

Ddl Lavoro

Il Senato ha approvato il Ddl Lavoro, introducendo modifiche significative. In attesa della pubblicazione in GU vediamo di seguito quali sono le novità di nostro interesse.

Le modifiche chiave includono una reinterpretazione del lavoro stagionale, chiarendone la portata oltre i fattori puramente climatici; **nuove regole per i periodi di prova** con una durata specifica basata sulla durata del contratto; **una definizione più chiara di dimissioni per fatti concludenti**, affrontando situazioni di assenze prolungate ingiustificate; **requisiti per la comunicazione sullo smart working**, stabilendo tempistiche più rigide; e infine, **una disposizione che consente il pagamento rateale dei contributi previdenziali scaduti**. L'impatto della legge e l'attuazione pratica devono ancora essere pienamente determinati.

Interpretazione autentica di stagionalità

L'articolo 11 del testo approvato, rubricato "Norma di interpretazione autentica dell'art. 21, c. 2, D.Lgs 81/2015 in materia di attività stagionale" dispone come l'articolo 21 comma secondo del D.Lgs. 81/2015 ***"si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal DPR 1525/63, le attività organizzate per far 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'art. 51 D.Lgs. 81/2015"***.

Nei fatti si tratta di una chiara disposizione di legge, peraltro naturalmente retroattiva.

Nei fatti viene estesa la possibilità di applicare i contratti di lavoro Stagionali a tempo determinato che, come noto, non sottostanno alle regole stringenti previste dall'art. 19 co. 4 del D.Lgs. 81/2015 e seguenti in termini di durate e proroghe

Patto di prova

Il nuovo testo dispone specifiche peculiarità in tema di **patto di prova** con riferimento ai contratti a tempo determinato.

In effetti la volontà del legislatore è quella di integrare il c.d. Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022) introducendo il seguente periodo ***"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"***.

Dalla lettura dell'articolo sembra che le parti non possano omettere il patto di prova all'interno del contratto di lavoro a tempo determinato. Ci si chiede, pertanto, cosa dovesse succedere qualora le stesse non indicino la durata nel contratto.

Le dimissioni per fatti concludenti

Uno degli aspetti più rilevanti è certamente il tema legato **alle dimissioni per fatti concludenti**.

Il disposto, introducendo un nuovo comma all'art. 26 D.Lgs. 151/2015, precisa «7-bis. ***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***».

Nei fatti si rimette all'Ispettorato di qualificare la natura sostanziale del recesso, sia da qualificarsi in licenziamento o dimissioni.

Dalla lettura dell'articolo, emergono notevoli dubbi agli operatori del settore, in particolare:

1. Il datore di lavoro è tenuto al versamento del contributo Naspi?
2. La comunicazione al centro per l'impiego quale causale dovrà avere?
3. È necessaria una comunicazione al dipendente al fine di renderlo edotto?

Ci aspettiamo che tutti questi aspetti operativi dovranno essere chiariti in una fase successiva.

L'attivazione dello smart working

Per quanto concerne il **lavoro agile** viene introdotto L'articolo 14 rubricato "Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile che dispone come ***"la comunicazione di attivazione***

dello smart working dovrà essere effettuata "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'."

Pagamento rateale dei debiti contributivi

Per quanto concerne, infine, i rapporti con l'INPS l'articolo 25 stabilisce che ***"A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) possono consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino al numero massimo di sessanta rate mensili, nei casi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, sentiti l'INPS e l'INAIL, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione[...]"***.

Lo Studio resta a disposizione per eventuali chiarimenti.

STUDIO ANSELMI