

Duraccio Consulenti del Lavoro
S.r.l.-S.f.P.

Sede
Via Roma 107
80047 San Giuseppe Ves.no(Na)
e.mail info@duraccioconsulentidellavoro.it
pec duraccio.stp@pec.it
www.duraccioconsulentidellavoro.it
+39 081.827.21.69

P. IVA e C.F. 08775151213

Iscritta alla sezione speciale dell'albo
dei Consulenti del Lavoro di Napoli

Soci professionisti

dott. Francesco Duraccio
francesco.duraccio@consulentidellavoro.it

dott. Luigi Duraccio
luigi@duraccioconsulentidellavoro.it

dott. Luigi jr Duraccio
luigi jr@duraccioconsulentidellavoro.it

Dicembre 2024

A tutti i clienti

COLLEGATO LAVORO

Publicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 203 del 13 dicembre 2024 recante “disposizioni in materia di lavoro”.

Il provvedimento entrerà in vigore dal 12 gennaio 2025.

Le nuove disposizioni riguardano temi come dimissioni, periodo di prova, contratti misti e altri aspetti dei diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro. In questo articolo, esploreremo le principali novità e il loro impatto sulla gestione quotidiana dei rapporti lavorativi.

DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Una delle principali modifiche riguarda le dimissioni per assenza ingiustificata, con l'obiettivo di evitare la percezione indebita della NASpI.

Fino ad oggi, l'assenza ingiustificata per lunghi periodi costringeva nella maggioranza dei casi il datore di lavoro a licenziare il lavoratore, permettendogli comunque di accedere al sussidio di disoccupazione.

Con l'entrata in vigore del Collegato Lavoro, l'assenza ingiustificata per un lungo periodo comporta la risoluzione automatica del contratto come dimissioni d'ufficio, evitando così l'eventuale abuso.

Dunque, se un lavoratore si assenta ingiustificatamente per oltre 15 giorni (o per il periodo definito dal contratto collettivo), il rapporto sarà considerato risolto per dimissioni d'ufficio, senza la necessità di un atto formale da parte del lavoratore.

Tuttavia, non vi sarà risoluzione del contratto se il lavoratore è stato impossibilitato a giustificare l'assenza per cause di forza maggiore, come nel caso di eventi che ne abbiano impedito la comunicazione.

Il datore di lavoro dovrà comunicare l'assenza all'Ispettorato del Lavoro (ITL) per la verifica della veridicità dell'assenza.

LA PROVA NEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Si stabiliscono regole più chiare e proporzionate alla durata del contratto e alle mansioni introducendo modifiche al periodo di prova nei contratti a tempo determinato:

- Per i contratti a tempo determinato, la durata del periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario dall'inizio del rapporto di lavoro
- Nei contratti di durata inferiore a 6 mesi, il periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni.
- Nei contratti superiori a 6 mesi, il periodo di prova può arrivare fino a 30 giorni, in proporzione alla durata e alle mansioni.

- La durata del periodo di prova deve essere adeguata alla mansione e alla durata del contratto, con possibilità per i contratti collettivi di stabilire condizioni più favorevoli per i lavoratori.

VISITA MEDICA PRIMA DELL'ASSUNZIONE

Viene definitivamente stabilito l'obbligo della visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva, nella quale deve constatarsi l'assenza di controindicazioni alla mansione specifica cui il lavoratore sarà destinato.

La visita medica precedente alla riammissione al lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione, deve essere eseguita se il medico competente lo ritiene necessario. In questo caso però, il medico competente deve sempre esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

SMART WORKING E COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

I datori di lavoro sono obbligati a comunicare al Ministero del Lavoro le modalità di attuazione del lavoro agile, specificando i nomi dei lavoratori coinvolti e la durata del periodo di smart working:

- La comunicazione dovrà essere effettuata entro 5 giorni dall'inizio del periodo di lavoro agile o dalla modifica delle sue condizioni.

LAVORARE DURANTE LA CASSA INTEGRAZIONE

L'art. 6 del DDL Lavoro sostituisce integralmente l'art. 8 del D.Lgs. n. 148/2015, disciplinando la compatibilità delle integrazioni salariali con lo svolgimento di attività lavorativa subordinata o autonoma.

