricorso al trattamento medesimo, purché lo comunichi all'INPS. Il Collegato Lavoro, modificando l'art. 8 del D.Lgs. n. 148/2015 prevede, **indipendentemente dalla durata dell'attività lavorativa**, la perdita dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale per le giornate lavorate. 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**.

Permane, **a carico del lavoratore, l'obbligo di comunicazione** dello svolgimento della suddetta attività lavorativa. Pertanto, 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. Al riguardo, il Collegato Lavoro **esclude che le comunicazioni in ordine al rapporto di lavoro rese dalle agenzie di somministrazione siano valide** al fine dell'assolvimento del suddetto obbligo di comunicazione.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO (ART. 10, COMMA 1, LETTERA A)

Il decreto-legge n. 104/2020, convertito con la legge n. 126/2020, (cd. [decreto Agosto](#)), per far fronte alle conseguenze dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 aveva introdotto la previsione secondo cui il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione e somministrato a termine presso l'utilizzatore può essere impiegato in missione da quest'ultimo, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, senza che ciò comporti in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato (cd. stabilizzazione). Tale disposizione è stata oggetto di svariate proroghe, da ultimo il [decreto Milleproroghe 2023](#), che ne ha posticipato la scadenza al 30 giugno 2025.

Il Collegato Lavoro sopprime adesso totalmente questa previsione derogatoria, **ripristinando il limite dei 24 mesi relativo ai periodi di impiego in missione presso uno stesso utilizzatore**.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (ART. 10, COMMA 1, LETTERA B)

In tema di assunzione con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, l'art. 10 del Collegato Lavoro, integrando l'art. 34, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, dispone 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**.

LIMITE LEGALE LAVORATORI SOMMINISTRATI (ART. 10, COMMA 1, LETTERA A)

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.

Il 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
 - 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;
 - da imprese **start-up innovative** di cui all'articolo 25, comma 2 e 3, del decreto-legge n. 179/2012 (convertito 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;
 - per lo svolgimento delle **attività stagionali** di cui all'articolo 21, comma 2;
 - per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi o per produrre specifiche opere audiovisive;
 - per **sostituzione di lavoratori assenti**;
 - con lavoratori di età **superiore a 50 anni**.

ATTIVITÀ STAGIONALI: NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA (ART. 11)

L'articolo 21, comma 2, secondo periodo del D.Lgs. n. 81/2015, in combinato disposto con il successivo terzo periodo, costituisce il riferimento normativo per le esclusioni dei rapporti di lavoro stagionale dai limiti in ordine alla durata massima dei rapporti a termine e alle causali giustificatrici l'apposizione del termine (cfr. art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015) e alle limitazioni numeriche all'assunzione di lavoratori a termine (cfr. art. 23, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015); esclude inoltre le attività stagionali dall'ambito di applicazione dei termini dilatori per la riassunzione a tempo determinato di un lavoratore (il cd. "stop & go").



L'art. 11 del Collegato Lavoro reca una norma di interpretazione autentica della nozione di "attività stagionali", stabilendo che sono da intendersi tali, oltre a quelle di cui al DPR n. 1525/1963, anche "[...] le 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, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015".

Recentemente la Corte di Cassazione, con [ordinanza n. 9243 del 4 aprile 2023](#), aveva fornito un'interpretazione assai restrittiva delle "attività stagionali" in connessione con il possibile ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato, sostenendo che "nel concetto di attività stagionale possono comprendersi soltanto situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e non anche situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico - produttiva".

Con il Collegato Lavoro, pertanto, il legislatore, operando in senso diametralmente opposto, **amplia la definizione di "attività stagionali"**, non limitandola più alle sole attività del DPR n. 1525/1963 o a quelle ulteriori eventualmente previste dalla contrattazione collettiva, ma estendendola anche alla **intensificazione connessa alle stagioni** (estiva, invernale, etc.), e alle **esigenze tecnico-produttive** dell'attività aziendale ovvero le esigenze connesse ai cicli stagionali del settore produttivo in sé o del mercato di riferimento dell'azienda. A tal fine la norma **delega la contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa** (art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015) ad individuare le casistiche di tali attività stagionali all'interno dei contratti collettivi di lavoro, fermo restando che la norma afferma la validità retroattiva degli accordi già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge n. 203/2024.

DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (ART. 13)

Modificando l'articolo 7, comma 2, del D.Lgs. n. 104/2022 (cd. [decreto Trasparenza](#)), il Collegato Lavoro stabilisce la durata massima del periodo di prova nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato, rapportandola 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 del rapporto di lavoro. 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**.

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.



