

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **MARIO CASSARO****Il Collegato Lavoro è legge. Sintesi delle principali disposizioni**

È stata pubblicata in G.U. 303 del 28.12.2024 la Legge 203/2024 che reca diverse disposizioni in materia di lavoro. Si propone la sintesi delle principali misure.

Interpretazione autentica attività stagionali

L'art. 11 amplia la platea delle attività considerate stagionali e introduce una norma di interpretazione autentica in riferimento alle ipotesi individuate dai contratti collettivi di cui all'art. 21, c. 2, D.Lgs. 81/2015, nel senso che tra le attività stagionali, oltre a quelle indicate dal D.P.R. 1525/1963, rientrano le attività organizzate per far fronte all'intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno, nonché 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 disposizione in esame. La norma è retroattiva e si applica anche ai CCNL sottoscritti prima dell'entrata in vigore della legge.

Durata del periodo di prova

L'art. 13 modifica l'art. 7, c. 2 del D.Lgs. 104/2022 (decreto Trasparenza) introducendo un parametro utile al calcolo del periodo di prova nei contratti di lavoro subordinato a termine. La novella prevede che, fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui non è parte la pubblica amministrazione, è fissata in **1 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 contratti con durata non superiore a 6 mesi, e non può essere inferiore a 2 giorni e superiore a 30 giorni per quelli con durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

Comunicazioni obbligatorie lavoro agile

Con una modifica all'art. 23, c. 1, primo periodo, della L. 81/2017, il Collegato lavoro interviene sui termini per le comunicazioni obbligatorie relative al lavoro agile, formalizzando nell'atto normativo quanto già precisato con una FAQ pubblicata sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro il 23.12.2022. Più precisamente, la norma prevede che le comunicazioni obbligatorie di attivazione del lavoro agile devono essere effettuate **entro 5 giorni dalla data di avvio** del periodo oppure entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

Regime forfetario contratti misti

L'art. 17 interviene sulla disciplina del c.d. regime forfetario riducendo le limitazioni previste dall'art. 1, c. 57, lett. d-bis) della L. 190/2014. In particolare, viene eliminata la clausola ostativa che impedisce alle persone fisiche iscritte in albi o registri professionali, che esercitano attività libero-professionale, anche nelle forme della collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, c. 1, n. 3), in favore di datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti, dai quali sono contestualmente assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, con orario modulato tra un **minimo del 40% e un massimo del 50%** del tempo pieno previsto dal CCNL applicato. Il numero dei dipendenti deve essere calcolato alla data del 1.01 dell'anno in cui sono stipulati contestualmente il contratto di lavoro subordinato e il contratto di lavoro autonomo o d'opera professionale. Il contratto di lavoro autonomo deve essere certificato dalle commissioni di cui all'art. 76 del D.Lgs. 273/2003 e non deve configurare alcuna forma di sovrapposizione circa l'oggetto e le modalità della prestazione nonché riguardo all'orario e alle giornate di lavoro. L'eliminazione della clausola ostativa riguarda anche le persone fisiche non iscritte in albi o registri professionali, che esercitano attività di lavoro autonomo. Il lavoratore autonomo che stipula un contratto misto è tenuto ad eleggere un domicilio professionale distinto da quello del soggetto con cui ha stipulato il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Risoluzione rapporti di lavoro (dimissioni per fatti concludenti)

L'art. 19 introduce il nuovo c. 7-bis all'art. 26 D.Lgs. 151/2015, e dispone che, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, **superiore a 15 giorni**, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore che non matura il diritto alla NASpI. La disposizione 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 la sua assenza.