Le modifiche introdotte prevedono quanto segue:

- Anche per i lavoratori subordinati con un'attività pari o inferiore a sei mesi, non si applica più la sospensione dell'integrazione salariale, ma una riduzione del periodo di integrazione, proporzionata alle giornate di lavoro effettivamente svolte.
- Incompatibilità con il trattamento di integrazione salariale:
 - Il lavoratore che svolge attività subordinata o autonoma durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto a tale trattamento per le giornate di lavoro effettuate.
 - Il lavoratore decade dal diritto all'integrazione salariale se non fornisce una comunicazione preventiva alla sede territoriale dell'INPS riguardo all'attività lavorativa svolta.
- **Obbligo di comunicazione:**
 - L'onere di comunicazione grava direttamente sul lavoratore.
 - Sono valide le comunicazioni fornite dai datori di lavoro pubblici e privati, come stabilito dalla normativa vigente (art 4bis del Dlgs 181/2000).

Si provvede così al recepimento dell'orientamento giurisprudenziale della Corte di cassazione secondo cui lo svolgimento di attività lavorativa durante il periodo di integrazione salariale non comporta la perdita totale del diritto all'integrazione, ma solo una riduzione proporzionata ai guadagni derivanti da tale attività.

LA DILAZIONE DEI DEBITI CONTRIBUTIVI

Dal 1° gennaio 2025, sarà possibile rateizzare i debiti contributivi (non ancora affidati per il recupero agli agenti della riscossione) verso INPS e INAIL fino a 60 rate mensili, senza necessità di autorizzazione ministeriale.

CONCILIAZIONI TELEMATICHE

È previsto che le conciliazioni possano essere svolte anche in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi, semplificando e velocizzando la risoluzione delle controversie.

Fino alla emanazione dell'apposito decreto di attuazione del Ministero del Lavoro e della Giustizia, le conciliazioni continuano a svolgersi secondo le modalità vigenti.

SOMMINISTRAZIONE E LIMITI

Il Collegato Lavoro elimina il limite del 30% per l'utilizzo di somministrazione a tempo determinato nel caso in cui il contratto tra l'agenzia e il lavoratore sia a tempo indeterminato.

- Le missioni per i lavoratori somministrati potranno durare fino a 24 mesi solo per contratti a tempo determinato. Tuttavia, non ci saranno più limitazioni nel caso di contratti a tempo indeterminato.
- Questa modifica mira a rendere il mercato del lavoro più flessibile, con maggiore libertà di utilizzo delle agenzie per il lavoro.

LAVORO STAGIONALE ED INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Fino ad oggi, le attività stagionali erano individuate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso un decreto specifico e dai contratti collettivi, che definivano quali settori potessero essere considerati stagionali.

Le disposizioni del D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, includevano un elenco limitato di attività stagionali, principalmente legate ai settori dell'agricoltura, della pesca e dell'allevamento.

Con una interpretazione autentica il Collegato Lavoro estende il concetto di attività stagionali, comprendendo non solo i settori tradizionalmente stagionali come il turismo e il commercio, ma anche alle attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché ad esigenze tecnico-produttive o collegate a cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

Il Collegato Lavoro demanda alla contrattazione collettiva di primo e secondo livello (stipulata dalle Organizzazioni comparativamente maggiormente rappresentative sul territorio nazionale) il compito di identificare le attività stagionali in relazione alle tendenze economiche e alle dinamiche di un mercato in continuo cambiamento.

Le nuove disposizioni si applicano anche retroattivamente, cioè anche ai contratti già in corso al momento della pubblicazione del Collegato Lavoro, purché le condizioni di lavoro rientrino nelle categorie di attività stagionale.

Nel ringraziarVi per l'attenzione, Vi informiamo che, come sempre, i nostri Uffici sono a disposizione per ulteriori chiarimenti su quanto esposto nella presente.

Duraccio Consulenti Del Lavoro S.r.l. – S.t.p.