

Ex abrupto

Il nuovo “Collegato lavoro” 2024 ovvero quando la legge manca di progettualità

di Vincenzo Ferrante

Sommario: 1. Leggi “omnibus”, funzioni dell’Esecutivo e trasparenza del processo decisionale del Parlamento. - 2. Modifiche in tema di vigilanza sulla salute e sicurezza (art. 1). - 3. Il venir meno del divieto di lavori in ambienti sotterranei (ancora l’art. 1). - 4. Le modifiche in tema di CIG (art. 6). - 5. Le modifiche in tema di fondi bilaterali (artt. 8 e 9). - 6. Le modifiche introdotte in ordine alle soglie di ammissibilità del lavoro somministrato a tempo indeterminato (art. 10). - 7. Le modifiche in tema di periodo di prova nei contratti a termine (art. 13). - 8. Termine per le comunicazioni in caso di ricorso al lavoro “agile” (art. 14). - 9. Disciplina del recesso per fatti concludenti (art. 19). - 10. Altre disposizioni in tema di contratti stagionali e di contratti “misti”; tutela dei liberi professionisti (artt. 7, 11 e 17).

1. *Leggi “omnibus”, funzioni dell’Esecutivo e trasparenza del processo decisionale del Parlamento*

Il provvedimento che qui si commenta (legge n. 203 del 13 dicembre 2024, già nota come “collegato lavoro” e poi approvata con più anonimo titolo di “Disposizioni in materia di lavoro”) appartiene alla categoria, alla quale il legislatore ha abituato da tempo gli operatori, delle leggi “omnibus”, che, sotto il pretesto di operare una qualche “semplificazione” (così la relazione al d.d.l. 1532 Camera), recano misure ad ampio spettro.

Tuttavia, la prevalenza di norme di carattere organizzativo, rivolte cioè a governare l’azione amministrativa, rende la legge un caso abbastanza innovativo, rispetto ad altri provvedimenti che in passato avevano condiviso questi caratteri di eterogeneità e frammentazione.

Invero, ai pochi comandi rivolti a imprese e privati (artt. 1, 10, 11, 13, 17, 18, 19), la legge nei suoi 34 articoli unisce una vasta pluralità di norme, mirate a risolvere specifici problemi interpretativi che si sono posti nell’ordinaria attività degli uffici, e che più facilmente avrebbero potuto trovare attuazione in provvedimenti del Ministro: si pensi all’autorizzazione a fare ricorso a sistemi di video conferenza per condurre i

tentativi di conciliazione di cui agli artt. 410 e segg. c.p.c. (art. 20) ovvero per le riunioni degli organi statutari degli enti previdenziali dei liberi professionisti di cui ai dd. lgs. n. 509/94 e n. 103/96 (art. 31), o ancora all'istituzione, sia di un "albo" per censire le buone pratiche in materia di apprendistato, sia di un «osservatorio nazionale per i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento» (art. 32), o ancora, all'aggiornamento dell'elenco dei medici competenti sulla scorta dell'accertamento periodico dell'effettiva maturazione dei crediti formativi previsti per quella professione (art. 1, comma 1, lett. c), di modifica dell'art. 38 d. lgs. 81/2008 TUS).

Nella stessa direzione si colloca la norma che apre l'intero provvedimento e che impone che i membri delle commissioni addette a rispondere agli interpellanti in materia di salute e sicurezza siano in possesso di un «profilo professionale giuridico» (anche se, data l'evidente indeterminazione della locuzione, si sarebbe dovuto dire che, per la nomina, è richiesta una laurea in giurisprudenza o in classi equivalenti: art. 1, comma 1, lett. a), di modifica dell'art. 12 d. lgs. 81/2008 TUS).

Altri esempi riguardano «il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge», ora possibile «fino al numero massimo di 60 rate mensili», grazie alle previsioni di cui all'art. 15, o la norma, di cui al successivo art. 16, che, ai fini dell'accertamento dei crediti contributivi INPS, autorizza l'utilizzo «di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell'Istituto medesimo o di altre pubbliche amministrazioni» nonché la «comparazione dei relativi dati», al fine di far emergere «basi imponibili non dichiarate o la fruizione di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni ... in tutto o in parte non dovuti», prevedendo poi una ordinata sequenza di atti, diretti ad instaurare un confronto con l'impresa debitrice (non senza equivoci indicata come "contribuente", forse al fine di rendere così a tali rapporti applicabili le garanzie dell'imposizione tributaria di cui ~~alla legge~~), salvo alla fine stabilire, ove gli "inviti" rimangano senza effetto, la «notifica un avviso di addebito», entro «il 31 dicembre dell'anno successivo alla formazione dell'avviso di accertamento».

E solo si vuole aggiungere, senza voler qui fare altri esempi, che l'art. 2 della legge ora in commento, nell'ambito di un procedimento diretto ad investire le sedi regionali dell'INAIL dei ricorsi in tema di tariffe e premi, fino a questo momento facenti capo al Consiglio d'amministrazione dell'istituto, addirittura adotta per legge la modifica di un preesistente atto regolamentare, emanato all'esito di una deliberazione collegiale di Governo con il d.P.R. 14 maggio 2001, n. 314, evitando così a

tutt' evidenza il previsto parere preventivo, espresso dalle sezioni consultive del Consiglio di Stato.

Non è chiaro se questa assenza di ordine e di criterio sia dovuta ad una sottovalutazione del ruolo del Parlamento, uso a "ratificare" quasi senza discussione i testi che provengono dai vertici burocratici (ma si tenga conto che alcune importanti norme sono state stralciate, così da consentire l'approvazione della legge) o, al contrario, ad una sua sopravvalutazione, sperando così di mettere al riparo le norme introdotte da ogni possibile successivo intervento "correttivo". È certo, però, che il ricorso alla fonte di legge, al fine di disegnare un percorso che bene avrebbe potuto delegarsi alla potestà regolamentare, viene a cristallizzare soluzioni organizzative che, nell'immediato o in futuro, potrebbero dimostrarsi complesse, se non impraticabili, rendendo così necessaria una nuova modifica del testo, con i tempi assembleari a tanto necessari (mentre, com'è evidente, il ricorso a regolamenti delegati consentirebbe di adottare testi sistematici e suscettibili di modifiche in tempi rapidissimi). E tanto senza dire che l'esercizio diretto del potere generale di organizzazione degli uffici avrebbe potuto dare ingresso immediato a tantissime altre norme, a partire dalla vasta ed eterogenea materia di cui agli artt. 24-26 (che interessa il trattamento previdenziale di alcuni dipendenti del Ministero degli Esteri, le notifiche degli atti giudiziari e il sistema delle società *in-house*), per finire alle norme di cui agli artt. 27, 28, 29 e 30 (che riguardano la possibilità per i pensionati del settore pubblico di aderire alla gestione per le prestazioni creditizie e sociali, venendo così a godere di forme di credito a basso costo, o le domande per l'APE sociale, o la possibilità di costituire riserva matematica a spese del lavoratore, dopo che si è prescritto il diritto al risarcimento del danno ex art. 2116 co. 2° c.c.).

