



**NUOVE INDICAZIONI DELL'INL
SULLA LEGGE 203/2024**



Nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana n. 303 del 28 dicembre 2024 è stata pubblicata la L. n. 203/2024 recante “Disposizioni in materia di lavoro”, in relazione alla quale si ritiene opportuno evidenziarne i contenuti che più interessano l’attività di questo Ispettorato.

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

L’art. 1 apporta alcune modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 fra le quali si segnalano le seguenti:

- introduce 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”;

- modifica l’art. 41, in materia di sorveglianza sanitaria, che individua fra l’altro (al comma 9) la competenza dell’azienda sanitaria locale come amministrazione procedente per l’esame dei ricorsi avverso i giudizi del medico competente (in luogo dell’”organo di vigilanza” indicato nella precedente formulazione);

- modifica 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” (comma 2). 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 (comma 3). Ai fini dell’applicabilità della disciplina in questione occorrerà dunque attendere l’emanazione della circolare di questo Ispettorato concernente l’individuazione della documentazione utile a dimostrare il rispetto dei requisiti di cui all’allegato IV del D.Lgs. n. 81/2008;

- modifica l’art. 304, comma 1 lett. b), prevedendo l’abrogazione dei commi 3, 4 e 5 dell’art. 36-bis del D.L. n. 223/2006 (conv. dalla L. 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. Si ricorda che la violazione dei predetti obblighi è punita, rispettivamente, con la sanzione amministrativa in capo al datore di lavoro e al dirigente indicata dall’art. 55, comma 5 lett. i) e, per l’ipotesi di cui all’art. 20, comma 3, cit., con la sanzione amministrativa in capo al lavoratore indicata all’art. 59, comma 1 lett. b).

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 con lo svolgimento di attività lavorativa” nell’ambito di trattamenti di integrazione salariale. In particolare, 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”;

- “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 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

L'art. 10 apporta "modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione

Sono stati anzitutto abrogati il quinto e sesto periodo del comma 1 dell'art. 31, secondo i quali "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 disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2025".

Si prevede 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)

L'art. 11 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 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 di questo Ispettorato, già 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".

Art. 13 (Durata del periodo di prova)

L'art. 13 integra l'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 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". Al riguardo la L. 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".

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

L'art. 14, 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. 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”. Giova ricordare che, al riguardo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si era espresso in modo analogo a quanto previsto dalla disposizione con specifica FAQ pubblicata sul sito istituzionale.

Art. 17 (Applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti)

L'art. 17 stabilisce che la causa ostativa contenuta nell'art. 1, comma 57 lett. d-bis), della L. n. 190/2014 – secondo cui “non possono avvalersi del regime forfetario (...) le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro, ad esclusione dei soggetti che iniziano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni” – “non si applica nei confronti delle persone fisiche iscritte in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali, comprese quelle esercitate nelle forme di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, in favore di datori di lavoro che occupano più di duecentocinquanta dipendenti, a seguito di contestuale assunzione mediante stipulazione di contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, con un orario compreso tra il 40 per cento e il 50 per cento del tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Il numero dei dipendenti di cui al primo periodo è calcolato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui sono stipulati contestualmente il contratto di lavoro subordinato e il contratto di lavoro autonomo o d'opera professionale. I lavoratori autonomi sono tenuti a eleggere un domicilio professionale distinto da quello del soggetto con cui hanno stipulato il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale”.

Inoltre, in mancanza di iscrizione in albi o registri professionali, la causa ostativa di cui alla lett. d-bis) citata non si applica altresì nei confronti delle persone fisiche che esercitano attività di lavoro autonomo nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previsti dai c.d. contratti di prossimità di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011).

Le previsioni del comma 1 dell'art. 17 della L. n. 203/2024 trovano applicazione “esclusivamente a condizione che il contratto di lavoro autonomo stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato sia certificato dagli organi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e che non si configuri, rispetto al contratto di lavoro subordinato, alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione nonché all'orario e alle giornate di lavoro”.

Art. 18 (Unico contratto di apprendistato duale)

L'art. 18 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, 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”.

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

L'art. 19 integra l'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 recante la “Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale”. In particolare, la disposizione introduce 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.

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.

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

L'art. 20 prevede che, fermo restando quanto previsto dall'art. 12-bis del D.L. n. 76/2020 (conv. da L. n. 120/2020) – che già prevede la possibilità di ricorrere a strumenti di comunicazione da remoto in relazione a talune procedure di competenza di questo Ispettorato, ivi comprese le istruttorie finalizzate al rilascio delle convalide di cui all'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001 – "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".

Fino alla adozione del predetto decreto, nulla cambia per quanto concerne le attività di competenza di questo Ispettorato, continuando a trovare altresì applicazione il D.D. n. 56 del 22 settembre 2020 e la circ. n. 4/2020.