



web site



“Collegato lavoro” e “Milleproroghe” - le principali novità -

1. PREMESSA

A fine dicembre 2024 sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale i due seguenti provvedimenti:

- decreto-legge 27/12/2024, n. 202 – c.d. “decreto Milleproroghe” (Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27/12/2024);
- legge 13/12/2024, n. 203 – c.d. “Collegato lavoro” (Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28/12/2024).

Nella presente circolare si dà conto di alcune delle **novità in materia di lavoro dipendente** contenute nei due testi normativi.

2. DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Fino all'11/01/2025 l'art. 7 co. 2 DLgs 104/2022 prevedeva genericamente che per i contratti di lavoro a tempo determinato il periodo di prova dovesse essere fissato «*in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere*».

Il Collegato lavoro ha modificato questa norma per cui dal 12/01/2025, per i **contratti di lavoro a tempo determinato**, il **periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a:**

- **quindici giorni**, per contratti di durata fino a sei mesi;
- **trenta giorni**, per contratti di durata superiore a sei ma non a dodici mesi;

3. SCIOGLIMENTO DEL CONTRATTO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA

Per evitare la pratica elusiva di assenze ripetute del lavoratore allo scopo di provocare un licenziamento e potere, così, godere della indennità NASPI, il Collegato lavoro ha previsto che, **in caso di assenza continuativa ingiustificata per un periodo superiore a 15 giorni** (o al diverso limite eventualmente previsto dai CCNL) il datore di lavoro può risolvere il contratto per **volontà del lavoratore** stesso (quindi, senza pagamento del c.d. “ticket licenziamento”, senza diritto alla indennità NASPI per il lavoratore e, naturalmente, senza necessità di dimissioni telematiche).

Il lavoratore può dimostrare di essere stato impossibilitato a recarsi al lavoro per **cause di forza maggiore** o per **fatto imputabile al datore di lavoro**, nel qual caso il licenziamento non ha luogo.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per assenza ingiustificata all'ispettorato del lavoro, il quale può procedere a verificare che sussistano i presupposti. In attesa delle istruzioni circa le modalità di comunicazione all'Ispettorato del lavoro è consigliabile inviare una PEC da parte del datore di lavoro all'Ispettorato stesso.



4. CAUSALI PER IL RINNOVO DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'art. 19 co. 1 del DLgs 81/2015 prevede che i **contratti di lavoro a tempo determinato** possono essere stipulati (o rinnovati) fino ad una **durata massima di 12 mesi**.

È possibile superare questo limite, ma **non oltre i 24 mesi complessivi**, solo nelle seguenti ipotesi:

- nei **casi previsti dai CCNL** (es.: CCNL Terziario, Industria alimentare, Studi professionali, Artigianato alimentazione-panificazione, Cartai e cartotecnici, Tessile-abbigliamento-moda ecc...);
- in assenza di causali previste dal CCNL, «**per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti**». Questa possibilità era data solo fino al 31/12/2024 ma il Milleproroghe ha ora concesso un ulteriore anno. Pertanto, **questa possibilità di stipula (o rinnovo) di contratti di lavoro a tempo determinato oltre i 12 mesi (ed entro i 24 mesi) è operativa fino a tutto il 31/12/2025**;
- per **sostituzione di altri lavoratori**.

5. SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI

Il Collegato lavoro è intervenuto in materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori introducendo le seguenti novità

Visita medica preassuntiva

Innanzitutto, viene precisato che la sorveglianza sanitaria dei lavoratori comprende la **visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva**, finalizzata a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato. Pertanto, la visita medica preventiva 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.

Visita medica precedente la ripresa del lavoro

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

Competenza per i ricorsi in tema di visite mediche

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.

6. ATTIVITÀ STAGIONALE

Se un'attività rientra nell'ambito delle attività stagionali:



- **non si applica** il periodo di **sospensione obbligatoria** di almeno 10-20 giorni in caso di stipula di un contratto di lavoro a termine successivo ad un altro contratto a termine (c.d. “stop&go”);
- **non si applica il limite massimo di durata di 24 mesi** per tutti i contratti a termine con lo stesso soggetto;
- **non si applica il limite massimo del 20% del numero di contratti a termine** rispetto al numero di contratti a tempo indeterminato attivi al primo gennaio dell’anno.

L’art. 11 del Collegato lavoro stabilisce che rientrano tra le attività stagionali, oltre a quelle espressamente elencate in allegato al DPR 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*».

Quindi, il Legislatore amplia la definizione di “attività stagionali” estendendola non solo alle attività del DPR n. 1525/1963 e all’**intensificazione connessa alle stagioni** (estiva, invernale, ecc...), ma facendovi rientrare anche le **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.

7. LAVORO IN LOCALI SOTTERRANEI E SEMISOTTERRANEI

Il Collegato lavoro stabilisce che in caso di svolgimento di lavori in locali chiusi sotterranei o semisotterranei il datore di lavoro **deve darne comunicazione**, tramite PEC, **al competente ufficio territoriale dell’INL**, allegando idonea documentazione che dimostri il rispetto dei requisiti di legge.

I locali possono essere utilizzati decorsi 30 giorni dalla data della comunicazione. Se l’ufficio territoriale dell’INL richiede 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.

In ogni caso, le lavorazioni interessate **non devono determinare l’emissione di agenti nocivi** e devono essere garantite idonee condizioni di aerazione, illuminazione e microclima.

È **soppresso** il presupposto della sussistenza di **particolari esigenze** per l’utilizzo di locali sotterranei o semisotterranei.