In questo senso, non appare conforme ad una corretta tripartizione dei poteri (e alle logiche democratiche stesse) questo implicito rifiuto ad adottare in via unilaterale decisioni in fondo modestissime, investendo il Parlamento di un ruolo che non gli compete, con l'adottare una variegata pluralità di norme prive di una qualunque progettualità di fondo. Né per certo il fatto che la Ministra, che si auto-qualifica "tecnica", manchi di un più preciso riferimento politico nella maggioranza che sostiene l'esecutivo in carica può giustificare una così profonda modifica ai criteri di riparto delle attribuzioni costituzionali (ovvero, ove si pensi ai dirigenti generali del ministero, alla separazione fra amministrazione e politica, che pure a far data dal 1993, viene qualificata come principio fondamentale del sistema repubblicano, a mente degli artt. 1 e 4, d. lgs. 165/2001).

Il numero delle materie trattate, in ambiti anche fra di loro molto lontani, richiede grande attenzione nell'interprete, chiamato a selezionare le misure di maggior rilievo in seno ad un provvedimento, certamente non inutile, anche se estremamente complesso, anche a ragione della diffusa (e ormai consueta) formulazione ad "errata/corrige", con sostituzione o inserzioni di poche parole o di brevi locuzioni.

2. *Modifiche in tema di vigilanza sulla salute e sicurezza (art. 1)*

Venuta meno, nel corso dell'*iter* parlamentare, l'originaria previsione di esordio che istituiva un sistema informativo di contrasto al lavoro nero in agricoltura, foriero di possibili rilevanti sviluppi: (ma v. ora l'art. 1, co. 11 del d.l. 28 ottobre 2024 n. 160 conv. nella l. 20 dicembre 2024, n. 199), il provvedimento si apre ~~ora~~ con una lunga serie di modifiche del d. lgs. 81 del 2008 (TUS), ed in particolare dell'importante art. 41 in tema di sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente, che viene riscritto, con qualche modifica che sfiora l'ovvietà.

In questo senso, si deve richiamare la novella là, ad esempio, ove precisa che l'attività di vigilanza sanitaria "preventiva" del medico competente si riferisce anche alla «fase preassuntiva» (art. 1, co. 1, lett. *d*) legge in esame), duplicando così una precisazione da tempo presente nel corpo dell'articolo 41 TUS (comma 3, come modificato dal d. lgs. 106/09), ovvero là ove si aggiunge che in tale frangente lo stesso medico competente deve tenere «conto delle risultanze [di] esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio in possesso del lavoratore stesso» (art. 1, co. 1, lett. *d*) n. 2), quasi che quella enunziata non costituisca già evidente regola di diligenza della professione medica.

Il numero 5 dello stesso art. 1, comma 1, lett. *d*) della legge in commento, poi, prevede una ulteriore modifica al comma 9 dell'art. 41 TUS, sostituendo le parole «all'organo di vigilanza» con «all'azienda sanitaria locale»; e tanto – si legge nella relazione di accompagnamento al d.d.l. 1532 Camera – al fine di evitare che l'Ispettorato del lavoro avanzi pretese in tema di sorveglianza sanitaria.

Ora, in disparte dal fatto che in molte regioni l'articolazione locale del S.S.N. ha abbandonato da tempo la denominazione di azienda sanitaria locale (il che rende la novità fonte di possibili equivoci e non già di "semplificazione normativa"), questi tre esempi confermano il carattere, di cui sopra si è detto, di semplici norme di organizzazione amministrativa di molte delle previsioni della legge, tanto che sarebbe bastata una

circolare o un qualche provvedimento interpretativo (si pensi agli interPELLI) per chiarire la portata da assegnare alle disposizioni in vigore, lasciando così intatto il testo di una norma centrale nella vita delle imprese e dei lavoratori.

Incomprensibile appare poi la modifica che la stessa lett. *d)* del comma 1, al punto 1.3), reca sempre all'art. 41, là dove questo, nell'indicare le ipotesi nelle quali il medico competente è chiamato ad intervenire, con una visita del lavoratore, prevede che il medico debba procedere in questo senso qualora la sua assenza dal lavoro si è prolungata per oltre 60 giorni, al fine di «verificare l'idoneità alla mansione». La ragione della previsione, peraltro inserita solo ~~in seguito~~ in seguito d. lgs. 106/2009, si rintraccia nell'evidente timore che assenze prolungate siano indice di un deterioramento complessivo dell'integrità fisica ovvero frutto di malattie ~~suscettibili di contagio~~. Peraltro, la condizione in presenza della quale si attivava tale speciale precauzione era descritta in maniera inequivoca e tale da consentire a chiunque di verificarne il rispetto, poiché la visita era richiesta dopo un'assenza dal lavoro di «sessanta giorni continuativi» (art. 41 co, 2, lett. ~~inter~~ inter TUS).

Ora, invece, la legge 203 del 2024 prevede che la visita debba svolgersi solo «qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente». Sfugge, a tutt'evidenza, al legislatore che la formulazione dà vita ad un *non-sense* logico: a fronte della circostanza che i certificati medici prodotti al fine di giustificare l'assenza del lavoratore non devono recare l'indicazione della patologia, perché il medico competente possa seriamente esprimersi sarà comunque necessaria una visita (sia pure nella forma di un esame della cartella medica), di modo che la verifica che evita la visita, si sostanzia in altra visita, ~~cosicché~~ non si comprende quale possibile semplificazione possa derivare dalla nuova disciplina.

