

Collegato Lavoro

 Fonti / Legge nazionale

Legge - 13/12/2024 - n. 203 - Gazzetta Uff. 28/12/2024, n. 303

Epigrafe

LEGGE 13 dicembre 2024, n. 203 (in Gazz. Uff. 28 dicembre 2024, n. 303). – Disposizioni in materia di lavoro (COLLEGATO LAVORO).

 Fonti / Prassi

Nota INL - Ispettorato nazionale del lavoro del 30 dicembre 2024 - n. 9740

Epigrafe

INL Nota del 30 dicembre 2024 n. 9740. L. n. 203/2024 recante “Disposizioni in materia di lavoro” - prime indicazioni.

 Fonti / Prassi

Circolare INPS - Istituto nazionale previdenza sociale del 15 gennaio 2025 - n. 3

Epigrafe

Sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito e alle famiglie per l'anno 2025.

 Fonti / Prassi

Nota INL - Ispettorato nazionale del lavoro del 22 gennaio 2025 - n. 579

Epigrafe

INL Nota del 22 gennaio 2025 n. 579. L. n. 203/2024 recante “Disposizioni in materia di lavoro” - art. 19 (norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro) - prime indicazioni operative.

Nota INL - Ispettorato nazionale del lavoro del 23 gennaio 2025 - n. 656

Epigrafe

INL Nota del 23 gennaio 2025 n. 656. **Legge n. 203/2024. Tesserini di riconoscimento.**

Messaggio INPS - Istituto nazionale previdenza sociale del 24 gennaio 2025 - n. 285

Epigrafe

Apprendistato duale. Trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale ai sensi del novellato articolo 43, comma 9, del decreto legislativo n. 81/2015. Regime contributivo applicabile.

Nota INL - Ispettorato nazionale del lavoro del 29 gennaio 2025 - n. 811

Epigrafe

INL Nota del 29 gennaio 2025 n. 911. **Art. 65 del d.lgs. n. 81/2008, modificato dall'art. 1, comma 1, lett. e), legge n. 203/2024. Prime indicazioni.**

Messaggio INPS - Istituto nazionale previdenza sociale del 7 febbraio 2025 - n. 483

Epigrafe

Articolo 2, comma 29, lettera b), della legge n. 92/2012. Precisazioni in ordine alla debenza del contributo addizionale NASpl e del relativo incremento a valere sui contratti di lavoro a tempo determinato e sui relativi rinnovi dei lavoratori assunti per lo svolgimento delle attività stagionali.

Dimissioni per fatti concludenti

Dimissioni per fatti concludenti ([art. 26, c. 7 bis, D.Lgs. 151/2015](#); [art. 19 L. 203/2024](#); [Nota INL 30 dicembre 2024 n. 9740](#); [Circ. INPS 15 gennaio 2025 n. 3](#); [Nota INL 22 gennaio 2025 n. 579](#); [Mess. INPS 19 febbraio 2025 n. 639](#); [Trib. Udine 27 maggio 2022 n. 20](#)). **Dal 12 gennaio 2025** se il lavoratore non segue la prevista procedura online e protrae l'**assenza ingiustificata** dal lavoro oltre il termine previsto dal CCNL applicato o comunque, in mancanza di previsione contrattuale, per oltre 15 giorni, il datore di lavoro lo può considerare dimissionario per fatti concludenti.

In tal caso, il datore di lavoro deve darne **comunicazione - preferibilmente** a mezzo PEC e utilizzando apposito modello messo a disposizione dall'INL - alla **sede territoriale dell'INL** (da individuare in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro), che deve verificare, nel termine di 30 giorni dalla ricezione della comunicazione, la veridicità dell'assenza del lavoratore, anche contattando il lavoratore o il personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili.

Conseguentemente, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore, senza necessità di formalizzazione delle **dimissioni telematiche** (v. n. [12650](#) e s.): il lavoratore non ha diritto di accedere alla **NASPI** (v. n. [14405](#)) e il datore di lavoro non deve versare il **contributo di recesso** (v. n. [9955](#) e s.). Tale previsione **non si applica** se il lavoratore dimostra l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza per **causa di forza maggiore** o per **fatto imputabile al datore di lavoro** (ad esempio, perché ricoverato in ospedale).

Precisazioni 1) In precedenza, al fine di provocare la cessazione del rapporto, il datore di lavoro si trovava costretto a **licenziare il lavoratore per assenza ingiustificata** attivando il procedimento disciplinare e pagando il contributo di recesso (c.d. ticket licenziamento). **A nostro avviso**, il datore di lavoro senza attendere i 15 giorni può comunque contestare l'assenza ingiustificata avviando un procedimento disciplinare; in tal caso, tuttavia, qualora decida di licenziare per giusta causa il lavoratore dovrà farsi carico del ticket licenziamento.

2) La **comunicazione** che il datore di lavoro effettua **all'INL deve riportare** tutte le informazioni a sua conoscenza concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti (anche telefonici) e di posta elettronica.

3) Se risulta che il lavoratore, pur contattato dall'Ispektorato, sia stato **assente senza giustificato motivo** e non abbia provato l'impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto.

4) Nel caso in cui il lavoratore dia effettivamente prova dell'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza, ma anche nell'ipotesi in cui l'INL accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, l'Ispektorato comunica l'**inefficacia della risoluzione** sia al lavoratore (il quale ha diritto alla ricostituzione del rapporto di lavoro laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello UNILAV), sia al datore di lavoro.

Ultimo aggiornamento 10/03/2025

 Quesiti operativi

Dimissioni per assenza ingiustificata superiore a 15 giorni: conteggio delle giornate

02 Gennaio 2025 | Luca Furfaro

Il nuovo Collegato Lavoro prevede la possibilità, in caso di assenza del lavoratore superiore a 15 giorni, di considerare il lavoratore dimesso. Le giornate devono essere considerate lavorative? È comunque necessario far partire l'iter disciplinare?

La L. 203/2024 (c.d. Collegato Lavoro) ha previsto all'art. 19 la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti con specifica procedura. La norma prevede come primo aspetto il **rinvio alla contrattazione collettiva**, che al momento non ha regolamento ma che diverrà nel tempo il riferimento principale. Per quanto concerne il conteggio dei 15 giorni, previsti normativamente, non essendoci specifica indicazione si ritiene che gli stessi debbano essere considerati di **calendario**. In merito alla necessità di seguire l'**iter disciplinare** previsto dalla L. 300/70, la stessa non è necessaria per la formalizzazione delle dimissioni concludenti ma rimane un percorso parallelo, e **alternativo** per la sua conclusione, che dovrà seguire adeguate tempistiche. In particolare, il riferimento è alla necessità di far partire in maniera tempestiva la contestazione disciplinare tenendo conto che l'assenza potrebbe rimanere entro i 15 giorni e quindi, in ogni caso, portare al licenziamento disciplinare secondo le previsioni del CCNL.

M Memento / Memento Lavoro

Contratto di lavoro a termine / Scadenza del termine / Successione di contratti (rinnovo)

Intervallo tra un contratto e l'altro

Intervallo tra un contratto e l'altro È consentita la riassunzione a termine del lavoratore, **a condizione** che tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto trascorra un intervallo minimo (c.d. "stop and go") di:

- 20 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore a 6 mesi;
- 10 giorni per i contratti di durata pari o inferiore.

