

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 14/2024 del 31 dicembre 2024

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

PUBBLICATO IL 28.12.2024 SULLA GAZZETTA UFFICIALE IL “COLLEGATO LAVORO” (LEGGE 203/2024): ECCO LE NOVITÀ

Il 28.12.2024 è stata, finalmente verrebbe da dire, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge 203 (il cd. “collegato lavoro”), già approvata in via definitiva dalla Camera dei Deputati lo scorso 13.12.2024. La legge entrerà in vigore il prossimo 12.1.2025.

Con insolito tempismo l'Ispezzione Nazionale del Lavoro ha pubblicato una nota interpretativa il 30.12.2024 con le prime, scarse, indicazioni operative (pur essendo il testo della norma definitivamente approvata già noto da più di due settimane).

Di seguito verranno illustrate le principali novità introdotte dalla norma in commento.

SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 1)

L'art. 1, comma 1, introduce alcune modifiche e novità in materia di salute e sicurezza sul lavoro; nello specifico:

- lett. a): viene modificata la composizione della Commissione per gli interpellati, che risponde a quesiti di carattere generale sulla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, prevedendo che almeno quattro membri debbano avere un “profilo professionale” giuridico. Ai componenti della Commissione non spetta alcun compenso, gettone di presenza, rimborso di spese o altro emolumento comunque denominato;
- lett. b): viene istituita la “*Relazione annuale sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro*” che deve essere presentata alle Camere dal Ministero del Lavoro entro il 30 aprile di ogni anno e deve fornire **informazioni sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro**, con riferimento all'anno precedente, nonché **sugli interventi da adottare per migliorare le condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro** e sugli orientamenti e i programmi legislativi che il Governo intende adottare al riguardo per l'anno in corso, **nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica**;
- lett. c): viene prevista una verifica periodica, a cura del Ministero della Salute, che vi provvederà utilizzando i dati registrati nell'anagrafe nazionale dei crediti formativi del programma di educazione continua in medicina (ECM), al fine di accertare il mantenimento del requisito previsto dall'art. 38, comma 4, D.Lgs. 81/2008

ai fini della permanenza nell'elenco dei medici competenti;

- lett. d): viene aggiunta alla lett. a) del comma 2 dell'art. 41, D.Lgs. 81/2008 la possibilità che la **visita preventiva di idoneità alla mansione specifica possa essere svolta anche in sede preassuntiva**, eliminando la disposizione che prevedeva la possibilità per il datore di lavoro di scegliere che la visita preassuntiva potesse essere svolta anche presso la ASL, in alternativa al medico competente;
- lett. d): viene modificata la lettera e-ter) del comma 2, art. 41, D.Lgs. 81/2008 prevedendo che la **visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi**, al fine di verificare l'idoneità alla mansione, debba essere svolta **solo qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente** e disponendo altresì che, qualora il medico competente non ritenga necessario procedere alla visita, lo stesso **sia tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica**;
- lett. d): si prevede che il medico competente, nella **prescrizione di esami clinici e biologici e di indagini diagnostiche** ritenuti necessari **in sede di visita preventiva, tenga conto delle risultanze dei medesimi esami e indagini già effettuati dal lavoratore** purché risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio in possesso del lavoratore stesso, **al fine di evitarne la ripetizione**, qualora ciò sia ritenuto compatibile dal medico competente con le finalità della visita preventiva;
- lett. e): viene consentito l'uso dei **locali chiusi sotterranei o semisotterranei**, con eliminazione del requisito delle “particolari esigenze tecniche” quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettati i requisiti di cui all'allegato IV del D.Lgs. 81/2008, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima. Il datore di lavoro deve **comunicare preventivamente**, tramite posta elettronica certificata al competente ispezzione territoriale del lavoro, **l'uso dei locali allegando adeguata documentazione**, individuata con apposita circolare dell'INL (ne consegue che fino alla emanazione della circolare contenente l'indicazione della documentazione necessaria a dimostrare il rispetto dei requisiti previsti, la norma non sarà applicabile). I locali possono essere utilizzati trascorsi trenta giorni dalla da-

ta della comunicazione o dalla comunicazione delle ulteriori informazioni eventualmente richieste dall'ITL;