A giustificazione della modifica, la relazione di accompagnamento del d.d.l. C1532 cita due sentenze di Cassazione, senza indicare quale sia la sezione (civile o penale) che si è pronunciata e comunque dando riferimenti inesistenti. Probabilmente, alla luce della giurisprudenza più recente, la norma va intesa, secondo le intenzioni del Ministro proponente, come diretta a consolidare l'orientamento per cui non è giustificata l'assenza del lavoratore che si rifiuti di riprendere servizio, dopo un'assenza superiore a 60 giorni, quando il medico competente non abbia provveduto a riammetterlo (v. Cass., sez. lav., 12 agosto 2021, n. 22819; Cass. sez. lav., 12 ottobre 2022, n. 29756).

La soluzione normativa ora introdotta però non risolve nulla, lasciando al medico uno *spatium deliberandi* che probabilmente non vedrà mai un serio professionista assumersi responsabilità nel senso che pare

auspicato dal legislatore: in questo senso, posto che si tratta oramai di giurisprudenza che tende a consolidarsi, si sarebbe dovuta formulare la nuova norma nei termini della massima ora ricordata («una volta fissata la visita, nelle more il lavoratore ha l'obbligo comunque di rientrare in servizio»), prevedendosi piuttosto un termine massimo entro cui verificare l'effettivo stato di salute del lavoratore (o rinviando per il medesimo motivo alle strutture del S.S.N.).

3. *Il venir meno del divieto di lavori in ambienti sotterranei (ancora l'art. 1)*

Il vero è che, come si è detto in esordio, confuse nella miriade di norme di terz'ordine, si celano provvedimenti di portata tutt'altro che secondaria, come l'art. 1, co. 1 lett. e) della l. 203 del 2024, che modifica l'art. 65 del TUS, là dove si consente ora «l'uso dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei», purché le lavorazioni svolte «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». Qui la riforma del 2024 generalizza il ricorso ad ambienti altrimenti inidonei ad ospitare la quotidiana vita degli uomini, perché viene meno l'inciso, contenuto nella formulazione originaria, che consentiva l'uso di siffatti ambienti solo alla condizione che ricorressero «particolari esigenze tecniche».

Come è facile comprendere, i rischi per la salute che derivano dal lavorare in siffatti ambienti non si limitano affatto ai pericoli (di cui per l'appunto all'allegato IV al TUS) derivanti da emissioni gassose di agenti nocivi (si pensi ai tanti casi in cui, ancora in tempi recentissimi, alcuni lavoratori sono morti, intossicati da sostanze nocive all'interno di cisterne di decantazione o di lavorazione), poiché è lo stesso operare in ambienti sotterranei che deve considerarsi come un rischio in sé, costringendo a permanere per tutta la giornata di lavoro in ambienti privi di luce diretta e con un'areazione spesso forzata e cioè in condizioni che chiunque considererebbe come inidonee ad una vita dignitosa.

In questo senso, non deve ingannare il richiamo che la norma fa ad «idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima», ove solo si consideri il successivo comma 3, che descrive minuziosamente la procedura da seguire per poter utilizzare, da ora in poi, come luoghi di lavoro, box, scantinati e depositi. A riguardo la legge ora approvata prevede che: «il datore di lavoro comunica al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) l'uso dei locali di cui

al presente articolo allegando adeguata documentazione che dimostri il rispetto dei requisiti di cui al comma 2. I locali possono essere utilizzati trascorsi trenta giorni dalla data della comunicazione di cui al primo periodo. Qualora l'ufficio territoriale dell'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi trenta giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo».

Ora, conoscendo il tradizionale sottodimensionamento degli apparati di vigilanza (per certo non sanato dalle pur importanti recenti assunzioni), non è chi non veda come la norma rischi di tradursi in una liberalizzazione pressoché totale, ove si consideri altresì il mancato richiamo alla normativa urbanistica in tema di rapporti aero-illuminanti e cioè quelle norme che richiedono, perché un immobile possa qualificarsi come “abitabile” (o “agibile”) anche ai fini commerciali, un adeguato rapporto fra la quantità di luce solare ed aria che entra in un vano in relazione alla sua superficie. Si noti, inoltre, che la normativa vigente (v. ad es. il d.m. 5 luglio 1975) attribuisce la competenza in ordine al rispetto delle sue prescrizioni non certo all'Ispettorato, ma semmai agli uffici che, nell'ambito del S.S.N., si occupano di sorveglianza medica ovvero a quelli che, in seno alle ~~competenze dei comuni~~, si preoccupano del rilascio dei certificati di abitabilità ed agibilità.

Al fine di comprendere la portata della novità, si deve tenere conto altresì della speciale circostanza che, in maniera quasi singolare, i rischi per la salute dei lavoratori restano estranei alle tante direttive che, sull'onda della cd. direttiva “madre” del 1989 (o *framework directive*) hanno regolato la materia. La ragione di questa (apparente) disattenzione sta nel fatto che gli interventi normativi in questo campo furono fra i primissimi a diffondersi, sulla base di un comprensibile istinto di emulazione, di modo che nella legislazione prevenzionistica già i dd.P.R. 165 e 320 del 1956 regolavano (con disposizioni vigenti sino all'entrata in vigore della legge in commento) i lavori sotterranei e nei cassoni ad aria compressa, al fine di limitare le forme più estreme dell'attività umana (si pensi ad es. alla costruzione dei piloni dei ponti che avviene nei letti dei fiumi o a tutte le attività di estrazione). La presenza di una legislazione così antica (ed evidentemente diffusa in ogni paese) ha permesso che nessuna iniziativa si sia mai registrata a riguardo in sede europea (se non quella in ordine all'allegato IV quanto alle emissioni gassose).

Ove si si ricordino le tante lapidi, collocate nelle stazioni delle metropolitane di tutto il mondo o all'ingresso dei ponti, i cui piloni affondano nell'alveo di un fiume, e che stanno a ricordare le vite perdute dai più sventurati fra coloro che operarono per la loro costruzione, ci si deve ora

interrogare sulle ragioni delle modifiche ed anzi sulla legittimità stessa di interventi normativi di così profonda portata, presentati sotto le vesti di innocenti atti di semplificazione.

