

OGGETTO: Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 974/2024 – Collegato Lavoro

Con la Nota n. 974 del 30 dicembre 2024 l'Ispettorato nazionale del Lavoro fornisce le prime indicazioni relative al cosiddetto "Collegato Lavoro".

Tra le disposizioni introdotte dalla legge in questione l'Ispettorato fornisce i seguenti chiarimenti circa tre fattispecie di specifico interesse della Federazione:

- deroga all'obbligo di trasformazione a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato che si succedono senza il rispetto del cosiddetto *stop and go* sia per le attività stagionali indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, che per quelle 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;
- in materia di periodo di prova del rapporto a termine, 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. 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;
- 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 rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo.

Con la nota n. 9740 del 30 dicembre 2024, la Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza sul Lavoro ha ritenuto opportuno evidenziare i contenuti che più interessano l'attività dell'Ispettorato in relazione alla legge n. 203/2024 recante "Disposizioni in materia di lavoro".

Art. 1 (Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81):

- viene introdotto l'art. 14-bis all'interno del Testo Unico Sicurezza prevedendo che entro il 30 aprile di ciascun anno, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali rende comunicazioni alle Camere 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;
- viene modificato l'art. 41, in materia di sorveglianza sanitaria, individuando fra l'altro la competenza dell'azienda sanitaria locale come amministrazione procedente per l'esame dei ricorsi avverso i giudizi del medico competente;

- viene modificato l'art. 65 in materia di destinazione al lavoro di "Locali sotterranei o semisotterranei", consentendo l'uso di tali locali chiusi quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettati i requisiti di cui all'allegato IV, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima. A tal fine, il datore di lavoro comunica tramite posta elettronica certificata al competente Ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro l'uso dei locali, allegando adeguata documentazione – da individuare con apposita circolare dell'Ispettorato – che dimostri il rispetto dei requisiti. I locali potranno essere utilizzati trascorsi 30 giorni dalla data della comunicazione. Qualora l'ufficio territoriale dell'Ispettorato richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali sarà invece consentito trascorsi 30 giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'Ufficio medesimo. Ai fini dell'applicabilità della disciplina in questione occorrerà dunque attendere l'emanazione della circolare dell'Ispettorato concernente l'individuazione della documentazione utile a dimostrare il rispetto dei requisiti di cui all'allegato IV del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 6 (Sospensione della prestazione di cassa integrazione)

Con la modifica dell'art. 8 del D.Lgs. n. 148/2015 che disciplina la "*Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa*" nell'ambito di trattamenti di integrazione salariale si stabilisce che:

- il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate;
- il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento dell'attività in questione;
- le comunicazioni a carico dei datori di lavoro, di cui all'articolo 4 -bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, relative alle assunzioni nonché alle informazioni relative al rapporto di lavoro e sue eventuali modificazioni, sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione previste dalla medesima disposizione.

Art. 10 (Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro)

Sono stati abrogati il quinto e sesto periodo del comma 1 dell'art. 31 del d.lgs. n. 81/2015 i quali prevedevano un termine fissato al 30 giugno 2025, relativo al contratto di somministrazione tra agenzia di somministrazione e utilizzatore a tempo determinato, in virtù del quale l'utilizzatore avrebbe potuto impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione avesse comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determinasse in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

È prevista, inoltre, l'esclusione dai limiti quantitativi di somministrazione a tempo determinato di lavoratori ai sensi dell'art. 23, comma 2, dello stesso D.Lgs. n. 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.

È poi modificato l'art. 34, comma 2, specificando che le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, concernenti la durata massima del contratto di lavoro a termine, non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente decreto.

Art. 11 (Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali)

Secondo interpretazione autentica della definizione di attività stagionali di cui all'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 nel caso in cui un lavoratore 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 non si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

L'Ispettorato evidenzia che tale interpretazione è in linea con il parere già contenuto nella nota n. 413 del 10 marzo 2021 (Circolare Fipe n. 41/2021), pertanto *“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”*.

Art. 13 (Durata del periodo di prova)

L'art. 13, della legge n. 203/2024, integra l'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 104/2022 stabilendo 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”;*
- *“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”*.

Art. 14 (Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile)

L'art. 14, della legge n. 203/2024, modificando l'art. 23, comma 1, primo periodo, della L. n. 81/2017, fissa il termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile, prima non individuato espressamente dalla legge.

Il datore di lavoro è 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”*.

Art. 18 (Unico contratto di apprendistato duale)

L'art. 18, della legge n. 203/2024, riformula il comma 9 dell'art. 43 del D.Lgs. n. 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, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

- apprendistato professionalizzante
- apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale.

Art. 19 (Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro)

L'art. 19 integra l'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 introducendo un nuovo comma 7-bis secondo il quale *“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”*.

Il nuovo comma 7-bis disciplina sostanzialmente le ipotesi di “dimissioni di fatto” o “per fatti concludenti”, rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina delle c.d. dimissioni on-line. L'Ispettorato si riserva, inoltre, 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.

Art. 20 (Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro)

L'art. 20, della legge n. 203/2024, prevede che *“i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi”*.

È prevista, inoltre, l'emanazione di un decreto interministeriale per stabilire le *“regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione”* e, fino alla adozione del predetto decreto, nulla cambia per quanto concerne le attività di competenza dell'Ispettorato, continuando a trovare applicazione il D.D. n. 56 del 22 settembre 2020 e la circ. n. 4/2020.

Rinviando alla lettura dell'allegato, la Federazione rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
Roberto Calugi



Allegato

Circolari correlate Circolare Fipe n. 191/2024 Circolare Fipe n. 1/2021	Collegamenti https://www.ispettorato.gov.it/	Parole chiave Collegato lavoro; stagionalità, periodo di prova; risoluzione del rapporto di lavoro
--	--	--