

COLLEGATO LAVORO

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024 **la Legge n. 203 del 13 dicembre 2024**, cd. **Collegato Lavoro**, recante *“Disposizioni in materia di lavoro”*.

Le disposizioni contenute nel Collegato Lavoro sono in vigore dal **12 gennaio 2025**, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Di seguito riportiamo le principali novità in materia di lavoro:

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO – ART. 1

In tema di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, effettuata dal medico competente, viene precisato che essa comprende la visita medica preventiva, **anche in fase preassuntiva**, finalizzata a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato. Ne consegue, pertanto, che 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. 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.

Infine, 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.

DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – ART. 13

L'articolo 13 del Collegato Lavoro, modificando l'articolo 7, comma 2, del D.Lgs. n. 104/2022, cd. Decreto Trasparenza, specifica la tempistica della **durata del periodo di prova** nell'ambito del **rapporto di lavoro a tempo determinato**, anche in **relazione alla durata del contratto**. Fatte salve le **previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva**, la durata del suddetto periodo di prova è fissata 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 (quindi, senza possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire diversamente), la durata del periodo di prova **non può essere inferiore a due giorni né superiore a:**

- **quindici giorni**, per i **contratti con durata non superiore a sei mesi**,
- **trenta giorni**, per i **contratti con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi**.

Si ricorda, inoltre, che, in via generale, **il periodo di prova non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore** prevista dalla **contrattazione collettiva** (art. 51, D.Lgs. n. 81/2015). Resta fermo che, in caso di **rinnovo di un contratto** di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova e che, in caso di **sopravvenienza** di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è **prolungato** in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA - ART. 19

L'articolo 19 del Collegato Lavoro, aggiungendo il comma 7-bis all'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 in materia di dimissioni e risoluzione consensuale, prevede che l'**assenza ingiustificata** del lavoratore protratta **oltre il termine previsto dal CCNL** applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni comporti la **risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore**, salvo che questi dimostri l'**impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro**, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

Il datore è tenuto a darne comunicazione all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, che ha la facoltà di verificare la veridicità della comunicazione medesima. Inoltre, è stabilito che, in tali casi, **non si applica la procedura** stabilita dall'art. 26, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015 in base alla quale, al di fuori di specifiche ipotesi previste dalla legge, le dimissioni sono rese, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche.

La norma è volta a contrastare una pratica piuttosto diffusa di assenze reiterate da parte del lavoratore volte a provocare il licenziamento da parte del datore di lavoro, al fine di godere del diritto all'indennità di disoccupazione NASPI, che la normativa vigente esclude in caso di dimissioni volontarie non derivanti da giusta causa.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Bergamo, Gennaio 2025