Va da sé che le ragioni che, con una certa facilità, si intuiscono trasparire dall'iniziativa del legislatore, sono rivolte a rendere fruibili i tanti locali ipogei che si trovano nelle città italiane e che, al momento, non possono essere utilizzati per ospitare in pianta stabile i lavoratori. Tuttavia, anche questa finalità non appare lecita, ove solo si consideri la posizione in cui si trova nell'ordinamento italiano la disciplina del lavoro, che, ove ben considerata, non sembra ammettere alcuna politica di deregolazione a danno dei lavoratori. In questo senso, ad operare non sono tanto le previsioni costituzionali, ma piuttosto gli impegni assunti in sede europea in forza dei trattati ed in particolare dell'art. 151 TFUE che, precisamente, impone il «miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso». A fronte di tanto, nessuna deregolazione può essere ammessa, anche in assenza di uno specifico “strumento” normativo europeo sugli ambienti sotterranei, poiché la materia si colloca comunque in un settore di competenza dell'Unione Europea, di modo che l'impegno assunto al momento della ratifica dei trattati si proietta, com'è evidente, non solo sul rispetto della normativa europea esistente e futura (il che discende ~~per certo~~ dall'appartenenza stessa dell'Italia all'Unione), ma anche su altri aspetti non ancora fatti oggetto di intervento di armonizzazione (e tanto proprio al fine di rendere più agevole un futuro intervento delle istituzioni sovranazionali).

E solo si aggiunge che l'impegno a non operare interventi di deregolazione appare contrario anche alle ormai diffuse “clausole sociali” che caratterizzano i rapporti commerciali dell'Unione con tante altre economie emergenti (si pensi al recentissimo accordo con i quattro paesi del “Cono sud”, o “Mercosur”) e che fanno divieto di ricorrere ad un peggioramento delle norme di protezione a fini competitivi (e tanto senza dire della direttiva sulla c.d. *corporate due diligence*, che imporrà a breve all'Italia di preoccuparsi che le merci importate nel territorio nazionale siano state prodotte nel rispetto delle condizioni minime di salute e sicurezza previste dagli *standard* internazionali).

4. *Le modifiche in tema di CIG (art. 6)*

All'art. 6, la legge 203 ora in commento sostituisce l'art. 8 del d. lgs. 4 settembre 2015, n. 148, e cioè di quel provvedimento che, nell'ambito della delega di cui al *Jobs Act*, aveva riordinato la disciplina della cassa

integrazione, venendo tuttavia a subire, negli anni successivi, una ininterrotta serie di modifiche, che ne ha ormai modificato le originarie logiche fondative.

La questione è antica ed ha ad oggetto uno strumentario diretto ad evitare che il lavoratore sospeso dal lavoro rifiuti le opportunità di lavoro che gli si presentino nel periodo di godimento dell'integrazione, per il timore di perderla, consentendogli invece di poter svolgere attività lavorative, anche di breve durata, senza pregiudizio per quanto attiene al trattamento che gli è stato riconosciuto al momento della sua collocazione in cassa.

La regola in vigore prima del sopraggiungere della legge 203 del 2024, frutto di svariate modifiche ai commi 2 e 3 dell'art. 8 del d. lgs. cit. (operate prima dalla legge n. 234/2021 e, da ultimo, dal d.l. n. 4/2022) distingueva, secondo che il lavoratore svolgesse attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi ovvero di lavoro autonomo (venendosi così a perdere il diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate) o che invece fosse impegnato con un contratto a tempo determinato per un periodo pari o inferiore a sei mesi (di modo che il trattamento di integrazione era in questo caso solo sospeso per la durata del nuovo rapporto di lavoro e riprendeva a decorrere dopo la fine del contratto a termine così stipulato).

L'art. 6 della legge 203 del 2024 sostituisce ora integralmente l'art. 8 del d. lgs 148/2015 e rende incompatibile con il trattamento di cassa lo svolgimento di ogni attività di lavoro, subordinato o autonomo, cosicché viene sempre a perdersi il diritto al «trattamento per le giornate di lavoro effettuate» senza alcun recupero successivo alla scadenza dell'impegno di lavoro precario.

Le ragioni di questa novità non sono chiare: nella relazione di accompagnamento si richiama un lontanissimo precedente di Cassazione del 1992 (relativo a tutt'evidenza al quadro normativo antecedente financo alla legge n. 223/1991), quando però il lavoro a termine era poco diffuso e non erano ancora ammesse le imprese di lavoro temporaneo.

A riguardo pare inutile invocare esigenze di semplificazione, poiché, a mente dell'esperienza maturata in passato si è sempre ritenuto che regole troppo rigide (e quindi semplici) finissero per incrementare il lavoro nero. Né la generalizzazione della regola che vigeva solo per attività di maggiore durata può spiegarsi con le difficoltà che l'INPS può incontrare nel determinare il momento finale di godimento del trattamento di integrazione, atteso che anche la regola attuale richiede sempre calcoli *ad hoc*. Forse l'intento che ha mosso il legislatore si deve rintracciare in un'esigenza di riduzione dei costi e nell'incremento della loro prevedibi-

lità, atteso che il prolungamento rende incerta la fine dell'impegno finanziario e richiede più sofisticate attenzioni nella gestione della contabilità dell'Istituto.

5. *Le modifiche in tema di fondi bilaterali (artt. 8 e 9)*

Dopo l'esperienza della pandemia, che ha occasionato un'estensione senza precedenti del sistema degli ammortizzatori sociali (fino a coinvolgere anche i liberi professionisti), il sistema dei fondi bilaterali, originariamente introdotto dal d. lgs. 148 (sulla scia della legge n. 92 del 2012), si è profondamente modificato, di fatto venendo ad utilizzare le previsioni di legge non già per favorire l'iniziativa collettiva ~~delle categorie professionali~~ dei lavoratori, ma piuttosto per incrementare la contribuzione raccolta: si è imposto, infatti, ai fondi di assicurare, per i settori prima esclusi dalle norme in tema di "cassa", un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari a quello definito dal decreto 148/2015 stesso, e di durata pari a quella dei trattamenti INPS «a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata».