Se questo intervallo minimo non viene rispettato il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Gli intervalli minimi non si applicano nei confronti dei lavoratori impiegati nelle **attività stagionali** (v. n. [10920](#)) e nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dalla legge ([DPR 1525/63](#)) 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 stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria ([art. 11 L. 203/2024](#)).

Precisazioni 1) L'intervallo minimo deve essere rispettato anche in caso di stipula assistita di un **ulteriore contratto presso l'ITL** competente per territorio (v. n. [10936](#); [Nota INL 17 settembre 2019 n. 8120](#)).

2) La deroga in materia di intervalli minimi con riferimento ad alcune attività dello **spettacolo** è trattata al n. [44905](#).

Ultimo aggiornamento 17/02/2025

 Strumenti / Come fare per

Contratto a tempo determinato

24 Febbraio 2025 | **Marcella De Trizio**

Il contratto a tempo determinato è uno strumento a cui si ricorre normalmente per far fronte ad un fabbisogno di manodopera di durata limitata nel tempo, si pensi ad esigenze sostitutive, o a periodi di picchi d'attività. È frequente il ricorso a tale misura anche per avere un arco di tempo maggiore nella valutazione del dipendente prima di assumerlo a tempo indeterminato, rispetto a quanto normalmente consentito con la sottoscrizione di un patto di prova.

Inquadramento

Il contratto a tempo determinato può avere una durata massima di 12 mesi (senza causali) e, in determinate ipotesi, di 24. Sotto il profilo della disciplina e dei costi, si registra una totale similitudine con il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Si evidenzia, tuttavia, una differenza nei costi contributivi che risultano più onerosi rispetto a quest'ultima tipologia contrattuale.

Il contratto a tempo determinato non richiede particolari obblighi o formalità al momento della sua cessazione

Soggetti interessati

Datori di lavoro

Sono interessati tutti i datori di lavoro (anche non imprenditori), appartenenti a qualsiasi settore di attività.

Lavoratori

Non sono richiesti requisiti soggettivi per la stipula dei contratti a termine, benché vi siano talune categorie di lavoratori rispetto ai quali è prevista una specifica regolamentazione del rapporto (es. dirigenti; lavoratori agricoli; lavoratori stagionali).

Verifiche e adempimenti preliminari

In occasione della stipula di un contratto a tempo determinato occorre porre in essere specifici adempimenti ed effettuare determinate verifiche:

A. Non è possibile stipulare contratti a tempo determinato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato (salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi);

- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti predetti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

B. Con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine, il datore di lavoro dovrà rispettare il **c.d. diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo determinato previsto per le lavoratrici che hanno usufruito del congedo di maternità nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, effettuate entro 12 mesi.

Anche per il contratto di lavoro a tempo determinato è previsto l'obbligo preventivo di **comunicare l'assunzione al Ministero del Lavoro** entro il giorno precedente l'inizio del rapporto. È, invece, quantomeno opportuna la comunicazione di cessazione al termine del rapporto.

C. La legge prevede anche un **limite numerico** alla sottoscrizione dei contratti. In particolare, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esenti dal limite quantitativo predetto, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- da imprese start-up innovative;
- per lo svolgimento delle attività stagionali;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

D. I datori di lavoro devono rendere alle RSA o alle RSU **informazioni** in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato, secondo modalità definite dai contratti collettivi.

Forma

L'art. 19, c. 4, D.Lgs. 81/2015 prevede l'obbligo di forma scritta per il contratto di lavoro a tempo determinato con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni.

In mancanza di forma scritta l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto ed il contratto si considera a tempo indeterminato.

Durata massima

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti **condizioni**:

- nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- in assenza delle previsioni dei predetti contratti collettivi, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025 (art. 14 DL 202/2024), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

I predetti **limiti di durata non si applicano** ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi i limiti di durata massima maggiori.

Una volta superato il termine massimo di 24 mesi, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'ITL competente per territorio.

Il limite dei 24 mesi non si applica:

- alle attività stagionali
- ai contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o di cooperazione allo sviluppo (L. 125/2014). In tali ipotesi, la durata massima è pari a quella del progetto a cui si riferiscono;
- ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. La durata massima, in questo caso, è di 36 mesi.

Qualora il 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.

Tale trasformazione non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle **attività stagionali** individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dalla legge (DPR 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 del 12 gennaio 2025, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria (art. 51 D.Lgs. 81/2015; art. 11 L. 203/2024).

Periodo di prova

A far data **dal 12 gennaio 2025** sono operative nuove disposizioni in materia di periodo di prova nel contratto di lavoro a tempo determinato. 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 (art. 13 L. 203/2024; art. 7 c. 2 D.Lgs. 104/2022).

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. 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.

 Memento / Memento Lavoro

Cassa integrazione e prestazioni integrative / Ordinaria (CIG) / Attività lavorativa durante la fruizione del trattamento

Attività lavorativa durante la fruizione del trattamento

Dal 12 gennaio 2025 il lavoratore che durante il periodo di integrazione salariale svolge attività di lavoro subordinato o autonomo non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate.

I lavoratori **decadono dal diritto al trattamento** nel caso in cui non abbiano provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività. La decadenza non si limita alle giornate di lavoro effettuate o all'importo equivalente al reddito da lavoro percepito dal lavoratore posto in integrazione salariale, ma riguarda l'intero periodo di cassa integrazione, anche derivante da più di un provvedimento di concessione ([Circ. INPS 12 aprile 2007 n. 75](#)).

Ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione sono valide le comunicazioni di assunzione a carico dei datori di lavoro.

Precisazioni 1) L'obbligo di comunicazione all'INPS grava sul lavoratore nei casi di ([Circ. INPS 6 maggio 2014 n. 57](#)):

- tipologie lavorative per le quali non è prevista la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto da parte del datore di lavoro;
- rapporto di lavoro instaurato con datori di lavoro stranieri sul territorio di uno Stato estero;
- lavoro somministrato;

- rapporto con pubbliche amministrazioni.

A nostro avviso, la comunicazione deve essere inoltrata almeno il giorno stesso dell'inizio dell'attività e in forma scritta per la certezza della data.

2) La comunicazione della nuova attività lavorativa deve essere effettuata tramite il servizio telematico

Comunicazione di Rioccupazione "Omnia IS – COM", disponibile sul sito dell'INPS. Il servizio consente al lavoratore di dichiarare il reddito presunto derivante dallo svolgimento della nuova attività lavorativa, per verificare da subito compatibilità e cumulabilità di questo con il trattamento di integrazione salariale in corso di fruizione ([Mess. INPS 27 dicembre 2023 n. 4672](#)).

3) Lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa remunerata durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto per l'intero periodo, ma una **riduzione dell'integrazione medesima** in proporzione ai proventi dell'altra attività lavorativa, sempre che l'ente previdenziale sia preventivamente informato dell'avvio dell'attività lavorativa presso altro datore di lavoro, pena la decadenza del diritto all'integrazione ([Cass. 9 febbraio 2021 n. 3122](#)).

4) La **normativa vigente fino all'11 gennaio 2025** prevedeva due diverse ipotesi. Il lavoratore che durante il periodo di integrazione salariale svolge attività:

- di lavoro subordinato di durata superiore ai 6 mesi o di lavoro autonomo, non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate;

- di lavoro subordinato a termine di durata pari o inferiore alle 6 mensilità, subisce la sospensione del trattamento di integrazione salariale per la durata del rapporto di lavoro.

