

COLLEGATO LAVORO: NOVITÀ IN SINTESI

La Legge 203/2024, nota come Collegato Lavoro, è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale ed entrata in vigore il 12 gennaio 2025: ecco le principali novità per professionisti e aziende.



È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024 la Legge 203 del 12 dicembre 2024, conosciuta come **Collegato Lavoro**, che introduce importanti novità in ambito lavorativo.

La normativa, rubricata "**Disposizioni in materia di lavoro**", entra in vigore il **12 gennaio 2025**.

Di seguito, una sintesi delle principali disposizioni per orientarsi tra gli aspetti più rilevanti della legge.

FONTE: "[Euroconference](#)" *La circolare di lavoro e previdenza n. 1 del 9 gennaio 2025*

ARTICOLO CONTENUTO

ARTICOLO	CONTENUTO
ARTICOLO 1	MODIFICHE AL D.LGS. 81/2008
Articolo 1, comma 1 lettera b)	Viene aggiunto il nuovo articolo 14-bis, rubricato " <i>Relazione annuale sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro</i> ": entro il 30 aprile di ciascun anno il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rende comunicazioni alle Camere sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro, con riferimento all'anno precedente, nonché sugli interventi da adottare per migliorare le condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro e sugli orientamenti e i programmi legislativi che il Governo intende adottare al riguardo per l'anno in corso, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
Articolo 1, comma 1 lettera d)	<ul style="list-style-type: none"> Viene modificata la disciplina relativa alla visita medica per la ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore a 60 giorni continuativi: è obbligatoria solo se ritenuta necessaria dal medico competente (lettera e-ter), in caso contrario il medico competente è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica; Viene aggiornato il termine per rivedere, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza, peraltro scaduto prima di entrare in vigore (31 dicembre 2024).

<p><i>Articolo 1, comma 1 lettera e)</i></p>	<p>Sono sostituiti i commi 2 e 3 dell'articolo 65, che disciplina gli aspetti legati alla sicurezza delle prestazioni di lavoro, si prevede che è consentito l'uso dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei se le lavorazioni non danno luogo a emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettati i requisiti di cui all'allegato IV, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima.</p> <p>Da un punto di vista operativo, il datore di lavoro deve comunicare tramite PEC al competente ufficio territoriale dell'INL l'uso dei locali allegando adeguata documentazione, che dovrà essere individuata con apposita circolare INL.</p> <p>I locali possono essere utilizzati trascorsi 30 giorni dalla data della comunicazione all'INL: nel caso quest'ultimo ente richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi 30 giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste.</p>
<p><i>Articolo 1, comma 1 lettera f)</i></p>	<p>Viene abrogato, nell'ambito dei cantieri edili, l'obbligo per i datori di lavoro di munire il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.</p>
<p>ARTICOLO 6 SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI DI CASSA INTEGRAZIONE</p>	
<p><i>Articolo 6</i></p>	<p>Viene sostituito l'articolo 8, D. Lgs. 148/2015, relativo alla compatibilità delle integrazioni salariali con lo svolgimento di attività lavorativa: 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.</p> <p>Infine il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale Inps dello svolgimento dell'attività.</p> <p>Le comunicazioni, a carico dei datori di lavoro, di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo o subordinato, al Servizio competente sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui al presente comma.</p>
<p>ARTICOLO 7 SOSPENSIONE ADEMPIMENTI A CARICO DEI LIBERI PROFESSIONISTI PER PARTO, INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA O ASSISTENZA AL FIGLIO MINORENNE</p>	
<p><i>Articolo 7</i></p>	<p>Mediante la sostituzione dell'articolo 1, comma 937, L. 234/2021, 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 a carico dei liberi professionisti siano sospesi, rispettivamente, a decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al 30° giorno successivo al parto ovvero fino al 30° giorno successivo all'interruzione della gravidanza.</p>
<p>ARTICOLO 11 NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA ex Art. 21, Comma 2, D.Lgs. 81/2015, IN MATERIA DI ATTIVITÀ STAGIONALI</p>	
<p><i>Articolo 11</i></p>	<p>Viene introdotta una norma di interpretazione autentica volto a contenere il contenzioso sorto in materia di lavoro stagionale. In particolare, tale disposizione si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal D.P.R. 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.</p>
<p>ARTICOLO 13 PERIODO DI PROVA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO</p>	

<i>Articolo 13</i>	<p>L'Art. 13 fornisce un meccanismo di calcolo per riproporzionare la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato.</p> <p>Mediante modifica dell'art. 7, comma 2, D. Lgs. 104/2022, fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso, la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.</p>
ARTICOLO 18 UNICO CONTRATTO DI APPRENDISTATO DUALE	
<i>Articolo 18</i>	<p>Mediante la sostituzione del comma 9, dell'articolo 43, D. Lgs. 81/2015, si prevede che, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, previo aggiornamento del piano formativo individuale in:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali: la durata massima complessiva dei 2 periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva; B. Apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale.
ARTICOLO 19 NORME IN MATERIA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
<i>Articolo 19</i>	<p>Mediante l'inserimento del nuovo comma 7-bis all'art. 26, D. Lgs. 151/2015, viene introdotta una nuova modalità di risoluzione del rapporto, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, che evita il licenziamento disciplinare e al conseguente accesso alla NASpI. Qualora l'assenza si protragga oltre il termine previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, sia superiore a 15 giorni, il datore di lavoro ne dà la comunicazione all'ITL competente, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima e il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore, fatta salva la possibilità per il lavoratore di dimostrare che la mancata comunicazione dei motivi che giustificano la sua assenza sia dovuta a causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.</p>
ARTICOLO 23 DILAZIONE DEL PAGAMENTO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI	
<i>Articolo 23</i>	<p>Mediante l'inserimento del comma 11-bis all'articolo 2, D. L. 338/1989, a decorrere dal 1° gennaio 2025 Inps e Inail possono consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino al numero massimo di 60 rate mensili, nei casi definiti con D. M. da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'articolo 116, comma 17, L. 388/2000, che prevede un piano di rateazione sempre di 60 rate mensili, ma da autorizzare da parte del Ministero del lavoro, cessa di applicarsi a Inps e Inail.</p>

TANTE ALTRE NEWS E APPROFONDIMENTI
SUL NOSTRO SITO
www.pierlucaeassociati.it