- lett. f): viene abrogata la normativa relativa agli obblighi di **fornitura e esposizione delle tessere di riconoscimento per i lavoratori** nei cantieri edili, in quanto superata dal D.Lgs. 81/2008 (art. 26, comma 8 e 20, comma 3) che regola la materia, imponendo il medesimo obbligo, **per tutte le attività in regime di appalto o subappalto**. La violazione della norma che impone l'esposizione del tesserino è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 142,38 a 711,92 euro per ciascun lavoratore, in capo al datore di lavoro e al dirigente. Anche il lavoratore che non esponga il tesserino di riconoscimento di cui sia stato dotato è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 71,18 a 427,16 euro.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E ATTIVITÀ LAVORATIVA (ART. 6)

Modificando la previsione dell'art. 8 del D.Lgs. 148/2015, si prevede che il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo (a prescindere dalla durata dell'attività) durante il periodo di integrazione salariale, non avrà diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Si prevede, altresì, la decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS, dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Le comunicazioni obbligatorie (UNILAV) a carico dei datori di lavoro (ove previste) sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione preventiva all'INPS.

LIBERI PROFESSIONISTI: SOSPENSIONE DEI TERMINI IN CASI PARTICOLARI (ART. 7)

In caso di **parto o di interruzione della gravidanza** avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa, **i termini relativi agli adempimenti sono sospesi** a decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto ovvero fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza. **La libera professionista, entro il quindicesimo giorno dal parto o dall'interruzione della gravidanza, deve consegnare o inviare alle autorità competenti, un certificato medico**, rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, attestante:

- lo stato di gravidanza;
- la data presunta d'inizio della gravidanza;
- la data del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza;
- la copia dei mandati professionali dei propri clienti.

La sospensione è prevista anche in caso di **ricovero ospedaliero d'urgenza per infortunio o malattia grave del proprio figlio minorenni ovvero per intervento chirurgico dello stesso. Il libero professionista, entro il quindicesimo giorno dalla dimissione dal ricovero ospedaliero del proprio figlio, deve consegnare o inviare un certificato**, rilasciato dalla

struttura sanitaria, **attestante l'avvenuto ricovero, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti.**

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (ART. 10)

La norma introduce delle modifiche alle vigenti disposizioni che renderanno più semplice e più ampia la possibilità di utilizzare i lavoratori somministrati (assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione), a scapito di lavoratori stabili assunti direttamente dall'utilizzatore.

Si prevede, infatti, la possibilità di utilizzare lavoratori somministrati anche oltre i 24 mesi, con contratti a termine senza obbligo di assunzione a condizione che gli stessi abbiano un contratto a tempo indeterminato con l'agenzia di somministrazione.

È, inoltre, esentato dalle causali previste per i contratti a termine dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, l'utilizzo in somministrazione di

- lavoratori disoccupati da più di sei mesi.
- lavoratori in casa integrazione
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, come definiti dal regolamento (UE) 651/2014 come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Si prevede inoltre l'esclusione dai limiti quantitativi di somministrazione a tempo determinato di lavoratori ai sensi dell'art. 23, comma 2 D.Lgs. 81/2015 (che già esclude i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività, da start-up innovative, per lo svolgimento di attività stagionali, per specifici spettacoli, per sostituzione lavoratori assenti, con lavoratori di età superiore a 50 anni ecc.) e di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

LAVORO STAGIONALE (ART. 11)

L'art. 11 fornisce l'**interpretazione autentica della definizione di attività stagionali** escluse dall'ambito di applicazione dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, in forza del quale, qualora un lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Secondo tale interpretazione – peraltro in linea con il parere dell'INL contenuto nella nota prot. n. 413 del 10 marzo 2021 – **“rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a 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 di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015”**.

Requisito per la stagionalità, quindi, pare essere la “organizzazione” dell’attività da parte del datore di lavoro, per fronteggiare intensificazioni dell’attività produttiva in determinati periodi dell’anno (a prescindere dalla attività svolta) ovvero l’esistenza di “esigenze tecnico-produttive” oppure “collegate a cicli stagionali” dei settori produttivi o dei mercati, secondo le previsioni dei contratti collettivi di lavoro di qualsiasi livello, anche aziendale. La norma lascia una più ampia discrezionalità nella individuazione di specifiche attività stagionali, consentendo al datore di lavoro di creare fattispecie di “stagionalità” tagliate su misura per la propria attività.