Ultimo aggiornamento 17/02/2025

 Memento / Memento Lavoro

[Somministrazione di lavoro](#) / [Rapporto utilizzatore-agenzia](#) / [A termine](#)

Esenzioni dai limiti quantitativi

Esenzioni dai limiti quantitativi ([art. 10 L. 203/2024](#)) Dal **12 gennaio 2025** è in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:

- lavoratori esclusi dai limiti percentuali di assunzione di lavoratori a termine ([art. 23, c. 2, D.Lgs. 81/2015](#); v. n. [10945](#));

- soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato;

- disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali;

- lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati", ovvero ([art. 2 n. 4 lett. a\)-g](#)) e [n. 99 lett. a\)-b\) Reg. UE 651/2014](#); [DM 17 ottobre 2017](#)):

Lavoratori svantaggiati	Definizione
a) privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi	Coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi, nonché coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o

	parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti per redditi da lavoro dipendente (art. 13 DPR 917/86)
b) di età compresa tra i 15 e i 24 anni	–
c) che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale o hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito	Coloro che non hanno conseguito un diploma di istruzione secondaria superiore o una qualifica o un diploma di istruzione e formazione professionale rientranti nel 3° livello della classificazione internazionale sui livelli di istruzione, nonché coloro che hanno conseguito una delle suddette qualificazioni da non più di 2 anni e non hanno avuto un primo impiego regolarmente retribuito come definito alla lettera a)
d) di età pari o superiore ai 50 anni	–
e) adulti che vivono soli con una o più persone a carico	Coloro che hanno compiuto 25 anni di età e che sostengono da soli il nucleo familiare in quanto hanno una o più persone a carico (art. 12 DPR 917/86)
f) occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici	Coloro che sono occupati nei settori e nelle professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, annualmente individuati (DM 16 aprile 2013 ; art. 4, c. 11, L. 92/2012) e che appartengono al genere sottorappresentato
g) che appartengono ad una minoranza etnica di uno Stato membro e che hanno la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile	Coloro che appartengono alle minoranze linguistiche storicamente insediate sul territorio italiano (L. 482/99) e a quelle minoranze che risultino ufficialmente riconosciute in Italia sulla base di specifici provvedimenti e che dimostrino la necessità di migliorare le proprie competenze linguistiche e professionali o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile
Lavoratori molto svantaggiati	Definizione
a) privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito	Vedi sopra lettera a)
b) privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito e appartenenti a una delle categorie dei lavoratori svantaggiati	Vedi sopra lettere b)-g)

 Quesiti operativi

Somministrazione: regole per l'assunzione i disoccupati

13 Febbraio 2025 | Luca Furfaro

Il Collegato Lavoro 2025 ha modificato l'art. 19, c. 1, D.lgs. 81/2015 prevedendo che le limitazioni a durata massima del contratto di lavoro e causali giustificatrici non si applicano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali. A tal fine è necessario che il lavoratore sia percettore di Naspi oppure è sufficiente che il lavoratore sia iscritto nelle liste di disoccupazione?

La novità relativa ai rapporti di lavoro somministrati riguarda l'art. 34, c. 2, D.lgs. 81/2015 il quale nella nuova formulazione prevede che in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore **non è soggetto** alle limitazioni del contratto a tempo determinato (**limiti durata e causali**) per i contratti relativi a **soggetti disoccupati** che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali. Tali soggetti devono essere intesi come percettori dell'ammortizzatore sociale, a questi però, sempre per espressa previsione della modifica normativa, vengono aggiunti i 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.

I **“lavoratori svantaggiati”** sono coloro i quali si trovano, in via alternativa, in una delle seguenti condizioni:

1. essere privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
2. abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
3. non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
4. abbiano superato i 50 anni di età;
5. siano adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
6. siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
7. appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Per **“lavoratori molto svantaggiati”**, invece, si intendono i soggetti:

1. privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito;
2. privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengono a una delle categorie indicate dalle lettere da b) a g).

Il soggetto iscritto alle liste di disoccupazione da 6 mesi, pur se **non percettore di indennità di disoccupazione**, potrà far valere la situazione di soggetto svantaggiato poiché privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Apprendistato professionalizzante: guida alla stesura del piano formativo individuale

30 Dicembre 2024 | Mario Cassaro

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato è obbligato a redigere un piano formativo individuale (PFI) e ad allegarlo al contratto stesso. La guida operativa fornisce tutte le indicazioni per la stesura del PFI.

Introduzione

Il contratto di apprendistato prevede l'obbligo di redigere un **Piano Formativo Individuale (PFI)**, anche in forma sintetica, all'interno del contratto stesso (art. 42, c. 1, D.Lgs. 81/2015).

Il PFI, che può essere definito anche **in base a moduli e formulari** stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, è il progetto della formazione che il lavoratore dovrà svolgere durante il periodo di apprendistato.

L'azienda ha il compito di definire un "programma", per ogni singolo giovane assunto e per l'intero periodo di lavoro, che preveda:

- gli obiettivi formativi da perseguire;
- la definizione generale dei contenuti e la loro articolazione in tipologie;
- le modalità di realizzazione della formazione;
- la stesura di un documento scritto, firmato dall'apprendista stesso e allegato al contratto di lavoro.

Fasi e soggetti coinvolti

Il piano formativo di un apprendista si predispose considerando le caratteristiche dell'azienda e le competenze/capacità dell'apprendista. In esso devono essere definite tutte le competenze di area, settore e di profilo, utili alla formazione completa dell'apprendista.

Il PFI si configura pertanto come un **progetto di sviluppo professionale**, che coinvolge 3 soggetti:

- l'ente di formazione (attraverso il tutor formativo);
- l'azienda (attraverso il tutor aziendale);
- l'apprendista.

Sotto l'aspetto metodologico, in primo luogo è necessario approntare una **fase preparatoria**, durante la quale si definiscono gli obiettivi, le attività da svolgere, le risorse da utilizzare, le modalità organizzative e formative, i tempi, le modalità di valutazione sia in itinere che finali.

Come accade per ogni progetto, tale fase deve essere preceduta da un'**analisi della situazione peculiare** di partenza, dei vincoli e delle opportunità del contesto lavorativo:

- l'analisi preventiva della normativa regionale e delle caratteristiche aziendali;
- la valutazione delle **condizioni di ingresso** degli apprendisti, in termini di competenze, di bisogni formativi e di aspettative. In questa fase preliminare è opportuno indirizzare l'attenzione anche verso l'offerta formativa, senza tralasciare l'identificazione degli obiettivi di apprendimento e la definizione delle modalità più idonee a raggiungerli, tenuto conto delle caratteristiche dell'ambiente lavorativo e del ruolo ricoperto dall'apprendista;

- il monitoraggio dell'andamento delle attività e le eventuali criticità di percorso, fino a concludere con la valutazione di quanto è stato realizzato, con l'attestazione delle **competenze acquisite**.

Passaggi preliminari

La fase preparatoria del PFI consiste nell'identificazione del "profilo formativo" e delle norme di dettaglio, ossia l'insieme delle regole, degli obiettivi, dei contenuti e dei documenti a cui far riferimento per descrivere il PFI, secondo quanto definito dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In buona sostanza si tratta di effettuare l'**analisi delle caratteristiche generali di più figure professionali**, in riferimento alla classificazione del settore economico, con competenze comuni in ambiti lavorativi analoghi.