Poiché la stragrande maggioranza dei fondi, istituiti dalla contrattazione collettiva, non sono in grado di riscuotere quanto dovuto dalle imprese che applicano il relativo CCNL, ~~poiché~~ si tratta di ordinari rapporti di credito e di prestazioni (a mente della giurisprudenza costituzionale più antica: C. cost. 13 luglio 1963, n. 129) non coperte dalla garanzia ex art. 36 Cost., già il legislatore della legge 234 del 2021 aveva imposto ai datori, che operano nei settori nei quali i fondi già costituiti non siano stati in grado di adeguarsi alle novità di cui si è detto, di "confluire", a decorrere dal 1° luglio 2023 e «ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale», nel fondo di integrazione salariale (FIS) di cui all'art. 29 d. lgs. 148/2015. In questo modo, il FIS, originariamente nato in via "residuale" per accogliere i contributi delle categorie incapaci di provvedere nel senso indicato dalla legge, si è trasformato in un ulteriore elemento del costo contributivo, incrementando i flussi mensili in entrata dell'INPS.

Peraltro, a correzione delle originarie previsioni, i fondi di nuova costituzione (art. 26, co. 2 d. lgs. 148/2015) non prendono più la forma di associazione (o di altro ente di diritto privato), ma, al pari di quanto già previsto per il fondo "esodi" del settore credito, costituiscono solamente una delle tante "gestioni", nell'ambito del patrimonio INPS. Poiché, tuttavia, appare evidente il ruolo di custodia svolto in questo caso dall'Istituto, in relazione a contribuzione di cui lo stesso non è propriamente ti-

tolare, lo spostamento di capitali da un fondo ad un altro non può che avvenire sulla base di criteri di legge.

Per far fronte a tale esigenza, quindi, l'art. 8 della legge 203 ora in commento inserisce, in coda all'art. 26 d. lgs. 148/2015, un comma 11 *bis*, in forza del quale si stabilisce che per i fondi di solidarietà bilaterali di nuova istituzione, in quanto «costituiti successivamente al 1° maggio 2023» i decreti istitutivi di ciascun fondo «determinano la quota parte di risorse accumulate dalle imprese del settore che deve essere trasferita dal fondo di integrazione salariale di cui all'art. 29 [FIS] al bilancio del nuovo fondo di solidarietà». Si tratta, come si comprende dal resto della previsione, di una quota parte determinata in misura in certo modo forfettaria, poiché si fa riferimento alla complessiva situazione patrimoniale del FIS nell'anno precedente la costituzione del fondo bilaterale, rapportando a questa la contribuzione complessiva dei datori appartenenti alla categoria (merceologica) cui si riferisce il fondo neo-istituito.

Di tutt'altro sapore, invece, sono le disposizioni di cui all'art. 9 che riguardano il fondo bilaterale di formazione per i lavoratori somministrati denominato "Formaper", istituito dalla legge n. 196 del 1997, ed ora regolato dall'art. 12 d. lgs. 276/2003, posto che ora, grazie ad un comma 3 *bis* inserito in coda alla disposizione ora richiamata, si ammette «l'utilizzo congiunto, sostitutivo o integrativo delle risorse di cui ai commi 1 e 2 in deroga alle disposizioni del comma 3».

La novità introdotta non è da poco, poiché si tratta di far tramontare il principio della bilateralità (e cioè il rispetto «delle politiche e delle misure stabilite» dal CCNL di riferimento) che permea da sempre tutti gli istituti finanziati mediante i prelievi previsti dai contratti collettivi: la lesione è così grande che, né la norma civilistica (art. 2115 c.c.), né quella costituzionale (art. 38) appaiono idonee a consentire il formarsi di una valutazione di legittimità, dovendosi fare così rinvio ai principi generali in tema di tutela dell'autonomia collettiva (art. 39 Cost.) e della proprietà individuale (e in questo caso, trattandosi di valori patrimoniali, al primo protocollo alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo e alla giurisprudenza della Corte Edu formatasi soprattutto in seguito al *default* della Repubblica ellenica, oramai ben più di dieci anni fa).

Evidenti, invero, sono gli abusi che potrebbero discendere da questa pretesa norma di "semplificazione", ove si pensi che si tratti di capitali congiuntamente accantonati, senza che mai il legislatore abbia contribuito alla loro formazione. Né rilievo alcuno assumono le ragioni che il legislatore, rendendosi conto della situazione, pretende di opporre a giustificazione di limitazioni così penetranti, là dove invoca «i rapidi cambiamenti del mercato del lavoro che richiedono il tempestivo adeguamento

delle competenze dei candidati a una missione e dei lavoratori assunti a tempo determinato o indeterminato e la necessità di reperire e formare le professionalità necessarie per soddisfare i fabbisogni delle imprese e per favorire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza».

6. *Le modifiche introdotte in ordine alle soglie di ammissibilità del lavoro somministrato a tempo indeterminato (art. 10)*

La legge 203 non può astenersi dall'intervenire anche sulla disciplina in materia del lavoro "temporaneo" ed in particolare dal modificare le soglie entro le quali, a mente del d. lgs. 81/2015, è ammesso il lavoro somministrato. La formulazione della norma risultante dalle novità introdotte nel 2024 qui è quanto mai infelice, poiché non si è voluto né riscrivere il comma oggetto di intervento normativo, né cancellare il principio generale di esordio, ma si è preferito svuotare il divieto esistente di ogni significato, introducendo nel corpo delle previsioni un'eccezione che finisce per rovesciare la regola che apre l'enunziato di legge.

Infatti, anche dopo le modifiche ora introdotte, l'art. 31, comma 1, del cit. d. lgs. 81/15, esordisce affermando che «il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore», con riferimento al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di fornitura. Si tratta di una norma in certa misura priva di una precisa *ratio*, posto che, a tacer d'altro, non sussiste analogo limite qualora si dovesse fare ricorso a forme di appalto.

A questo primo limite, se ne affianca, al comma 2 dello stesso art. 31, un altro che parifica i lavoratori assunti a termine ai somministrati a tempo determinato, prevedendo un limite percentuale del 30% da riferirsi ai lavoratori in forza, in pianta stabile, presso l'impresa utilizzatrice. In relazione a quest'ultima regola, per effetto di vari provvedimenti di legge successivi al 2015, si registrano varie eccezioni alla regola ora enunziata, che riguardano: *i*) gli apprendisti, *ii*) i lavoratori già collocati "in mobilità" ai sensi dell'art. 8 l. n. 223/1991, *iii*) i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e *iv*) i lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati".