LAVORO A TERMINE: DURATA DEL PERIODO DI PROVA (ART. 13)

L’art. 13 integra l’art. 7, comma 2, D.Lgs. 104/2022 secondo il quale **“nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell’impiego. 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”**.

L’art. 13 in commento stabilisce che, **fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva**, la durata del periodo di prova è stabilita in un **giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro**”.

Non è chiaro cosa il legislatore intenda per “più favorevole”, posto che una maggiore durata del periodo di prova di norma è funzionale alle esigenze aziendali di valutare meglio il lavoratore, mentre una durata minore è funzionale alle esigenze del lavoratore ad avere prima la certezza della prosecuzione del rapporto, sia pure a termine. Sarebbe stato sufficiente fare salve le previsioni dei CCNL, senza altro aggiungere, dando per acquisito il fatto che una norma del CCNL rappresenta la migliore sintesi tra le posizioni contrapposte dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Si prevede, ulteriormente, che **“in ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi”**; considerando che utilizzando le modalità di calcolo della norma (1 giorno di prova ogni 15 giorni di calendario), la durata massima della prova per rapporti fino a sei mesi dovrebbe essere di 12 giorni (e non di 15 ...) e per i rapporti superiori a sei e fino a 12 mesi, dovrebbe essere di 24 giorni (e non di 30 ...), evidentemente viene lasciato un minimo margine alla contrattazione collettiva rispetto al criterio legale. Il legislatore entra, quindi, a gamba tesa anche sulle previsioni dei CCNL, imponendo limiti minimi e, soprattutto, massimi, che prescindono dalla volontà delle parti sociali.

LAVORO AGILE E TERMINI DELLA COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA (ART. 14)

L’art. 14 modifica l’art. 23, comma 1, primo periodo, legge 81/2017 e fissa il termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile, prima non individuato espressamente dalla legge. La disposizione prevede che **il datore di lavoro sia tenuto a comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione** delle prestazioni di lavoro in modalità agile **“entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l’evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile”**.

La sanzione amministrativa pecuniaria per l’omessa comunicazione, variabile da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato, prevista originariamente dal citato art. 23 legge 81/2017, avrà ora un preciso riferimento temporale per la sua applicazione.

APPRENDISTATO DUALE (ART. 18)

L’art. 18 riformula il comma 9 dell’art. 43, D.Lgs. 81/2015 prevedendo che, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in

- a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva;
- b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità previste dalla disciplina regionale, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l’accesso ai percorsi.

DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI (ART. 19). RINVIO A UNA FUTURA CIRCOLARE DELL’ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO

L’art. 19 aggiunge il comma 7 bis all’art. 26, D.Lgs. 151/2015 che recita: **“In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano 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”**.

L’art. 26 D.Lgs. 151/2015 è quello che disciplina, e continua a disciplinare, le cd. “dimissioni on line” ed è sta-

to a suo tempo introdotto per contrastare il fenomeno delle dimissioni “in bianco”, attraverso la previsione di una procedura on line di comunicazione di dimissioni, tesa a garantire la “genuinità” della volontà del lavoratore di porre fine al rapporto di lavoro.

La procedura on line, con alcune eccezioni (dimissioni durante il periodo di prova o dei dipendenti pubblici o dei lavoratori domestici) è l’unica che può portare alla risoluzione del rapporto di lavoro, salvo il caso delle dimissioni convalidate dall’ITL (genitori di figli minori fino al terzo anno di età) o di quelle presentate in sede “protetta”, in quanto si tratta di casistiche dove la volontà del lavoratore è assistita da un soggetto terzo rispetto al rapporto di lavoro, in grado di garantire la genuinità della manifestazione di volontà del lavoratore.

Essendosi ormai diffusa la pratica di taluni lavoratori di assentarsi ingiustificatamente dal lavoro allo scopo di essere licenziati per giusta causa (e di poter, quindi, beneficiare della NASPI, diritto non spettante in caso di dimissioni “ordinarie”, non presentate per giusta causa) e allo scopo di porre fine ad una pratica scorretta e dannosa anche per le casse dell’INPS, chiamato a pagare prestazioni di NASPI anche in situazioni dove era palese la volontà del lavoratore di cessare l’attività lavorativa, la norma vorrebbe introdurre una ulteriore casistica di dimissioni “per fatti concludenti”, dove non sia richiesta la comunicazione on line (che, palesemente, il lavoratore non ha intenzione di presentare, limitandosi ad assentarsi senza giustificazione) e dove sia quindi accertata la volontà di recedere da parte del lavoratore (senza dover ricorrere alla “finzione” del licenziamento per giusta causa), con conseguente perdita del diritto alla NASPI.