Questa fase si articola generalmente nelle operazioni seguenti:

- una descrizione generale dell'inquadramento lavorativo, dei compiti e delle funzioni;
- una indicazione di dettaglio degli obiettivi e dei contenuti formativi "standard".

Successivamente si passa all'individuazione degli obiettivi formativi da realizzare e alla determinazione dei contenuti e delle relative durate, dichiarando l'eventuale **capacità formativa aziendale** e definendo le modalità con cui si intende realizzare la formazione (interna, esterna o integrata). Giova ricordare che non esiste un format di piano formativo valido per tutti i casi. Alcuni contratti collettivi prevedono un modello di PFI a cui attenersi; altri CCNL, invece, non ne prevedono. In quest'ultimo caso l'azienda può utilizzare un modello simile a quello fornito da contratti simili o anche differenti, purché sia ben chiaro che lo scopo resta quello di descrivere il percorso formativo dell'apprendista nella logica di una sua qualificazione professionale.

Profili formativi

I profili formativi sono definiti dalle **normative regionali**, che fissano la durata, le figure di riferimento e le regole. La formazione di base e trasversale è di norma disciplinata dalle Regioni. In tal caso si parla di "Offerta formativa pubblica" ma può essere erogata a cura della azienda purché disponga di "standard minimi" (art. 1 Linee Guida). Nel caso in cui la formazione erogata a cura dell'azienda sia affidata all'esterno è evidente che sia l'ente di formazione esterno a dover rispettare gli standard minimi e pertanto è necessario valutare ed affidarsi ad Enti di Formazione Accreditati. In caso di regioni che non hanno definito una legge regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (e la definizione dei profili formativi) è descritta nei **contratti collettivi nazionali** di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative. Aziende che abbiano assunto apprendisti in tali regioni sono pertanto tenute a riferirsi agli accordi nazionali tra le parti sociali in materia di apprendistato professionalizzante.

È chiaro, pertanto, che risulta fondamentale definire in che modo l'azienda intende realizzare la formazione, considerando:

- l'esistenza o meno di una apposita legge regionale sull'apprendistato;
- la dichiarazione o meno della capacità formativa interna da parte dell'azienda;
- l'orientamento dell'impresa rispetto alle modalità di realizzazione della formazione.

La normativa individua esplicitamente la necessità di **un percorso di formazione formale** (le Linee Guida 20 febbraio 2014, approvate dall'accordo Stato Regioni, stabiliscono che la durata è di 120, 80 o 40 ore a seconda del titolo di studio, rispettivamente non diplomati, diplomati e laureati) da realizzare in un ambito formativo specifico e in situazione non produttiva.

La formazione di tipo **professionalizzante** (chiamata anche "specialistica") è sempre obbligatoria a carico dell'azienda ed è disciplinata dai CCNL che stabiliscono contenuti, durata e modalità di erogazione.

Stesura del piano formativo

Il PFI deve essere redatto in modo preciso, nella forma e nella sostanza, nel rispetto della disciplina a livello contrattuale e/o regionale e soprattutto deve essere opportunamente individualizzato. Con particolare riguardo alla forma, la Corte di Cassazione, con sentenza 13 marzo 2024 n. 6704, ha precisato che è nullo il contratto di apprendistato se anche il piano formativo individuale non è stato stipulato per iscritto oppure non è contenuto nel contratto stesso.

L'impostazione di un PFI coerente con le caratteristiche individuali dell'apprendista e con le peculiarità aziendali è essenziale anche al fine di contrastare eventuali contestazioni in caso di verifica ispettiva.

Il consiglio è quello di **evitare sempre le soluzioni standardizzate** e di fornire, se possibile, un dettaglio riferito ai singoli anni di lavoro.

In genere il PFI si articola in una **parte anagrafica** in cui vengono indicati i dati dell'impresa, del tutor aziendale e dell'apprendista e di una **parte formativa** in cui viene descritto il percorso formativo dell'apprendista.

Spesso si opera una distinzione tra il PFI generale, obbligatorio e allegato al singolo contratto, nel quale si descrive complessivamente il percorso formativo pluriennale in termini di obiettivi da raggiungere e il PFI di dettaglio, non obbligatorio, che indica come si declina il PFI generale in modo maggiormente operativo, riferito solitamente ad un periodo annuale.

Modifiche e monitoraggio

Il PFI, in quanto strumento utile a gestire l'aspetto formativo durante l'intera durata del contratto di apprendistato è modificabile e deve essere **aggiornato costantemente**, soprattutto nel caso in cui non si scelga di definire un PFI di dettaglio, distinto per singola annualità. In tal modo esso può rappresentare un utile strumento di monitoraggio che consente all'azienda di svolgere adeguatamente il proprio ruolo formativo.

Le modifiche vanno condivise con l'apprendista e poi registrate in una versione aggiornata del PFI che deve essere gestita come si trattasse di un PFI nuovo (sottoscrizione tra le parti, archiviazione, eventuale invio a strutture, qualora previsto dal CCNL o dall'istituzione competente).

Il **monitoraggio** si può riassumere nelle fasi seguenti:

- verifica del rispetto della tempistica;
- verifica della partecipazione e frequenza effettiva dell'apprendista alla formazione;
- valutazione della qualità della formazione realizzata;
- effettiva documentazione delle attività formative;
- valutazione della necessità eventuale di modificare il PFI generale per allinearlo con la concreta realizzazione della formazione;
- predisposizione di idonea documentazione da parte dell'azienda.

Documentazione delle attività formative

L'attestazione delle attività realizzate e la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista sono due aspetti fondamentali del contratto perché è sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa che avviene il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, inoltre in merito alla documentazione dell'espletamento dell'obbligo formativo da parte dell'azienda utile in caso di ispezione e controllo da parte degli organi competenti.

Lo strumento principale per documentare la formazione sarebbe il **"libretto formativo del cittadino"**, definito con DM 10 ottobre 2005, ma mancando la sua effettiva entrata in vigore, le aziende ricorrono ad altre tipologie di strumenti di documentazione, tra cui i modelli previsti da molti CCNL che riassumono la formazione realizzata registrando argomenti, durata e modalità; apposite schede aziendali che documentino gli interventi formativi nei quali il tutor e/ i formatori aziendali, annotano le sessioni formative.

In poche parole, si tratta di sistemi di registrazione in cui riportare date, orari e contenuti della formazione, in conformità a quanto stabilito nel PFI e firmati dall'apprendista e dal formatore aziendale, poi archiviati nel PFI.

Per **la formazione esterna** si utilizzano generalmente documenti che attestano la frequenza dei corsi (certificati di frequenza, attestati di competenza, dichiarazioni relative al percorso formativo, etc..).

Fac-simile di piano formativo individuale

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista,

del/la sig./ra _____

A. Dati relativi al datore di lavoro
Denominazione datore di lavoro _____
Codice fiscale / partita iva _____
Indirizzo della sede legale _____
Indirizzo dell'unità operativa interessata _____
Recapito telefonico/fax/e-mail _____
Attività _____
Contratto utilizzato _____

B. Dati relativi all'apprendista
Nome e cognome _____
Codice fiscale _____
Data e luogo di nascita _____
Residenza _____
Recapito telefonico/fax/e-mail _____
Cittadinanza _____
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Centro per l'impiego di riferimento _____

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

- Esperienze lavorative _____

- Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
 - a) _____
 - b) _____
 - c) _____
 - d) _____
- Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico-professionali.