Il legislatore del 2024, allungando l'elenco delle eccezioni, aggiunge ora che la regola del comma 2 non vige altresì per quanti siano stati «assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato». Poiché appare impossibile attribuire a tale espressione un si-

gnificato diverso da quello fatto palese dalle parole, deve apparire evidente come la mancata riscrittura della norma dà così luogo ad un vero e proprio corto-circuito logico, posto che la novella fa sì che l'ipotesi di ricorso a lavoratori somministrati a tempo determinato, ma assunti dall'agenzia a tempo indeterminato, resta «in ogni caso esente da limiti quantitativi», in piena contraddizione con l'enunciato che apre l'intera norma («il numero dei lavoratori [in *staff leasing*], non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore»).

A tali nuove previsioni si collega il venir meno dei limiti già introdotti per la medesima ipotesi (cosicché sono abrogati i periodi quinto e sesto del comma 1, che peraltro avrebbero comunque perduto di efficacia sotto la data del 30 giugno 2015 e che già anticipavano la regola ora generalizzata).

La norma si completa con l'introduzione di un'ulteriore eccezione che riguarda il mancato operare dei limiti di durata in tema di lavoro a termine (art. 19 d. lgs. 81/15) in caso di assunzioni «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 reg. (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'art. 31, comma 2, del presente decreto» (art. 34 d. lgs. 81/15, come modificato dall'art. 10 l. 203/2024).

La norma (seppure con un rinvio ad una fonte secondaria) affronta con estrema leggerezza un tema che avrebbe meritato ben altra attenzione, in quanto ritorna a logiche che sembravano da tempo abbandonate, prospettando come misura di promozione l'applicazione di una regola peggiore rispetto a quelle che si applicherebbero altrimenti alla generalità dei lavoratori. E tanto ben al di là delle previsioni dell'Unione dirette a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone svantaggiate, tanto da far considerare legittimata l'assunzione in deroga del lavoratore disoccupato da più di sei mesi (e cioè di una parte senz'altro rilevante dell'intero *stock* dei disoccupati italiani).

Pare di poter dire, in questo senso, che la fonte secondaria dovrà farsi carico di spiegare in che modo un trattamento peggiore così esteso si attagli al principio di parità di trattamento previsto per i lavoratori a termine, anche sulla scorta delle risalenti pronunzie della Corte di Giustizia che ebbero modo in passato di valutare la legittimità di formule, analoghe nello spirito, esprimendosi nel senso che il principio di parità

deve prevalere, onde evitare aree di minor tutela non adeguatamente giustificata.

7. *Le modifiche in tema di periodo di prova nei contratti a termine (art. 13)*

Si tratta di una delle norme che ha attirato fin dai lavori parlamentari l'attenzione dei commentatori. L'antefatto è noto e può così riassumersi: al momento in cui si traspose la direttiva in tema di trasparenza si introdusse un limite massimo per la durata della prova non solo per il lavoro a tempo indeterminato (come già la legge 604/66, nell'ambito della disciplina del recesso), ma anche per i contratti a termine. Solo che il legislatore, forse incalzato dal ritardo, non si rese conto, nel formulare l'art. 7, comma 2, del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104, che non può darsi in questi casi applicazione del principio *pro rata*, di modo che la norma appare a tutti inidonea a produrre un comando univoco.

Il legislatore del 2024 volendo sanare questo difetto afferma ora 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». Solo che la norma non si ferma qui ed aggiunge una sibillina previsione, in forza della quale «in ogni caso la durata del periodo di prova non può essere ... superiore a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi», dimostrando così di avere un grado di familiarità con le scienze esatte non inferiore a quello dimostrato dal legislatore del 2022 (posto che la proporzione enunziata conduce ad una durata di 26 giorni per un contratto di durata annuale, di modo che il limite di 30 rischia di apparire fuori contesto).

Senza eccessivo spreco di doti ermeneutiche si può giungere forse ad una soluzione piana, sulla scorta del ragionamento che segue.

Il comma 2 dell'art. 7 del decreto "trasparenza" n. 104/2022 prevede attualmente che: «il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego». Va da sé che, come si è anticipato, si tratta di un enunziato linguistico contrario alle regole della matematica, poiché la previsione è priva di un termine di paragone utile ad operare la proporzione, atteso che non si può fare alcun confronto fra una durata a termine e una a tempo indeterminato (l'infinito, infatti, si sottrae a calcoli siffatti); dunque, la contraddizione fra le varie proposizioni normative è evidente.

Anche in questo caso, allora, si dovrà supporre, perché le parole utilizzate dal legislatore abbiano un senso, che si sia voluto, al pari che nell'articolo precedente, riscrivere una norma, ma evitando di abrogare la precedente (con risultati di massima confusione, come ognuno può vedere). La norma, quale risultante dalla modifica ora introdotta, dunque, dovrebbe leggersi nel senso che segue (a tal fine basta aggiungere “due punti” dopo la parola “superiore”): la proporzione di cui all'enunziato di esordio si instaura fra la durata della prestazione lavorativa e il tasso “di conversione” ora introdotto dal legislatore (un giorno di prova, ogni 15) e prima assente; «in ogni caso [e dunque, a correzione della misura che discende dalla proporzione di cui ora si è detto] 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 [prima ipotesi], e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi [seconda ipotesi]».

Perché la norma abbia senso, si deve intendere che solo questi ultimi limiti abbiano carattere di norma indisponibile (al pari di quanto previsto dall'art. 10 della legge n. 604/66), mentre il principio di proporzionalità sembrerebbe operare solo in via dispositiva, di modo che spetta senz'altro alla contrattazione collettiva e, in assenza di questa, all'autonomia individuale, determinare in concreto la durata del periodo di prova, nel rispetto però di un intervallo che va da 2 sino ad un massimo di 15 (ovvero di 30) giorni di lavoro effettivo, secondo la durata del contratto a termine.

~~Resta ovviamente non regolata l'ipotesi di un contratto di durata superiore a dodici mesi, come per esempio per i dirigenti o per i casi di cui all'art. 23 d. lgs. 81/2015, ma qui può senz'altro tornare ad applicarsi la regola proporzione pura, senza ulteriori valori di riferimento, e tanto per tutte le ipotesi e non solo per i dirigenti (cui sicuramente non può applicarsi il limite dell'art. 10 di cui sopra, stante che la legge n. 604 non è applicabile a tale categoria).~~

8. Termine per le comunicazioni in caso di ricorso al lavoro “agile” (art. 14)

Gli interventi di semplificazione legislativa si presentano come misure dirette all'eliminazione di garanzie o di vincoli oramai superati dall'evolversi dei tempi: una sorta di ammodernamento di apparati burocratici pensati per il mondo “analogico” e oramai obsoleti. In questo senso anche la norma di cui all'art. 14 che si occupa di comunicazioni

in tema di assicurazione obbligatoria INAIL è ricalcata su uno schema logico tipico e ben conosciuto. Solo che ove si passi ad analizzare il suo contenuto ne apparirà evidente la portata di una possibile grave destabilizzazione del sistema.