La norma, seppure mossa da lodevoli intenzioni, da un punto di vista tecnico presenta delle criticità che renderanno necessario un ulteriore approfondimento da parte dell’INL che, nella nota emanata il 30.12.2024, al riguardo di questo istituto precisa: *“Al riguardo si fa riserva di fornire indicazioni dettagliate con particolare riferimento alle attività poste in capo agli Ispettorati territoriali del lavoro, i quali possono verificare la veridicità della comunicazione effettuata dai datori di lavoro concernente l’assenza ingiustificata del lavoratore”*.

In effetti, la prima criticità è quella relativa al rimando al termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, quale parametro di durata al cui superamento si presume la volontà del lavoratore di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro per fatti concludenti (ossia per una assenza ingiustificata protrattasi oltre tale termine, equiparata ad una manifestazione implicita della volontà di dimettersi).

Non è chiaro se il termine in questione sia lo stesso che consente il licenziamento per giusta causa, in caso di assenza ingiustificata; in mancanza di previsione contrattuale varrà il limite dei 15 giorni, ma la natura e l’esatta individuazione del termine cui si fa riferimento andrà senz’altro chiarita.

La seconda criticità riguarda il ruolo dell’ispettorato territoriale del lavoro che, secondo la legge, “potrà” verificare la veridicità della segnalazione di assenza ingiustificata ricevuta dal datore di lavoro; cosa accadrà nel caso in cui l’ITL non decida di avvalersi di questa sua

“facoltà”, non dando seguito alla segnalazione, ossia non verificandone la veridicità? Le dimissioni per fatti concludenti saranno comunque valide? Esiste un termine (nella legge, però, manca ...) entro il quale l’ITL potrà svolgere questi accertamenti? Quale valore giuridico dovrà essere dato al silenzio dell’ITL?

La terza criticità riguarda la natura stessa degli accertamenti che potranno essere svolti dall’ITL: quali saranno e con quali modalità e tempistiche verranno effettuati?

Una ultima criticità, o piuttosto un dubbio legittimo, riguarda la decorrenza dell’assenza ingiustificata “utile” ai fini dell’operatività dell’istituto; dovrebbe essere pacifico che i giorni di assenza ingiustificata siano quelli successivi alla entrata in vigore della legge ma anche sul punto sarà necessario un chiarimento.

Infine, esisterà ancora uno spazio per il licenziamento per giusta causa dovuto ad assenza ingiustificata del lavoratore oppure questa fattispecie sarà, sempre e in ogni caso, assorbita dalle dimissioni per fatti concludenti? Il datore di lavoro potrebbe, cioè, licenziare comunque un lavoratore (magari consenziente ...) per assenza ingiustificata, consentendogli di percepire la NASPI (e magari essendo d’accordo con questi allo scopo di fargli percepire indebitamente una prestazione assistenziale), oppure questa fattispecie sarà destinata a sparire o ad essere comunque e sempre equiparata ad una fattispecie di dimissioni per fatti concludenti? Saranno previste sanzioni per i datori di lavoro che invece di inviare la segnalazione all’ITL preferiscano, per le ragioni più disparate e magari non sempre lecite, continuare a licenziare gli assenti senza giustificazione?

A queste domande, l’INL risponde con la seguente precisazione: *“Al riguardo si fa riserva di fornire indicazioni dettagliate con particolare riferimento alle attività poste in capo agli Ispettorati territoriali del lavoro, i quali possono verificare la veridicità della comunicazione effettuata dai datori di lavoro concernente l’assenza ingiustificata del lavoratore”*. È assolutamente indispensabile attendere le precise indicazioni che il ministro competente o l’ispettorato del lavoro avranno cura di emanare, nel più breve tempo possibile.

Non va dimenticato che **la procedura di dimissioni on line è tuttora pienamente in vigore e dovrà continuare ad essere seguita dai lavoratori che intendano dimettersi**.

Con l’occasione dell’ultima circolare dell’anno 2024 si porgono i migliori auguri di un buon 2025 !!!