D. Aspetti normativi

- Qualifica da conseguire _____ (in base a quanto previsto dal contratto collettivo applicato)
 - Qualifica del SRQ (Sistema Regionale di Qualifica) assunta a riferimento quale esito del percorso formativo _____
 - Durata _____ (Definita dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore da 2 anni e non superiore a 6 anni)
 - Orario di lavoro (a tempo pieno)
 - Orario di lavoro (a tempo parziale – specificare la dislocazione oraria) _____
 - Livello di inquadramento iniziale _____
- (Non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione. Il contratto collettivo può definire condizioni di miglior favore)
- Livello finale di inquadramento _____

E. Tutor

- Tutor aziendale ⁽¹⁾ Sig./Sig.ra _____
- Codice fiscale _____
- Livello di inquadramento (se dipendente) _____
- Anni di esperienza _____

⁽¹⁾ (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti o nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

F. contenuti formativi

1. Competenze trasversali (In ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo)

a) igiene e sicurezza sul lavoro _____

b) rapporto di lavoro _____

c) organizzazione aziendale _____

d) _____

2. Competenze tecnico-professionali

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione _____

(Secondo quanto previsto dall'art. 49, c. 5, lett. b), D.lgs. 276/2003)

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003, dalle direttive regionali e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa L'apprendista

Contratto di apprendistato del Sig./Sig.ra

Piano formativo individuale del _____

Eventuali aggiornamenti _____

Scheda degli interventi formativi

Periodo / data	Oggetto	Istruttore / docente	Interna / esterna	Firma apprendista

Qualificazione avvenuta in data _____ [] con trasformazione del contratto a tempo indeterminato
[] con cessazione del rapporto di lavoro

Qualificazione non avvenuta per

Novità del Collegato Lavoro

A decorrere dal 2024, l'art. 15 della legge n. 203/2024 ha esteso le risorse del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all' art. 1, comma 110, lettera c), L. n. 205/2017 a tutte le tipologie di apprendistato e non la loro destinazione al solo apprendistato professionalizzante. Tra le novità di rilievo, l'art. 18 introduce la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale anche in apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale. Più precisamente, previo aggiornamento del piano formativo individuale, il contratto può essere trasformato, oltre che in apprendistato professionalizzante anche in 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.

 Memento / Memento Lavoro

Lavoro al di fuori dell'azienda

Comunicazione al ministero del Lavoro

Comunicazione al ministero del Lavoro ([art. 23, c. 1, L. 81/2017](#); [art. 41 bis DL 73/2022 conv. in L. 122/2022](#); [art. 14 L. 203/2024](#); [All. 1 DM 22 agosto 2022 n. 149](#)) **Dal 12 gennaio 2025** il datore di lavoro comunica 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, **entro 5 giorni**:

- dalla data di avvio del periodo di lavoro;
- successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

È cessato l'obbligo di inviare anche i singoli **accordi individuali**.

Precisazioni 1) In caso di **mancata comunicazione**, si applica la **sanzione** prevista al n. [49225](#) ([art. 19, c. 3, D.Lgs. 276/2003](#)).

2) È possibile apportare **modifiche** alla comunicazione già trasmessa o procedere all'**annullamento** della stessa, cancellando così il periodo di lavoro agile per tutta la durata precedentemente comunicata.

3) I dati contenuti nella comunicazione sono messi **a disposizione dell'INAIL**.

4) Per i lavoratori in **somministrazione** v. n. [44540](#).

Ultimo aggiornamento 17/02/2025

 Memento / Memento Lavoro

Contenzioso previdenziale e assistenziale / Contenzioso con gli enti / INAIL

Ricorsi INAIL

Ricorsi INAIL ([DPR 314/2001](#); [art. 2 L. 203/2024](#); [Circ. INAIL 29 gennaio 2025 n. 4](#)) Contro i provvedimenti emessi dalle sedi territoriali dell'INAIL relativi alla classificazione delle lavorazioni e all'applicazione delle tariffe dei premi ([DM 27 febbraio 2019](#)), **dal 12 gennaio 2025** il datore di lavoro può presentare ricorso:

- alla Direzione regionale INAIL;
- alla Sede regionale INAIL di Aosta;
- alla Direzione provinciale INAIL di Trento;
- alla Direzione provinciale INAIL di Bolzano.

I provvedimenti devono **riguardare**:

- a) la classificazione** delle lavorazioni;
- b) l'oscillazione** del tasso medio di tariffa per **prevenzione degli infortuni** ed igiene dei luoghi di lavoro;
- c) la decorrenza dell'inquadramento** nelle gestioni tariffarie;
- d) l'inquadramento** nelle gestioni tariffarie effettuato **direttamente dall'INAIL** per i datori di lavoro non soggetti alla classificazione ([art. 49 L. 88/89](#)).

I ricorsi sono **decisi** dai responsabili delle strutture competenti.

In relazione ai provvedimenti in materia di **oscillazione** del tasso medio di tariffa per **andamento infortunistico**, il datore di lavoro può ricorrere alla Sede territoriale dell'INAIL contro i provvedimenti emessi dalla stessa. La decisione è in capo ai responsabili delle strutture competenti.

Ultimo aggiornamento 17/02/2025



Strumenti / Come fare per

Ricorsi amministrativi INAIL

13 Gennaio 2025 | Massimo Brisciani

Contro i provvedimenti dell'INAIL esistono procedure differenti a seconda dell'oggetto dell'atto amministrativo impugnato e dell'organo competente a decidere.

Campo di applicazione

Contro i provvedimenti dell'INAIL esistono **procedure differenti** a seconda che l'oggetto dell'**atto impugnato** riguardi:

- la sussistenza dell'obbligo assicurativo;
- la classificazione delle lavorazioni e tasso di premio;
- la corresponsione di prestazioni economiche.

In materia di vizi di forma del ricorso e fatti sopravvenuti, accertamenti medici, termini e comunicazione, valgono i criteri generali previsti in tema di ricorsi amministrativi INPS.

Obbligo assicurativo

Contro gli atti aventi ad oggetto la sussistenza del **rischio infortuni e malattie professionali** e, di conseguenza, l'obbligo di presentazione della denuncia dei lavori, gli interessati possono proporre ricorso:

- in prima istanza all'autorità che ha emesso l'atto, entro 30 giorni dalla sua comunicazione;
- nel caso di diffida, all'Ispettorato territoriale del lavoro (ITL);
- in seconda istanza, al Ministero del Lavoro.

Ricorso all'ispettorato territoriale del lavoro (ITL)

Se, a seguito di accertamento, risulta che il soggetto obbligato non ha presentato la denuncia dei **lavori di inizio attività** o le successive denunce inerenti modifiche e variazioni, l'INAIL diffida il datore di lavoro a sanare le inosservanze accertate, fissando un termine di 10 giorni entro il quale quest'ultimo può decidere di:

- adempiere alla diffida;
- presentare ricorso all'ITL nella cui circoscrizione si svolge il lavoro.