È noto a riguardo come, già quando ebbe ad emergere la normativa in tema di “telelavoro”, ed ancora di più in tempi recenti nel corso della pandemia da COVID 19, si pose il problema di assicurare anche ai lavoratori che operavano, stabilmente o anche solo occasionalmente presso il proprio domicilio o comunque in locali diversi da quelli aziendali, il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a mente delle disposizioni in tema di assicurazione obbligatoria INAIL (TU n. 1124/1965). Si tratta, come sa anche solo chi abbia una conoscenza superficiale della materia, di un aspetto che trova disciplina diversa nei vari ordinamenti europei, anche in relazione agli infortuni che avvengono “in itinere”, posto che la giurisprudenza ha oramai circoscritto in maniera puntuale le ipotesi nelle quali l’infortunio che si realizza in tali occasioni può essere suscettibile di indennizzo, escludendo ad es. quegli eventi che intervengono comunque all’interno del condominio dove abita il lavoratore o che sono frutto di deviazioni dal percorso più breve che unisce l’abitazione al luogo di lavoro.

In questo senso, si comprende la posizione delle imprese, restie a vedere estesa la tutela assicurativa anche alle attività rese all’esterno dei locali aziendali, anche a ragione del fatto che si tratta di ambienti di lavoro che si sottraggono al rispetto della normativa anti-infortunistica e allo stesso potere di direzione e controllo del datore. A fronte di un quadro siffatto, la stessa legislazione emergenziale non è stata capace di trovare una soluzione normativa e ha lasciato all’INAIL il ruolo di operare mediante strumenti amministrativi simili alle circolari.

Chiamato ora a mettere ordine nella materia (che riguarda anche in via potenziale l’adeguamento degli impianti energetici delle case di civile abitazione) il legislatore, però, si guarda bene dal prendere posizione e solo si limita ad integrare l’art. 23, co. 1 della ben nota legge 22 maggio 2017, n. 81, con una norma di cui non si comprendono neanche le ragioni.

La legge in commento, infatti, prevede ora che l’obbligo che grava in capo al datore di lavoro di comunicare «in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile» deve essere adempiuto «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».

La contraddizione pare palese: se il lavoro “agile” è quella forma dove la tecnologia domina la prestazione, tanto che questa viene resa integralmente da remoto, quale ostacolo impedisce al lavoratore o al datore di iniziare la giornata inviando una comunicazione telematica al Ministero per segnalare la sua assenza dal consueto posto di lavoro?

Ben conoscendo la circostanza che una rilevante parte degli infortuni ogni anno denunciati in Italia avvengono (almeno apparentemente) nella prima giornata di lavoro di chi si è infortunato, il termine, invero, è così prolungato da lasciare spazi al sospetto che l'introduzione della novità legislativa miri a tutt'altro che ad una mera semplificazione degli adempimenti burocratici.

Solo che, in mancanza di una norma espressa che esoneri il datore da responsabilità per quanto accaduto al di fuori dei luoghi di lavoro su cui egli può esercitare il suo controllo, la dilatazione del termine utile ai fini della comunicazione che attiva la tutela di legge si presta, a tutt'evidenza, al rischio di evidenti abusi, ove si registri la complicità di entrambe le parti del contratto di lavoro.

Solo che un'eventuale estensione dell'area della tutela INAIL che, invero del tutto surrettiziamente per non dire illegittimamente, così si realizzi, dovrà poi fare i conti con la diffusione del diritto del lavoratore infortunato al risarcimento del c.d. danno “differenziale”, che resta a carico del datore in quanto ecceda l'importo dell'indennizzo dovuto dall'istituto previdenziale in caso di esiti permanenti di un certo rilievo (ovvero anche solo in relazione al trattamento previsto per il periodo necessario alla ripresa del servizio).

A riguardo, invero, potrà forse farsi notare che già adesso gli infortuni che avvengono al di fuori dell'ambiente di lavoro in senso stretto non vengono a gravare sui meccanismi premiali diretti ad incentivare il rispetto delle norme di prevenzione da parte delle imprese, a riconoscimento dell'assenza di responsabilità in capo al datore. Tuttavia l'INAIL nei casi di infortunio *in itinere*, specie grazie al richiamo alle norme sulla circolazione stradale, è da sempre riuscito o ad ottenere “in via di regresso” una somma a titolo di risarcimento da chi abbia provocato l'infortunio per propria colpa, così gravando le compagnie di assicurazione dell'onere di partecipare al finanziamento del danno occorso lungo le strade, ovvero ha potuto far valere in termini più rigorosi il principio del rischio elettivo per negare al lavoratore il diritto all'indennizzo.

Al contrario la dilatazione del momento in cui comunicare all'autorità di vigilanza l'inizio della prestazione lavorativa potrebbe prestarsi ad un ampliamento indebito dell'area della tutela assicurata dall'INAIL senza che sussista un apporto finanziario diretto a controbilanciare i

maggiori oneri che potrebbero derivare da denunce fraudolente, innescando così, a tacer d'altro, una richiesta di danno differenziale che non sembra affatto esclusa dal fatto che la prestazione si svolge in un ambiente di lavoro domestico, diverso da quello consueto, atteso che, in assenza di un diritto soggettivo perfetto al lavoro "agile", nulla vieterebbe al datore di verificare preventivamente la sussistenza di idonei sistemi di prevenzione del rischio, nel momento in cui concorda con il prestatore la possibilità di lavorare "da remoto".

