“Collegato Lavoro” – Legge n. 203/2024: novità in materia di lavoro

La Legge n. 203/2024, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale il 28 dicembre 2024 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2025, introduce importanti modifiche alla disciplina di diversi istituti riguardanti i rapporti di lavoro subordinato.
Di seguito viene fornita una sintesi delle principali disposizioni in materia di lavoro, accompagnata dalle indicazioni operative riportate nella nota dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) n. 9740 del 30 dicembre 2024.

- **Cassa integrazione: sospensione della prestazione (art. 6)**

La disposizione, al comma 1, interviene sulla disciplina in materia di trattamenti di integrazione salariale prevedendo che, durante il periodo di integrazione salariale, il lavoratore che svolge attività di lavoro autonomo o subordinato non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate presso un datore di lavoro diverso da quello che ha fatto ricorso alle misure di integrazione salariale, eliminando, al contempo, la precedente distinzione di trattamento sulla base della durata del rapporto di lavoro.
Inoltre, al comma 2, viene stabilito che il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale INPS dello svolgimento di attività lavorativa presso altro datore di lavoro. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui all’articolo 4- bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, cioè le agenzie di somministrazione quali imprese fornitrici di lavoro temporaneo, risultano dal testo normativo anch’esse utili al fine dell’assolvimento dell’obbligo di comunicazione di cui allo stesso comma 2.

- **Fondi di solidarietà bilaterali: modifiche alla relativa**

disciplina (art. 8)

La disposizione, interviene in materia di ammortizzatori sociali disponendo, per i fondi di solidarietà bilaterali costituiti successivamente al 1° maggio 2023, un'apposita disciplina per riservare ai suddetti fondi una quota di risorse finanziarie accumulate dal Fondo di Integrazione Salariale (cd. FIS), costituito presso l'INPS. Le modalità di trasferimento delle predette risorse dal FIS ai fondi di nuova costituzione vengono definite entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

- **Somministrazione di lavoro: modifiche alla relativa disciplina (art. 10)**

La disposizione prevede che, in materia di somministrazione di lavoro, l'assunzione da parte del somministratore di soggetti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non rientri nel calcolo dei limiti di contingentamento percentuale massimi previsti per l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato. Analogamente, allineandosi alla normativa sui contratti a tempo determinato, vengono esclusi dai suddetti limiti i lavoratori somministrati per nuove attività, startup innovative, attività stagionali, spettacoli, sostituzioni e lavoratori over 50, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015.
Viene, inoltre, soppresso il limite temporale del 30 giugno 2025 per l'impiego oltre i 24 mesi di lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro che vengano inviati in missione a termine presso la medesima azienda utilizzatrice.
La norma dispone, altresì, che le c.d. causali dei contratti a termine di cui all'art. 19 del
d. lgs. n. 81/2015 non operino in caso di impiego in somministrazione di soggetti che godano da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e che rientrino tra le categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati. Si ricorda, infatti, che il

citato art. 19 dispone che un contratto di lavoro a termine possa avere una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) nei casi previsti dai contratti collettivi; b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

- **Stagionalità contrattuale: norma di interpretazione autentica (art. 11)**

La disposizione fornisce una interpretazione autentica dell'art. 21, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, stabilendo che debbano rientrare nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963, anche quelle organizzate per far fronte ad intensificazioni lavorative in determinati periodi dell'anno, nonché ad esigenze tecnico produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai suddetti CCNL. Occorre anche precisare come la suddetta disposizione sia dotata di natura retroattiva dando valore, dunque, alle negoziazioni intervenute sul tema anche prima della sua entrata in vigore (ad es. nella contrattazione del Turismo) purché stipulate dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

- **Periodo di prova: durata nei contratti a tempo determinato (art. 13)**

La disposizione specifica la tempistica della durata del periodo di prova nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato fissandola in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro, fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva.
In ogni caso è previsto che la durata del periodo di prova non possa essere inferiore a due giorni né superiore a quindici

giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, e non possa essere inferiore a due giorni e superiore a trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

- **Lavoro agile: termine per le comunicazioni obbligatorie (art. 14)**

La disposizione fissa il termine entro cui il datore di lavoro deve 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 svolte in modalità agile (cd. smart working).
In particolare è previsto che il datore di lavoro debba provvedere alle comunicazioni obbligatorie entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo in modalità agile, oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del suddetto periodo.

- **Dimissioni per "fatti concludenti": risoluzione del rapporto di lavoro (art. 19)**

La disposizione stabilisce che, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, (cd. "dimissioni per fatti concludenti") il rapporto di lavoro si intenderà risolto per volontà del lavoratore stesso, salvo che questi dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustifichino la sua assenza.
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.

- **Conciliazioni: disposizioni sui procedimenti in materia di lavoro (art. 20)**

La disposizione, senza maggiori oneri a carico della finanza

pubblica, introduce la possibilità di svolgimento dei procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile, in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.
Con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro della Giustizia, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentiti l'Agenzia per l'Italia digitale e, limitatamente ai profili inerenti alla protezione dei dati personali, il Garante per la protezione dei dati personali, sono stabilite le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei suesposti procedimenti. Fino alla data di entrata in vigore del suddetto decreto, i procedimenti continueranno a svolgersi secondo le modalità vigenti.

L'area Relazioni Industriali si riserva di ritornare sull'argomento con successivi approfondimenti, che saranno resi disponibili non appena gli enti competenti forniranno i necessari chiarimenti normativi e le relative linee guida operative.

(FV/fv)

9643_INLnota9740-2024-Collegato-Lavoro.pdf
Download