Il ricorso, che ha **effetto sospensivo dell'atto impugnato** fino alla pronuncia dell'ITL, deve contenere gli estremi della diffida e i motivi dell'impugnazione e deve essere comunicato all'INAIL, mediante invio di copia conforme in plico raccomandato con ricevuta di ritorno. Se tale comunicazione non viene effettuata, l'ITL assegna al ricorrente un termine affinché vi provveda, trascorso inutilmente il quale l'ITL dichiara il ricorso inammissibile. Al termine dell'istruttoria, l'ITL emette la propria decisione, comunicandola al datore di lavoro ricorrente e all'INAIL. In caso di pronuncia a favore dell'INAIL, l'istituto può dare corso all'azione di recupero dei premi. Se, al contrario, il ricorso viene accolto, il recupero dei premi deve essere sospeso.

Ricorso al Ministero del Lavoro

Il datore di lavoro e l'INAIL, in seconda istanza, possono **impugnare** la decisione dell'ITL ad essi sfavorevole mediante ricorso al Ministero del Lavoro, nel **termine di 15 giorni** dalla data in cui è pervenuta la comunicazione della decisione. Il ricorso deve essere comunicato alla controparte mediante invio di copia conforme in plico raccomandato con ricevuta di ritorno. Di detta comunicazione deve essere data prova al Ministero il quale, qualora non abbia ricevuto nulla nel termine assegnato, dichiara inammissibile il ricorso. Istruito il ricorso e constatata la regolarità formale degli adempimenti procedurali, il Ministero emette la propria decisione entro 180 giorni. Il ricorso non ha effetto sospensivo degli effetti della decisione di primo grado, salvo che il Ministero non ritenga di disporre preliminarmente la sospensione.

Classificazione e tasso di premio

Il datore di lavoro può presentare ricorso alla **Direzione regionale dell'INAIL** competente per territorio avverso i provvedimenti emessi dalle sedi territoriali dell'Istituto relativi all'applicazione delle tariffe dei premi e, nello specifico, riguardanti:

- la classificazione delle lavorazioni;
- l'oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione degli infortuni ed igiene dei luoghi di lavoro;
- la decorrenza dell'inquadramento nelle gestioni tariffarie;
- l'inquadramento nelle gestioni tariffarie effettuato direttamente dall'INAIL per i datori di lavoro non soggetti alla classificazione stabilita dalla legge (art. 49 L. 88/89).

L'organo competente deve comunicare al ricorrente le proprie decisioni entro 180 giorni dalla data di presentazione del ricorso. Decorso inutilmente tale termine, i ricorsi si intendono respinti (silenzio-rigetto). Limitatamente ai soli provvedimenti concernenti l'oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico (in concreto, i modelli 20SM), il datore di lavoro potrà invece presentare ricorso alla sede territoriale dell'INAIL che ha emesso il provvedimento. In questo caso, il ricorso dovrà essere deciso entro 120 giorni dalla data di presentazione, trascorsi i quali si intenderà respinto (silenzio-rigetto). In entrambe le ipotesi, i ricorsi:

- devono essere presentati, esclusivamente in via telematica, entro 30 giorni dalla ricezione dei provvedimenti;
- sono decisi dai responsabili delle strutture competenti.

Prestazioni economiche

L'INAIL, qualora ritenga di non essere obbligato a corrispondere le prestazioni, deve darne comunicazione motivata all'interessato o agli aventi diritto. L'infortunato o il lavoratore colpito da malattia professionale e i superstiti possono presentare ricorso, all'autorità che ha emesso l'atto, **entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione da parte dell'INAIL**. L'atto di opposizione, con allegato certificato medico, deve contenere i motivi di impugnazione. L'INAIL deve adottare la propria decisione entro 60 giorni dal ricevimento del ricorso. In caso di revisione della rendita il termine è di 90 giorni poiché deve essere esaminata la documentazione medica che l'interessato deve allegare. Nei casi di disaccordo sul diritto o sulla misura delle prestazioni, è prassi fare ricorso alla c.d. "collegiale medica", con la quale le due parti interessate (assicurato e INAIL) concordano di affidare a medici di reciproca fiducia la valutazione tecnica della vertenza ai fini delle conseguenti decisioni.

M Memento / Memento Lavoro

Processo del lavoro e tutela stragiudiziale / Strumenti alternativi al processo

Tentativo di conciliazione

N.B. I **procedimenti di conciliazione in materia di lavoro** ([art. 410, 411 e 412 ter c.p.c.](#)) possono svolgersi in **modalità telematica** e mediante collegamenti audiovisivi. Con DM, da adottare entro il 12 gennaio 2026, sono stabilite le regole tecniche per tali procedimenti. Fino all'entrata in vigore del DM i procedimenti continuano a svolgersi secondo le modalità vigenti ([art. 20 L. 203/2024](#)).

Ultimo aggiornamento 17/02/2025

M Memento / Memento Lavoro

Contributi previdenziali / Pagamento / Sospensione, dilazione e differimento

Difficoltà finanziarie

In caso di **comprovate e temporanee** difficoltà finanziarie il datore di lavoro può richiedere la rateizzazione della propria complessiva posizione debitoria per contributi e sanzioni (vale a dire di tutte le partite a debito dovute a titolo di omissione o di evasione, comprese le somme dovute a titolo di ritenute previdenziali e assistenziali a carico dei lavoratori).

La disciplina della rateazione differisce a seconda che si tratti di crediti:

- in fase amministrativa (cioè per i quali l'INPS deve ancora procedere alla formazione dell'avviso di addebito e quindi non ancora consegnati per il recupero agli agenti della riscossione);
- oggetto di avviso di addebito.

Il datore di lavoro può assolvere in forma rateale anche l'obbligo di **versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali** operate sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori. Rimane fermo l'obbligo da parte dell'INPS di denunciare all'autorità giudiziaria l'omesso versamento dei contributi a carico dei lavoratori (v. n. [49235](#); [art. 2 DL 463/83](#) conv. in [L. 638/83](#)): se nel termine di 3 mesi il datore di lavoro ha versato complessivamente con le prime rate un importo pari alle contribuzioni a carico dei lavoratori, non è punibile per il reato di omesso versamento delle ritenute contributive. In caso contrario, egli potrà comunque regolarizzare la sua posizione corrispondendo anticipatamente il numero di rate del

piano di ammortamento sottoscritto fino alla concorrenza dell'importo necessario per coprire l'intero ammontare delle quote a carico dovute ([Circ. INPS 24 novembre 2010 n. 148](#)).

Ultimo aggiornamento 17/02/2025

 Memento / Memento Lavoro

[Pensioni](#) / [Pensione anticipata](#) / [Casi particolari](#)

Lavoratori precoci

Dal 1° maggio 2017 possono accedere alla pensione anticipata i lavoratori c.d. precoci che si trovano in condizione di particolare disagio lavorativo e/o economico ([art. 1, c. 199-205, L. 232/2016](#)).

Si tratta dei lavoratori che possono vantare almeno 1 anno (12 mesi, anche non continuativi) di contribuzione, riferiti a periodi di lavoro effettivo, precedenti il compimento del 19° anno di età.

Per l'anno 2025 essi possono ottenere la pensione anticipata **con 41 anni di contribuzione** (requisito soggetto all'adeguamento demografico dal 2025) in luogo dei richiesti 42 anni e 10 mesi (41 anni e 10 mesi, se donne).

La **decorrenza** del trattamento pensionistico è fissata al primo giorno del trimestre successivo alla maturazione dei requisiti (la c.d. "finestra mobile").

