

Webinar COLLEGATO LAVORO

Le novità in materia di lavoro



Alla luce della recente approvazione del Collegato Lavoro, di seguito sono elencate le principali novità emerse in materia di lavoro.

Modifiche alla disciplina in materia di somministrazione di lavoro

- Viene eliminata la temporaneità della possibilità di utilizzare lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il lavoro ma in somministrazione a termine, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi senza che ciò determini un onere per l'utilizzatore di procedere con la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.
La modifica, sopprimendo la disciplina transitoria che, con diversi rinvii, aveva previsto la neutralità dei contratti di somministrazione a termine aventi ad oggetto la somministrazione di lavoratori già assunti a tempo indeterminato dall'agenzia fino al 30/6/2025, ribadisce quanto già chiarito dalla Circolare del Ministero del lavoro n.17/2018 ovvero che, in caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra agenzia e lavoratore, la durata complessiva della o delle missioni non è soggetta a limiti massimi.
- Vengono previste nuove ipotesi di esclusione dai limiti quantitativi previsti per il ricorso alla somministrazione ovvero saranno esclusi dal computo:
 - i contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi con lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro;
 - i contratti, come già avviene per i contratti a termine sottoscritti dalle aziende direttamente con i lavoratori, sottoscritti:
 - a. nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
 - b. da imprese *start-up* innovative, per i quattro anni successivi alla loro costituzione o per il periodo temporale più limitato;
 - c. per lo svolgimento delle attività stagionali;

- d. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
 - e. per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f. con lavoratori di età superiore a 50 anni.
- Viene eliminato, per alcune categorie di lavoratori individuate, l'onere di indicare la causale di ricorso al contratto a termine in somministrazione, al superamento dei dodici mesi, qualora il contratto sia stipulato tra l'agenzia di somministrazione e un lavoratore che appartiene ad una delle categorie di lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati identificati dal D.M. del Ministro del Lavoro 17 ottobre 2017.

Attività Stagionali

La modifica meglio definisce le attività stagionali che rimangono escluse dall'ambito di applicazione dell'art. 21 comma 2 del Dlgs 81/2015, c.d. stop&go, ovvero un termine dilatorio alla riassunzione a tempo determinato di un lavoratore.

Le attività stagionali che vedranno la non applicazione dello stop&go saranno le attività stagionali individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ad oggi quelle individuate dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché le altre ipotesi, individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La modifica mira a ricomprendere, nelle ipotesi di esclusione, tutti i casi in cui i contratti collettivi contemplino fattispecie di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno oppure per esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati di destinazione.

Novità in materia di rapporto di lavoro

Viene definita, salvo le previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva, la modalità di calcolo del periodo di prova nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato che ricalca quanto già previsto in tema di somministrazione di lavoro prevedendo che, il periodo di prova si calcoli in un giorno di effettiva prestazione ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. Il periodo di prova non potrà essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, e non potrà essere inferiore a due giorni e superiore a trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

Viene esclusa la possibilità di apporre un nuovo periodo di prova in caso di rinnovo o proroga del contratto tra le medesime parti.

Comunicazioni lavoro agile

I datori di lavoro avranno cinque giorni di tempo per inviare in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di fine delle prestazioni di lavoro svolte in modalità agile, c.d. smartworking.

Lo stesso termine dovrà essere rispettato nel caso in cui intervenga un evento a modifica della durata o della cessazione del periodo di smartworking.

Dimissioni del lavoratore e assenza ingiustificata

Il lavoratore che integri l'assenza ingiustificata oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione, per un periodo superiore a quindici giorni, sarà considerato dimissionario e pertanto non potrà accedere al trattamento di disoccupazione, c.d. Naspi, salvo che il lavoratore dimostri le cause che hanno determinato l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

Inoltre, il Consiglio dei ministri, nella seduta del 9 dicembre 2024, ha approvato il decreto-legge che introduce disposizioni urgenti in materia di termini normativi, cd. decreto Milleproroghe, nel quale, sempre in materia di lavoro, è stata prevista la proroga di un anno, fino al 31 dicembre 2025, della disposizione contenuta nell'art. 19, comma 1, lettera b) d.lgs 81/2015.

Tale norma prevede la possibilità, qualora non siano state previste causali da parte dei contratti collettivi di qualsiasi livello ovvero nazionale, territoriale o azienda, di applicare ai contratti a termine superiori a 12 mesi, anche in virtù della sommatoria di precedenti contratti con lo stesso lavoratore, una motivazione individuata dal datore di lavoro ed il lavoratore tra le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

Per ulteriori approfondimenti o confronti il team Legal di MAW rimane a disposizione all'indirizzo nomos@maw.it