



Studio Associato

Gianluca Colombo
Pier Paolo Colombo

Consulenti del Lavoro

Via del Campaccio, 6
20034 San Giorgio su Legnano (MI)

tel: 0331400582
email: info@studio-colombo.com
web: studio-colombo.org

C.F. e P.IVA 10208700152



Gianluca Colombo
n. 1612 C.P.O. Milano

Pierpaolo Colombo
n. 1578 C.P.O. Milano

Cristiano Grimaldi
n. 2677 C.P.O. Milano

S. Giorgio su L. 30 dicembre 2024

Collegato Lavoro: le novità in materia di lavoro

E', stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 28 dicembre 2024 la [Legge 203/2024](#), il cosiddetto "Collegato Lavoro" **che entrerà in vigore il prossimo 12 gennaio 2025.**

Di seguito si riportano le principali novità:

1. Sicurezza su lavoro - art.1

- Viene istituita la Relazione annuale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, che dovrà contenere le misure per migliorare le condizioni di sicurezza; il Ministro del Lavoro presenterà la relazione alle Camere entro il 30 aprile di ogni anno.
- Sorveglianza sanitaria: si introduce la possibilità per il medico competente di evitare la ripetizione di esami clinici e diagnostici già effettuati.
- Attività lavorativa in locali chiusi sotterranei o semi sotterranei: quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, il datore di lavoro comunica tramite posta elettronica certificata al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) l'uso dei locali di cui al presente articolo allegando adeguata documentazione individuata con apposita circolare dell'INL che dimostri il rispetto dei requisiti; i locali potranno essere utilizzati entro 30 giorni dalla comunicazione, salvo espresso divieto.

2. Cassa integrazione e attività lavorativa - art.6

- 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.
- 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'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento dell'attività.

3. Liberi professionisti – sospensione dei termini in caso di parto o ricovero del figlio - art.7

In caso di parto o di interruzione della gravidanza avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa, i termini relativi agli adempimenti fiscali e contributivi sono sospesi, rispettivamente:

- A decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto ovvero fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza.
- Entro 15 giorni dall'evento deve inviare certificato medico attestante le informazioni utili alla sospensione, nonché copia dei mandati professionali.



- Le disposizioni si applicano anche nei riguardi del libero professionista che, a causa di ricovero ospedaliero d'urgenza per infortunio o malattia grave del proprio figlio minorenne ovvero per intervento chirurgico dello stesso, dovendo assistere il figlio, è impossibilitato temporaneamente all'esercizio dell'attività professionale. Anche in questo caso vige obbligo di comunicazione entro 15 giorni.

4. Contratti a termine e attività stagionali – Art. 11

La norma chiarisce che le attività stagionali includono non solo quelle definite dal DPR n. 1525/1963, ma 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 decreto legislativo n. 81 del 2015.

5. Periodo di prova nel contratto a termine – Art. 13

Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita 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 la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

6. Termini per la comunicazione di smart working – Art. 14

Viene introdotto l'obbligo di provvedere alla comunicazione entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i 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.

7. Applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti per titolari di partita iva e lavoro subordinato - art.17

La norma amplia la platea dei soggetti che possono avvalersi del regime forfetario permettendo la stipula di contratti misti, che combinano lavoro subordinato e autonomo, mantenendo una netta separazione tra le due attività.

Ciò consente ai professionisti di lavorare con contratti part-time come dipendenti e contemporaneamente fornire prestazioni come autonomi, garantendo una maggiore flessibilità alle imprese con particolare riguardo a quelle che occupano più di 250 dipendenti.

8. Risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata – Art. 19

Viene introdotta la risoluzione automatica del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata.

In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta:

- oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro;
- In mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni;

Il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.



Studio Associato
Gianluca Colombo
Pier Paolo Colombo
Consulenti del Lavoro

Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista per i licenziamenti individuali (versamento del contributo NASPI).

Le disposizioni non si applicano 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 la sua assenza.

9. Pagamento dilazionato dei debiti contributivi - art.23

L'articolo introduce la possibilità per INPS e INAIL di autorizzare la rateizzazione dei debiti contributivi non ancora affidati alla riscossione, fino a un massimo di 60 rate mensili e per i casi previsti dal Decreto del MLPS da emanarsi.

La misura, valida dal 1° gennaio 2025, è volta a favorire la regolarizzazione spontanea dei debiti contributivi, con l'obiettivo di agevolare i datori di lavoro in difficoltà economiche.

In attesa dei decreti attuativi e delle relative circolari contenenti i chiarimenti necessari per l'applicazione delle novità sopra riportate, Il personale di studio è a disposizione per chiarimenti

Cordialmente

Studio Colombo