L'anticipo è riconosciuto a condizione che i soggetti interessati si trovino, alternativamente, in uno dei seguenti **profili di tutela**:

Situazione del soggetto
a) stato di disoccupazione a seguito di: - cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento (anche collettivo) (*) - dimissioni per giusta causa - risoluzione consensuale intervenuta in sede protetta (art. 7 L. 604/66) e conclusione integrale della prestazione di disoccupazione da almeno 3 mesi
b) assistenza , al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, a coniuge, persona in unione civile o parente di primo grado convivente con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato (art. 3, c. 3, L. 104/92), o parente o affine di 2° convivente se i genitori o il coniuge della persona con disabilità hanno compiuto i 70 anni, oppure sono anch'essi affetti da patologie invalidanti o deceduti o mancanti
c) riduzione della capacità lavorativa , accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o pari al 74%
d) lavoro dipendente all'interno delle professioni indicate nella precisazione 4) , con svolgimento in Italia, al momento della domanda di accesso al beneficio, da almeno 7 anni negli ultimi 10 o almeno 6 anni negli ultimi 7 di attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo oppure lavoratori impiegati in mansioni usuranti e notturne (v. n. 37370 e s.)
(*) Sono ricomprese tra le ipotesi di licenziamento anche il recesso del datore di lavoro durante o all'esito del periodo di prova e la cessazione dell'attività di lavoro a causa della cessazione

Situazione del soggetto

dell'attività aziendale ([Circ. INPS 25 maggio 2022 n. 62](#); [Mess. INPS 24 novembre 2023 n. 4192](#)).

Le **istruzioni** di dettaglio **per ottenere il riconoscimento del beneficio** riservato ai lavoratori precoci sono state fornite con DPCM ([DPCM 23 maggio 2017 n. 87](#)) e dall'INPS ([Circ. INPS 16 giugno 2017 n. 99](#); [Mess. INPS 11 luglio 2017 n. 2884](#); [Circ. INPS 23 febbraio 2018 n. 33](#)).

Dal 12 gennaio 2025, le **domande** di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto per i lavoratori "precoci" sono presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, entro il 30 novembre di ciascun anno ([art. 29 L. 203/2024](#); [Mess. INPS 17 febbraio 2025 n. 598](#)).

Precisazioni 1) Il requisito di cui alla lettera d) deve essere verificato al momento ([Mess. INPS 4 aprile 2018 n. 1481](#)):

- di presentazione della domanda di "certificazione", in caso di svolgimento di attività lavorativa alla stessa data;
- del versamento/accredito dell'ultima contribuzione, in caso di avvenuta cessazione dell'attività lavorativa.

L'accertamento della predetta condizione, anche in via prospettica, alla data di presentazione della domanda di verifica dei requisiti deve sussistere alla data di presentazione della domanda di accesso al beneficio.

2) Il requisito contributivo ridotto può essere ottenuto anche cumulando i periodi assicurativi non coincidenti posseduti presso le forme di assicurazione obbligatoria IVS dei lavoratori dipendenti, autonomi e degli iscritti alla Gestione separata e alle forme sostitutive ed esclusive della stessa, nonché agli enti di previdenza dei liberi professionisti.

3) Le domande di certificazione delle condizioni di accesso alla pensione anticipata presentate dai soggetti in ragione del loro "stato di **disoccupazione**" sono accolte, in presenza di tutti gli altri requisiti di legge, anche se nel periodo successivo alla conclusione della prestazione di disoccupazione il lavoratore ha ([Mess. INPS 25 ottobre 2017 n. 4195](#)):

- eseguito prestazioni di lavoro occasionali ([art. 54 bis, c. 4, DL 50/2017](#) conv. in [L. 96/2017](#));
- concluso rapporti di lavoro subordinato che singolarmente considerati non superano i 6 mesi ([art. 19, c. 3, D.Lgs. 150/2015](#)).

4) Si tratta di ([DM 5 febbraio 2018 n. 367](#)):

- A. Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
- B. Conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni
- C. Conciatori di pelli e di pellicce
- D. Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante
- E. Conduttori di mezzi pesanti e camion
- F. Personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni
- G. Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza
- H. Insegnanti della scuola dell'infanzia ed educatori degli asili nido
- I. Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati
- L. Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia
- M. Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti
- N. Operai dell'agricoltura, della zootecnia e della pesca
- O. Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare, dipendenti o soci di cooperative
- P. Lavoratori del settore siderurgico di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nella normativa del [D.Lgs. 67/2011](#)
- Q. Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini e in acque interne.

5) Per gli **operai agricoli e zootecnici**, per il computo integrale dell'anno di lavoro si prende a riferimento l'anno di contribuzione, ovvero 156 giornate ([art. 9 ter, c. 4, DL 510/96](#) conv. in [L. 608/96](#)).

6) Il trattamento riservato ai lavoratori precoci è **incumulabile** con redditi da lavoro, subordinato o autonomo, prodotti in Italia o all'estero, per un periodo di tempo corrispondente al periodo di anticipo rispetto ai requisiti vigenti per la generalità dei lavoratori ([art. 24, c. 10 e 12, DL 201/2011](#) conv. in [L. 214/2011](#)). In caso di percezione di redditi in tale periodo, la pensione è **sospesa** dalla data di decorrenza e fino a conclusione del periodo di anticipo. Se in tale periodo sono state erogate delle rate di pensione, l'INPS procede al suo recupero integrale, inclusa la tredicesima mensilità.

7) Con riguardo alla percezione dell'indennità di disoccupazione **NASPI** ([Circ. INPS 12 giugno 2019 n. 88](#)):
se il lavoratore c.d. precoce, nelle more del completamento e della definizione dell'*iter* di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio pensionistico, percepisce la NASPI, decade dalla stessa dalla prima decorrenza utile del trattamento pensionistico anticipato;
se la decorrenza utile del trattamento pensionistico anticipato, indicata nella comunicazione di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio, sia antecedente alla data di invio della comunicazione stessa e, alla medesima data, il beneficio pensionistico non sia stato ancora richiesto, la decadenza dalla NASPI opera dal primo giorno del mese successivo a quello in cui viene inviata, dall'Istituto, la comunicazione di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio.

Ultimo aggiornamento 06/03/2025

 Dottrina / Riviste

Nuovo Collegato Lavoro 2025: le misure per imprese e lavoratori

30 Dicembre 2024 | **Giuseppe Gentile**

La Legge c.d. "Collegato Lavoro" pubblicata nella GU n. 303 del 28 dicembre 2024 introduce nuove norme di semplificazione degli adempimenti amministrativi e di regolamentazione degli istituti del rapporto di lavoro e dei contratti di lavoro flessibili, senza trascurare i temi della sicurezza nei luoghi di lavoro, degli adempimenti contributivi e degli ammortizzatori sociali. Il testo di legge, in vigore dal 12 gennaio 2025, vede finalmente la luce dopo un iter parlamentare alquanto tortuoso, risultando notevolmente ampliato con l'aggiunta di nuovi articoli.

