

“Collegato” lavoro. Pubblicato in Gazzetta

Pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale, n. 303 del 28 dicembre 2024, la [Legge 13 dicembre 2024, n. 203, recante: «Disposizioni in materia di lavoro»](#).

La [legge](#) composta da 34 articoli, **entra in vigore dal 12 gennaio 2025**. Il provvedimento è finalizzato ad introdurre norme che incidono in materia di lavoro e politiche sociali, con particolare riferimento ai temi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, della disciplina dei contratti di lavoro, dell'adempimento degli obblighi contributivi, nonché degli ammortizzatori sociali.

Aggiornamento del 2 gennaio 2025

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con [la nota n. 9740 del 30 dicembre 2024](#), ha fornito le prime indicazioni sui contenuti del cd. “Collegato Lavoro”

In particolare, la [nota dell'Inl](#) si sofferma sui seguenti articoli della L. n. 203/2024, recante: «Disposizioni in materia di lavoro»:

- Art. 1 (*Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*);
- Art. 6 (*Sospensione della prestazione di cassa integrazione*);
- Art. 10 (*Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro*);
- Art. 11 (*Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali*);
- Art. 13 (*Durata del periodo di prova*)
- Art. 14 (*Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile*);
- Art. 17 (*Applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti*);
- Art. 18 (*Unico contratto di apprendistato duale*);
- Art. 19 (*Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro*);
- Art. 20 (*Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro*).

Disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Formazione continua dei medici competenti. Utilizzando i dati dell'anagrafe nazionale dei crediti formativi, il Ministero della salute verificherà periodicamente il mantenimento del requisito della partecipazione al programma di educazione continua in medicina ai fini della permanenza nell'elenco dei medici competenti istituito presso il medesimo Dicastero

Visite mediche. In un'ottica di semplificazione, si prevede che il medico competente possa tener conto, nella prescrizione di esami clinici e biologici e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, delle risultanze dei medesimi esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio, al fine di evitarne la ripetizione. Con riferimento all'obbligo di visita medica precedente alla ripresa del lavoro per i casi di assenza del lavoratore, per motivi di salute, di durata superiore a 60 giorni continuativi previsto dalla normativa vigente, l'obbligo permane solo qualora la visita sia ritenuta necessaria dal medico competente che, altrimenti, è tenuto ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Disposizioni in materia di contratti a tempo determinato e di somministrazione

Esclusi dal computo dei **limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori** (che non

può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei medesimi contratti) i casi in cui la somministrazione a termine riguardi lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato o lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze (svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, *start-up*, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori con più di 50 anni). Eliminata la previsione secondo cui, se il contratto tra agenzia di somministrazione e lavoratore è a tempo indeterminato, non trovano applicazione i limiti di durata complessiva della missione a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore (e attualmente pari a 24 mesi).

Interpretazione autentica della disposizione che definisce le caratteristiche delle attività stagionali escluse dall'ambito di applicazione dei termini dilatori per la riassunzione a tempo determinato di un lavoratore se richiamate nei contratti collettivi. In particolare, si intendono attività stagionali (oltre quelle previste dal D.P.R. n. 1525/1963) 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.

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, **la durata del periodo di prova nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato** è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso, non può essere inferiore a 2 né superiore a 15 giorni per i contratti con durata massima di 6 mesi, e non può essere inferiore a 2 e superiore a 30 giorni per quelli con durata da 6 a 12 mesi **(articolo 13)**.

Comunicazioni telematiche delle prestazioni di lavoro svolte in modalità agile. I nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di fine delle prestazioni in *smart working* vanno comunicati entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo. L'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile deve essere comunicato entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica **(articolo 14)**.

In caso di **assenza ingiustificata del lavoratore** protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla competente sede dell'INL, che può verificarne la veridicità. **Ne consegue la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore e a tale fattispecie non si applica la disciplina vigente in materia di dimissioni telematiche.** Tale previsione non si applica se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza **(articolo 19)**.

Disciplina dei contratti misti. Potranno accedere alla tassazione agevolata (c.d. **regime forfettario**) i professionisti iscritti in albi o registri professionali che svolgono la propria prestazione nei confronti di datori di

lavoro con più di 250 dipendenti, anche se risultano già assunti dagli stessi con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato. L'applicazione del regime agevolato necessita che il contratto subordinato preveda un orario pari a un minimo del 40% e a un massimo del 50% del tempo pieno e soltanto se il contratto di lavoro autonomo è certificato dagli organi competenti e qualora non si configuri (rispetto al contratto di lavoro subordinato) alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione, nonché all'orario e alle giornate di lavoro (**articolo 17**).

Unico contratto di apprendistato duale. È introdotta la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, anche nella terza tipologia di apprendistato, ossia quella concernente l'apprendistato di alta formazione e di ricerca. Procedimenti di conciliazione in materia di lavoro. È previsto che i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412 ter c.p.c. possano svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. Con decreto di questo Dicastero, di concerto con il Ministero della Giustizia (da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge), sentiti l'Agid e il Garante per la Protezione dei dati personali, siano stabilite le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Fino all'entrata in vigore del decreto indicato, i suddetti procedimenti continueranno a svolgersi secondo le modalità vigenti (**articolo 18**).

Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e di politiche formative

Sospensione della prestazione di cassa integrazione per le giornate di lavoro subordinato o di lavoro autonomo svolte durante il periodo di integrazione salariale. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa. Le comunicazioni telematiche previste dalla legge assolvono l'obbligo del lavoratore (articolo 6).

Incremento di 5 milioni di euro per il 2024 delle risorse destinate alla copertura delle **spese di amministrazione degli enti privati gestori di attività formative.**

Dal 2024, estensione a tutte le tipologie di apprendistato delle risorse destinate annualmente per la formazione del solo apprendistato professionalizzante.

Istituzione presso il Ministero dell'Istruzione e del Merito, dell'Albo delle buone pratiche dei PCTO, al fine di condividere e diffondere soluzioni organizzative ed esperienze di eccellenza e dell'Osservatorio nazionale per i PCTO, con compiti di sostegno delle attività di monitoraggio e di valutazione dei medesimi percorsi.

Disposizioni in materia previdenziale e contributiva

Dal primo gennaio 2025 sarà possibile rateizzare fino ad un massimo di 60 rate mensili i debiti per contributi, premi e accessori di legge, dovuti all'INPS e all'INAIL e non affidati agli agenti della riscossione, nei casi da definirsi con decreto ministeriale e secondo i requisiti, i criteri e le modalità successivamente stabiliti da un atto

emanato dal consiglio di amministrazione di ciascuno dei due enti (**articolo 23**).

Uniformati i **tempi di presentazione delle domande di accesso ad Ape Sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto**, prevedendo che tali domande siano presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, non oltre il 30 novembre di ciascun anno (**articolo 29**).

Ulteriori disposizioni

Estensione del c.d. legittimo impedimento per i liberi professionisti iscritti in albi anche ai casi di parto della libera professionista e ai casi di ricovero ospedaliero del figlio minorenne che necessita di assistenza da parte del genitore libero professionista (articolo 7).

Il riconoscimento della possibilità per le parti dell'atto di cessione di un bene immobile di dichiarare, in alternativa all'ammontare della spesa sostenuta, **il numero della fattura emessa dal mediatore e la corrispondenza tra l'importo fatturato e la spesa effettivamente sostenuta**, dovendo, in ogni caso, indicare le analitiche modalità di pagamento della stessa (**articolo 22**).

[**Link al testo della Legge 13 dicembre 2024, n. 203, recante: «Disposizioni in materia di lavoro». Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024 e in vigore dal 12 gennaio 2025.**](#)