UNICO CONTRATTO DI APPRENDISTATO DUALE (ART. 18)

Il Collegato Lavoro introduce una modifica alla disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'articolo 43 del D.Lgs. n. 81/2015, la quale prevede al termine del periodo di apprendistato cd. duale la possibilità di trasformare il rapporto in un contratto di apprendistato professionalizzante.

Con la riscrittura del comma 9 dell'articolo citato, **la possibilità di trasformazione viene estesa anche all'apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Pertanto successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, ovvero del diploma di istruzione secondaria superiore, si ammette la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, sia in un apprendistato professionalizzante, sia in un apprendistato di alta formazione e ricerca e per la formazione professionale regionale, nel rispetto ovviamente dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA (ART. 19)

Aggiungendo il comma 7-bis all'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 in materia di dimissioni e risoluzione consensuale, il Collegato Lavoro stabilisce 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.

In tali casi non si applica la procedura stabilita dall'art. 26, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015 in base alla quale, al di fuori di specifiche ipotesi previste dalla legge, le dimissioni sono rese, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche.

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

Secondo quanto dichiarato dai promotori di questa disposizione (cfr. gli atti parlamentari nella fase di discussione del disegno di legge) la stessa sarebbe volta a **contrastare la pratica di assenze reiterate da parte del lavoratore con l'intenzione di 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.

Se è indimostrata l'effettiva diffusione del comportamento opportunistico che la norma si prefiggerebbe di combattere e sanzionare, è assai probabile che, così formulata, la stessa – nel perseguire l'esplicitata finalità di "riequilibrare in concreto le posizioni dei contraenti in tutti i casi in cui il lavoratore effettivamente manifesta la propria intenzione di risolvere il rapporto di lavoro, ma non adempie le formalità prescritte dalla legge" – finisca per attribuire alla parte datoriale un potere di recesso svincolato dai tempi e dalle procedure normalmente propedeutici al reale accertamento della volontà del lavoratore assente.



PROCEDIMENTI DI CONCILIAZIONE IN MODALITÀ TELEMATICA (ART. 20)

Viene stabilita la possibilità di svolgimento dei **procedimenti di conciliazione in materia di lavoro in sede amministrativa e sindacale** di cui agli artt. 410, 411 e 412-ter c.p.c. in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

La definizione delle regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione necessarie saranno definite con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero della giustizia, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del Collegato Lavoro. Fino alla emanazione del suddetto decreto, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro continueranno a svolgersi secondo le modalità vigenti.

NOTIFICAZIONE DELLE CONTROVERSIE IN MATERIA CONTRIBUTIVA (ART. 25)

Integrando gli artt. 24 e 29 del decreto legislativo n. 46/1999, viene previsto che i ricorsi in materia contributiva contro l'iscrizione a ruolo, nonché contro l'esecuzione e gli atti esecutivi siano notificati presso la sede territoriale nella cui circoscrizione **risiedono i soggetti privati interessati**.

Tale modifica costituisce una deroga rispetto al principio generale per cui le notifiche alle persone giuridiche debbono essere effettuate presso la sede legale delle stesse.

APE SOCIALE E PENSIONAMENTO ANTICIPATO (ART. 29)

Si prevede l'uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso all'APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto.

In particolare il Collegato Lavoro stabilisce che le domande per il riconoscimento delle condizioni di accesso all'APE sociale (di cui all'articolo 1, commi da 179 a 186, della Legge n. 232/2016) e alla pensione anticipata con requisito contributivo ridotto (di cui all'articolo 1, commi da 199 a 205 della medesima legge) vadano entrambe presentate entro il **31 marzo**, il **15 luglio** e, comunque, **non oltre il 30 novembre** di ciascun anno.

RENDITA VITALIZIA (ART. 30)

Il datore di lavoro che abbia omesso di versare i contributi obbligatori IVS e che non sia più in grado di versarli a causa di prescrizione può chiedere all'INPS la costituzione di una rendita vitalizia per il lavoratore interessato, a condizione che sia in grado di provare, con apposita documentazione, l'esistenza del rapporto di lavoro e l'ammontare della retribuzione corrisposta. Nel caso in cui il lavoratore non riesca ad ottenere dal datore di lavoro la costituzione della suddetta rendita vitalizia può egli stesso sostituirsi al datore, fermo restando il diritto al risarcimento del danno e sempre a condizione che siano fornite all'Istituto le prove dell'esistenza del rapporto di lavoro e della retribuzione.

Il Collegato Lavoro, inserendo il 7° comma nell'articolo 13 della legge n. 1338/1962, prevede la **possibilità per il lavoratore di chiedere all'INPS la costituzione della rendita vitalizia**, con onere interamente a proprio



carico, **senza limiti di tempo**. Viene pertanto meno il limite di prescrizione. Resta invece fermo l'obbligo di provare il rapporto di lavoro e la retribuzione.

[leggi il testo...](#)