



NOTA UFFICIO SINDACALE

Il Collegato Lavoro

È stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024 la Legge n. 203/2024 recante “Disposizioni in materia di lavoro”, più comunemente chiamato Collegato Lavoro. Ecco l’illustrazione delle principali modifiche introdotte.

PREVENZIONE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 1 - Modifiche al decreto legislativo n.81/2008

Viene introdotto l’art. 14-bis, 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.

Le Camere possono adottare atti di indirizzo al Governo, secondo le disposizioni dei rispettivi Regolamenti.

Viene modificato l’art. 41, in materia di sorveglianza sanitaria, **individuando la competenza dell’azienda sanitaria locale come amministrazione procedente per l’esame dei ricorsi avverso i giudizi del medico competente**. Precedentemente la competenza era in capo all’organo di vigilanza.

In materia di destinazione al lavoro di locali sotterranei o semi sotterranei, la modifica all’art. 65 consente l’uso di tali locali chiusi quando le lavorazioni quando 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.

Modificato anche l’art. 304, comma 1 lett. b), **prevedendo l’abrogazione** dei commi 3, 4 e 5 dell’art. 36-bis del Decreto Legge n. 223/2006 (convertito dalla Legge n. 248/2006), che **introducevano l’obbligo in capo ai datori di lavoro di munire il personale occupato, nell’ambito dei cantieri edili, di apposita tessera di riconoscimento e quello, da parte dei lavoratori, di esporla trattandosi di obblighi sostanzialmente già previsti all’art. 26, comma 8 e all’art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008**.

COMPATIBILITÀ' TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E ATTIVITÀ' LAVORATIVA

Art. 6 - Sospensione della prestazione di cassa integrazione

L'art. 6 modifica l'art. 8 del D.Lgs. n.148/2015 che disciplina la compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa.

Il nuovo art. 8 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.

Pertanto, 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.

LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

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

Viene modificato il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro.

Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

La presente disposizione ha efficacia fino al 30 giugno 2025.

È prevista 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.

Modificato l'art. 34, comma 2, dove si specificano 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**”.

Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
Limiti quantitativi per la somministrazione a termine	
La somministrazione a tempo determinato di lavoratori non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto di somministrazione.	Sono esclusi dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori i casi in cui la somministrazione a tempo determinato sia riferita a lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato ovvero a lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze
Causale per la somministrazione a termine	
Sempre obbligatoria	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 viene meno l'obbligo di causale del contratto a termine per ragioni di somministrazione.

LAVORO STAGIONALE

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

Si fornisce l'interpretazione autentica della definizione di attività stagionali escluse dall'ambito di applicazione dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

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.

Inoltre, **rientrano nelle attività stagionali**, 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.

DURATA PERIODO DI PROVA CONTRATTI A TERMINE

Art. 13 - Durata del periodo di prova

Viene integrato l'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 104/2022, secondo cui **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.

La Legge n. 203/2024 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.**

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.**

Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
Durata proporzionale a quella del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.	Un giorno di lavoro effettivo per ogni 15 giorni di durata del contratto. - Durata minima: 2 giorni - Durata massima: 15 giorni se il contratto dura fino a sei mesi; 30 giorni se il contratto dura più di 6 ma meno di 12 mesi.

LAVORO AGILE

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

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

Nello specifico, la disposizione prevede che **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.**

Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
Cinque giorni per la comunicazione obbligatoria delle attività di lavoro agile, sia per l'inizio che per le modifiche contrattuali (previsione transitoria).	Cinque giorni per la comunicazione obbligatoria delle attività di lavoro agile, sia per l'inizio che per le modifiche contrattuali (previsione strutturale).

APPRENDISTATO

Art. 18 - Unico contratto di apprendistato duale

Riformulato il comma 9 dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 dove si prevede 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**, 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 di cui all'articolo 42, comma 5;
- **apprendistato di alta formazione e di ricerca** e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
<p>Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.</p> <p>La trasformazione del contratto di primo livello in apprendistato di alta formazione non è possibile.</p>	<p>Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale 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:</p> <p>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;</p> <p>b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.</p>

RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 - Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

Viene integrato l'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 recante la "Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale".

La nuova norma, introduce un nuovo comma 7-bis secondo cui **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.

La nuova norma, 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.

Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
Attivazione del procedimento disciplinare fino al licenziamento.	Dopo 15 giorni (o dopo il diverso termine previsto dal CCNL), previa comunicazione all'INL, trasmissione UNILAV di dimissione volontaria entro i successivi 5 giorni senza obbligo di versare il contributo di licenziamento.

CONCILIAZIONE IN MATERIA DI LAVORO

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

Si 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.**

A tal fine si prevede l'emanazione di un decreto interministeriale per stabilire le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

FIOM-CGIL NAZIONALE

Roma, 7 gennaio 2025