

# DDL Lavoro definitivamente approvato

Riportiamo di seguito le principali novità per il mondo del Lavoro introdotte da DDL lavoro.

## Sicurezza in ambiente di Lavoro

Il DDL stabilisce alcune novità riguardanti l'ambito della sicurezza sul Lavoro:

- **Relazione annuale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro:**  
Viene istituita la Relazione annuale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, contenente le misure necessarie per migliorare le condizioni di sicurezza. Il Ministro del Lavoro presenterà questa relazione alle Camere entro il 30 aprile di ogni anno.
- **Sorveglianza sanitaria:**  
Si introduce la possibilità per il medico competente di evitare la ripetizione di esami clinici e diagnostici già effettuati.
- **Attività lavorativa in locali sotterranei o semi-sotterranei:**  
Quando le lavorazioni non comportano emissioni di agenti nocivi, il datore di lavoro deve comunicare l'uso di tali locali tramite PEC al competente ufficio dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL). Alla comunicazione va allegata la documentazione richiesta, secondo una circolare specifica dell'INL, che dimostri il rispetto dei requisiti previsti. L'utilizzo dei locali sarà consentito entro 30 giorni dalla comunicazione, salvo espresso divieto.

## Cassa integrazione e attività lavorativa

Il DDL introduce la possibilità per il lavoratore in cassa integrazione di svolgere attività di lavoro in forma subordinata o autonoma. Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo durante il periodo di integrazione salariale perde il diritto al trattamento economico per le giornate lavorate. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS circa lo svolgimento della propria attività lavorativa.

## Liberi professionisti e sospensione dei termini in caso di parto o ricovero del figlio

Il DDL prevede la sospensione della decorrenza dei termini degli adempimenti a carico dei liberi professionisti per parto, interruzione di gravidanza o assistenza al figlio minorenne. L'obiettivo è quello di tutelare i liberi professionisti da eventuali ritardi nella presentazione di documentazione o nel portare a termine specifici adempimenti che generano sanzioni a carico del contribuente, ampliando i termini e le situazioni oggetto di sospensione di termini perentori.

La norma interviene nello specifico in due ambiti:

- tutela delle libere professioniste donne, prevedendo una sospensione dei termini relativi agli adempimenti tributari in favore dei propri clienti a decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto ovvero fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza;
- tutela della genitorialità, inserendo tra le ipotesi di assenza giustificata, il ricovero ospedaliero d'urgenza per infortunio o malattia grave del proprio figlio minorenni ovvero per intervento chirurgico dello stesso, situazioni che rendono temporaneamente impossibile l'esercizio dell'attività professionale.

Il professionista deve inviare, entro 15 giorni dall'evento, il certificato medico attestante le informazioni utili alla sospensione e copia dei mandati professionali.

Le stesse disposizioni si applicano ai liberi professionisti in caso di ricovero ospedaliero d'urgenza per infortunio o malattia grave del figlio minorenni o per intervento chirurgico, che rendano impossibile l'esercizio dell'attività professionale. Anche in questo caso, vige l'obbligo di comunicazione entro 15 giorni.

## **Attività stagionali**

Il DDL amplia la definizione di lavoro stagionale. Oltre alle attività tradizionali stagionali, vengono incluse anche le attività organizzate per far fronte all'intensificazione del lavoro in periodi specifici dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive legate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi già sottoscritti e stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

## **Periodo di prova nei contratti a termine**

Il DDL interviene definendo la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato, finalmente colmando un vuoto normativo, spesso dovuto anche ai contratti collettivi. Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario, a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso:

- Il periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a 15 giorni per contratti di durata inferiore a sei mesi;
- Non può superare i 30 giorni per contratti con durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

## Comunicazione per lo smart working

Il DDL introduce l'obbligo di comunicare l'avvio del lavoro agile entro cinque giorni dall'inizio del periodo o entro cinque giorni successivi alla modifica o cessazione del periodo stesso.

