

Gentili Clienti,

nei giorni scorsi è stato approvato il nuovo Disegno di Legge recante “Disposizioni in materia di lavoro”, che introduce importanti novità e semplificazioni negli adempimenti relativi ai rapporti di lavoro.

Particolare attenzione è stata dedicata ai temi della **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alla disciplina contrattuale, agli obblighi contributivi e agli ammortizzatori sociali**.

Di seguito desideriamo illustrarvi una sintesi dei principali cambiamenti di interesse per lavoratori e imprese:

- 1. Sicurezza sul lavoro:** L'articolo 1 rafforza la sorveglianza sanitaria in particolare:
 - a. Viene prevista la redazione annuale, da parte del Ministero del Lavoro, di una relazione alle Camere sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro, che dovrà contenere l'indicazione di misure per migliorare le condizioni di sicurezza (lett. b);
 - b. Nell'ambito della sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente viene riconosciuta la possibilità di svolgere visite mediche preventive per valutare l'idoneità alla mansione specifica anche in fase pre-assuntiva (lett. d, punto 1.1);
 - c. L'opportunità se svolgere le visite mediche precedenti alla ripresa del lavoro, a seguito di assenze superiori a sessanta giorni continuativi, viene valutata dal medico competente (lett. d, punto 1.3);
 - d. Sempre nell'ambito della sorveglianza sanitaria viene introdotta la possibilità per il medico competente di evitare la ripetizione di esami clinici e diagnostici già effettuati risultanti dalla cartella clinica del lavoratore (lett. d, punto 2);
 - e. Per le attività lavorative svolte in locali chiusi sotterranei o semi-sotterranei, se le lavorazioni non danno luogo ad emissioni di agenti nocivi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare tramite PEC, al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato (INL), l'uso dei locali allegando adeguata documentazione, individuata con apposita circolare dell'INL, che dimostri il rispetto dei requisiti di idonee condizioni di aerazione, illuminazione e microclima. I locali potranno essere utilizzati entro 30 giorni dalla comunicazione, salvo espresso divieto (lett. e).

- 2. Cassa integrazione e lavoro subordinato:** L'articolo 6 consente ai lavoratori in cassa integrazione di svolgere altre attività lavorative subordinate e/o autonome, purché comunicate tempestivamente all'INPS. Durante tali periodi non si percepirà il trattamento di integrazione salariale ed in caso di omessa comunicazione il lavoratore decade dal diritto al trattamento salariale.

- 3. Attività stagionali:** L'articolo 11 viene introdotta una norma di interpretazione autentica, in materia di attività stagionali. Si chiarisce che oltre ai cosiddetti “stagionali”, rientrano nella categoria anche quelle attività organizzate per far fronte ad “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 stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

- 4. Periodo di prova:** L'articolo 13 ridefinisce i criteri di durata del periodo di prova per contratti a tempo determinato. La durata è fissata in un giorno ogni 15 giorni di calendario, con un minimo di due giorni e un massimo di 15 per contratti fino a sei mesi, e fino a 30 giorni per contratti più lunghi, salvo condizioni di miglior favore previsti dal CCNL.

5. **Smart working:** L'articolo 14 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare telematicamente al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori in smart working e le relative date di inizio e fine entro cinque giorni.
6. **Apprendistato:** Gli articoli 15, 16 e 18 ampliano le risorse destinate a tutte le tipologie di apprendistato delle risorse che prima erano destinate al solo apprendistato professionalizzante. È prevista inoltre la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale anche in apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale.
7. **Contratto a causa mista:** all'art. 17 è prevista l'introduzione di un contratto ibrido a causa mista, con la possibilità di assumere un lavoratore in parte con un contratto dipendente, in parte con un rapporto autonomo a partita Iva, beneficiando del regime forfettario per il reddito autonomo. 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. **Dimissioni per assenza ingiustificata:** L'articolo 19 introduce una norma che prevede che l'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo o, in mancanza di previsione contrattuale, oltre i quindici giorni, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore senza che sia necessario applicare la disciplina sulle dimissioni telematiche. Il datore di lavoro avrà l'obbligo di inviare la comunicazione dell'assenza ingiustificata oltre il termine alla sede territorialmente competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), che dovrà accertare la regolarità delle segnalazioni, verificando eventuali abusi o interpretazioni sbagliate. La disposizione non trova applicazione 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. In assenza di tali motivi il rapporto di lavoro si intenderà risolto per volontà del lavoratore e, di conseguenza, quest'ultimo non potrà fare richiesta di Naspi venendo meno il requisito della disoccupazione involontaria. Il comportamento del lavoratore, salvo motivazioni valide, verrà considerato come volontà di "dimissioni volontarie" precludendo in questo modo il diritto all'accesso della Naspi.
9. **Conciliazioni telematiche:** L'articolo 20 introduce la possibilità di svolgere conciliazioni in materia di lavoro tramite collegamenti audiovisivi, riducendo i costi e agevolando l'accesso ai servizi.
10. **Rateizzazione debiti contributivi** - L'articolo 23 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

Restiamo in attesa delle disposizioni dettagliate da parte degli organi competenti e sarà nostra cura fornirvi ulteriori comunicazioni in modo tempestivo. Per qualsiasi necessità, rimaniamo a vostra disposizione.