9. *Disciplina del recesso per fatti concludenti (art. 19)*

Anche in questo caso il legislatore interviene a mettere ordine in una questione che faceva fatica a trovare soluzione espressa, malgrado fosse chiaro l'assetto di interessi sottostante alle norme: il problema è conseguente all'introduzione di una forma speciale per le dimissioni, in conseguenza prima delle previsioni della legge n. 92 del 2012 e poi dell'art. 26, d. lgs. 151 del 2015 (c.d. decreto "semplificazioni" nel quadro del *Jobs Act*), che rende impossibile considerare dimissionario il lavoratore che si sia assentato senza dare spiegazioni e per un tempo superiore all'assenza considerata giusta causa di licenziamento dalla contrattazione collettiva. Né il datore può adesso ricorrere a quest'ultima soluzione invocando l'art. 2119 c.c., poiché, al di là delle difficoltà di comunicare il recesso ad un soggetto che talora ha fatto perdere ogni traccia di sé, resta la questione dei costi ora previsti in termini di incremento contributivo (c.d. *ticket* di cui all'art. 2 della l. 92/2012).

La legge, raccogliendo una soluzione già prospettata in giurisprudenza, aggiunge ora un comma 7 *bis* in coda all'art. 26 del cit. d. lgs. 14 settembre 2015, n. 151, prevedendo che: «in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo». Dunque viene meno sia l'esigenza di una forma speciale, sia l'obbligo al versamento del *ticket*, in quanto la Naspì non è dovuta in caso di disoccupazione volontaria¹.

10. *Altre disposizioni in tema di contratti stagionali e di contratti “misti”; tutela dei liberi professionisti (artt. 7, 11 e 17)*

Si commentano qui di seguito brevemente altre norme contenute nel provvedimento in esame, solo accennando al fatto che gli artt. 3 e 5 si occupano degli indebiti INAIL e che l'art. 4 si preoccupa dell'assicurazione per il lavoro domestico gestita dal medesimo istituto.

L'art. 7 della legge in commento procede a dettare una norma che si riferisce a tutt'evidenza ai soli lavoratori autonomi che esercitano attività libero professionale a seguito di iscrizione agli albi, per estendere la disciplina del c.d. “legittimo impedimento”. ~~Si tratta della disciplina già introdotta dai~~ commi 927 e segg. dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, che, anche nell'ottica di umanizzare i rapporti fra l'erario e il contribuente, ebbe a prevedere la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico del libero professionista in caso sia di malattia, sia di infortunio che abbia i caratteri del TU 1124/65, determinando una inabilità temporanea di almeno tre giorni. In tali casi i liberi professionisti sono esonerati per il mancato rispetto dei termini e delle scadenze, nei confronti sia della amministrazione finanziaria, sia del proprio cliente.

La norma del 2024, che, con evidente approssimazione, si esprime ora nei termini di una “impossibilità temporanea” all'esercizio dell'attività professionale (v. il comma 937 *bis*, ora introdotto) viene ora estesa anche al parto della libera professionista (e dunque ampliando notevolmente l'ipotesi già regolata di un parto “premature” e quindi impreveduto), sia ai casi di ricovero ospedaliero del figlio minorenni (così nel testo di legge) che necessiti di assistenza da parte del genitore libero professionista.

L'art. 11 della legge in commento contiene, secondo la rubrica dell'articolo stesso, una «norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, co. 2, del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali». Anche in questo caso la tecnica di intervento è confusa e poco lineare. Già prima delle modifiche del 2024, l'art. 21 cit. conteneva delle eccezioni al principio della sosta obbligatoria in caso di proroghe e rinnovi dei contratti a termine (c.d. *stop and go*), in caso di attività stagionali, da individuarsi alternativamente o per il tramite della contrattazione collettiva (senza alcuna ulteriore specificazione) o mediante un decreto ministeriale. In quest'ultimo verso, si faceva riferimento anche ad una vecchia disposizione amministrativa del 1963 (d.P.R. 1525), i cui effetti venivano mantenuti in vita in via provvisoria.

La legge del 2024 ora interviene stabilendo «che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal d.P.R. 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» stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative ai sensi dell'art. 51 del citato d. lgs. n. 81 del 2015. Per quanto il coordinamento logico fra la vecchia e la nuova parte della norma non sia agevole, pare logico ritenere che le previsioni ora dettate si vengano a sovrapporre al generico rinvio, ~~venendo ad integrare~~ elementi di validità dell'eccezione alla regola generale.

L'art. 17 della legge in commento contiene il riconoscimento di una particolare forma di *part-time*, nel quale, fra i medesimi soggetti, coesistono due distinti rapporti aventi natura diversa. Si tratta di una prassi diffusa soprattutto nel settore del credito, dove ad un'attività di base, svolta nelle forme dell'art. 2094 c.c., si viene ad affiancare lo sviluppo della clientela, mediante il riconoscimento di provvigioni sulle masse raccolte. La norma, che si presenta quale autorizzazione ad avvalersi (per il reddito da lavoro autonomo) al conveniente "regime forfettario", precisa al suo comma 3, che ~~incentivo~~ fiscale è riconosciuto «esclusivamente a condizione che il contratto di lavoro autonomo stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato sia certificato dagli organi di cui all'art. 76 del d. lgs. 276/2003 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». Poiché le condizioni individuate sono relative alla disciplina fiscale, c'è da aspettarsi che con qualche previsione amministrativa l'Agenzia delle Entrate saprà meglio indicare le condizioni per poter godere del beneficio (si spera ammettendo la possibilità che in una medesima giornata siano prestate attività autonome e subordinate, sulla base dei consueti criteri che governano il *part time* orizzontale).

The new “related-act on labour” 2024: i.e. when an act lacks of planning capacity, by Vincenzo Ferrante

The essay analyses a recent act approved by the Italian Parliament, focusing on the many issues it deals with. The author believes that many of the provisions could have been issued directly by the Ministry, without the need to involve the most rigid source of statutory law. Furthermore, the deregulatory approach that characterizes many provisions of

the approved act, and in particular the rules on health and safety and those that allow the use of underground work environments, is criticized as it appears contrary to the duty to improve living and working conditions «so as to make possible their harmonisation while the improvement is being maintained», which the Italian Republic has assumed by signing the European Union treaties (art. 117 Treaty of Rome and art. 151 TFEU).

Keywords: Act of Parliament; Labour legislation; Health and safety at works; European Union treaties.

Vincenzo Ferrante è professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università Cattolica di Milano (Dipartimento di Scienze Giuridiche, Largo A. Gemelli 1, 20123 Milano – Italy); vincenzo.ferrante@unicatt.it
<https://orcid.org/0000-0002-8350-4399>