## Contratti misti subordinati e autonomi

Il DDL stabilisce che uno stesso soggetto potrà prestare la propria attività per lo stesso datore di lavoro in parte come lavoratore subordinato ed in parte come lavoratore autonomo. La norma trova applicazione nelle imprese che occupano più di 250 dipendenti, calcolati alla data del 1° gennaio dell'anno al quale si riferisce l'assunzione. Il lavoratore deve essere una persona fisica iscritta in albi o registri professionali e che esercita attività libero-professionali. Il lavoratore deve essere assunto con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con un orario part-time che non può essere inferiore al 40% e superiore al 50% dell'orario previsto settimanalmente dal contratto collettivo applicato. Contestualmente, va stipulato un contratto di lavoro autonomo o professionale ed il lavoratore deve eleggere il proprio domicilio professionale in un luogo diverso da quello del datore di lavoro con cui ha in essere anche un rapporto di lavoro subordinato. Il contratto misto deve essere obbligatoriamente certificato da uno degli organi previsti dall'art. 76 del decreto legislativo n. 276/2003 (commissione di certificazione istituita presso ogni Ispettorato territoriale del Lavoro, commissioni istituite presso le Università e le Fondazioni universitarie autorizzate, commissioni di certificazione presso gli ordini provinciali dei consulenti del lavoro, commissioni istituite presso gli Enti bilaterali previsti dai CCNL, ecc.): dall'atto deve risultare la non sovrapposizione delle ore e delle giornate dedicate alla prestazione di lavoro subordinato con quella autonoma o libero professionale.

Il comma 2 prevede, poi, che la possibilità di svolgere prestazioni di lavoro autonomo sia possibile anche per chi non è iscritto ad alcun albo, o registro professionale ma, in questo caso, la contemporaneità tra lavoro subordinato a tempo indeterminato e lavoro autonomo è rimessa ad un accordo di prossimità ex art. 8 del D.L. n. 138/2011, cosa che comporta l'individuazione di un obiettivo di scopo tra quelli indicati dal Legislatore, indispensabile per la legittimità del contratto che va stipulato con le rappresentanze sindacali presenti in azienda.

## Novità sulla somministrazione

Il DDL prevede un allargamento del campo di applicazione dei contratti di somministrazione che non rientrano nel computo del 30% o nella proporzione prevista dai contratti collettivi. A tal fine, vengono esclusi i lavoratori assunti dalle agenzie per il lavoro a tempo indeterminato o lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze (svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, start-up, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori con più di 50 anni).

Viene poi eliminata la previsione per la quale, se il contratto tra agenzia di somministrazione e lavoratore è a tempo indeterminato, non trovano applicazione i limiti di durata complessiva della missione a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore e attualmente pari a 24 mesi.

Inoltre per i contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi con soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e per i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, non si applica il regime delle causali tipiche dei contratti a tempo determinato.

## **Risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata**

Il DDL stabilisce che in caso di assenza ingiustificata del lavoratore dal luogo di lavoro oltre il termine previsto dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro o, in mancanza, oltre il termine di 15 giorni previsto dall'articolo, il datore di lavoro deve comunicare l'assenza all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che può verificarne la veridicità. Il rapporto di lavoro si intende così risolto per volontà del lavoratore. La

disposizione non si applica se il lavoratore dimostra l'impossibilità di comunicare i motivi dell'assenza per causa di forza maggiore o per fatti imputabili al datore di lavoro.

## **Rateizzazione dei debiti contributivi**

Il DDL introduce la possibilità per L'INPS e l'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. Tale misura, valida dal 1° gennaio 2025, è volta a favorire la regolarizzazione spontanea dei debiti contributivi e a sostenere i datori di lavoro in difficoltà economica.

Lo studio resta a disposizione per informazioni o chiarimenti.

Cordiali saluti.

Studio Professionale Associato Magnoni-Riboli