Le novità in materia di gestione dei rapporti di lavoro

Un primo gruppo di norme attiene alla gestione di alcune vicende del rapporto di lavoro suscettibili di generare incertezze e/o contenzioso. **Le dimissioni de facto per assenza ingiustificata** Tra le previsioni più attese vi è l'art. 19 che – intervenendo sull'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 (in materia di dimissioni volontarie) – associa la condotta dell'assenza ingiustificata del lavoratore alle dimissioni di fatto. Viene statuito che l'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, oltre i 15 giorni, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, senza che ricorra la disciplina sulle dimissioni telematiche di cui all'art. 26 cit. Tuttavia, l'automatismo delle dimissioni de facto si perfeziona con la comunicazione dell'assenza ingiustificata da parte del datore di lavoro alla sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro competente per territorio, che «può verificare la veridicità della comunicazione medesima». Lo stesso automatismo, invece, si disattiva se il lavoratore dimostra l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano l'assenza, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro. Dunque, per potersi configurare la risoluzione del rapporto per «volontà del lavoratore», e, di conseguenza, l'inaccessibilità per quest'ultimo alla NASPI, il datore di lavoro è tenuto ad adempiere ad un nuovo obbligo di

comunicazione; resta comunque inteso che, fino allo spirare dei termini previsti dalla contrattazione collettiva, o comunque entro 15 giorni, il lavoratore potrà sempre dimostrare l'effettivo impedimento alla comunicazione dei motivi di assenza.

La durata "certa" del periodo di prova nei contratti a termine

La legge 203/2024 affronta una questione su cui si era reso necessario un maggior punto di chiarezza di fonte legislativa, all'indomani del recepimento nell'ordinamento italiano della Direttiva europea sulle condizioni di lavoro trasparenti. Si ricorda, infatti, che il c.d. Decreto Trasparenza (DLgs 104/2022, art. 7, comma 2), in attuazione dell'articolato normativo comunitario, ha sancito che «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». L'art. 13 interviene su questa disposizione nell'obiettivo di meglio chiarire il concetto di "proporzionalità" della durata del periodo di prova, prevedendo 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 per non meno di due giorni e non più di quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi; e trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

La comunicazione di inizio smart working

L'art. 14 pone "a regime" le modalità di comunicazione del lavoro agile. È noto al riguardo che l'art. 23, co. 1, L. n. 81/2017 ha previsto che la comunicazione da parte del datore di lavoro, in via telematica al Ministero del lavoro, dei «nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile» avvenga secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro. Ora il legislatore, inserendo un nuovo periodo nella norma citata, dispone che tale comunicazione deve avvenire «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». Si ricorda, inoltre, che i dati sono resi disponibili all'INAIL e che la mancata comunicazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Le novità in materia di contratti di lavoro

Un ulteriore gruppo di norme è finalizzato ad un'estensione della fruibilità dei contratti di lavoro flessibili.

L'ampliamento delle occasioni di lavoro in somministrazione

Le semplificazioni riguardano in primis la disciplina della somministrazione di lavoro, le cui modifiche non attengono tanto alla morfologia giuridica dell'istituto quanto invece alla platea dei lavoratori fruibili in somministrazione (art. 10). Le nuove disposizioni, infatti, escludono dal tetto del 30% dei lavoratori utilizzabili in somministrazione a tempo determinato, rispetto al totale dei contratti stabili (c.d. contingentamento), i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie per il lavoro, ovvero quelli con determinati requisiti (lavoratori stagionali, over 50, destinati a aziende start-up), o ancora impiegati in attività particolari (come la sostituzione di lavoratori assenti). Vengono, inoltre, eliminati gli ultimi due periodi dell'art. 31, co. 1, DLgs 81/2015: si tratta del disposto che, per le ipotesi di somministrazione a tempo determinato in cui l'agenzia abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore somministrato, prevede(va) che l'eventuale superamento del limite di durata di ventiquattro mesi, anche non continuativi, non determina(ss) in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione, già statuita con efficacia fino al 30 giugno 2025, viene dunque eliminata ante tempus.

L'ampliamento delle attività stagionali nei contratti a termine

L'art. 11 detta una norma di interpretazione autentica dell'art. 21, co. 2, DLgs 81/2015 in materia di attività stagionali. La norma da ultimo richiamata, ai fini della qualificazione giuridica delle c.d. "attività stagionali", per le quali è prevista una normativa di maggior favore ai fini del ricorso al contratto a tempo determinato, rinvia alle ipotesi individuate da apposito DM Lavoro, o in alternativa dalla contrattazione collettiva, o ancora in carenza di entrambi, dalle disposizioni di cui al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525. Intervenendo con una norma di interpretazione autentica, il legislatore chiarisce ora che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal dPR 1525/1963, anche «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» stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Viene dunque meglio definita una nozione di stagionalità collegata, oltre che a determinati periodi dell'anno, anche a picchi di "cicli produttivi" che dovessero riguardare l'azienda datrice di lavoro.

L'apprendistato unico contratto duale

L'art. 18 prevede la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (di primo livello) in apprendistato professionalizzante (di secondo livello) e/o di alta formazione e ricerca (di terzo livello), successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale. Si tratta di una misura che consente la migrazione tra le diverse fattispecie del contratto di apprendistato, e dunque la valorizzazione di un ingresso stabile nel mercato del lavoro dei lavoratori giovanissimi già con il modello duale di primo livello. Il carattere incentivante dell'intervento normativo trova ulteriore conferma negli artt. 15 e 16, i quali prevedono l'estensione anche a tutte le tipologie di apprendistato delle risorse annualmente indirizzate all'apprendistato professionalizzante.

Rapporti di lavoro a regime ibrido: i contratti misti

L'art. 17 apre ad una fattispecie negoziale mista che consente di far coesistere, tra le due parti del rapporto, sia un contratto di lavoro dipendente che un rapporto di lavoro autonomo a partita Iva, beneficiando del regime forfettario per il reddito autonomo. La norma agisce sull'impianto normativo del "regime forfettario" (art. 1, co. 57, lett. d-bis, L 190/2014), generalmente precluso alle «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». Il nuovo articolato dispone, ora, che tale divieto non si applica nei confronti degli esercenti professioni richiedenti iscrizione ad albi o registri, per le prestazioni rese in favore di datori di lavoro con più di 250 dipendenti, e sempre che il contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato) sia a tempo parziale con un orario compreso tra il 40 e il 50% del tempo pieno. In siffatte condizioni, il lavoratore può lavorare come dipendente/autonomo in favore del datore/committente, beneficiando del regime forfettario, e consentendo così una maggiore flessibilità/duttività delle prestazioni rendibili.

Le altre misure in materia di lavoro

Le restanti disposizioni della legge dettano ulteriori semplificazioni in diversi ambiti.

Le conciliazioni telematiche L'art. 20 prevede che i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli artt. 410,411 e 412-ter cpc «possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi» rinviando ad un decreto interministeriale per la definizione di «regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione» nelle conciliazioni in materia di lavoro che si svolgeranno "a distanza". La nuova norma promette di ridurre i tempi e i costi delle conciliazioni, mantenendo comunque l'affidabilità delle procedure; tuttavia, l'efficacia di questa innovazione, oltre che dipendere dalla disponibilità di infrastrutture tecnologiche adeguate, necessiterà di un confronto con il più recente indirizzo di legittimità, molto rigido sulla identificazione della "sede" di conciliazione e sulle modalità di effettiva tutela conciliativa per i lavoratori (cfr. Cass. 4354/2024).

Le misure di semplificazione a carattere assistenziale, previdenziale e prevenzionistico

L'art. 8 prevede che ai Fondi di solidarietà bilaterali costituiti dopo il 1° maggio 2023 siano trasferite le risorse accumulate presso il Fondo di integrazione salariale (FIS) da parte di imprese facenti parte del settore a cui fanno riferimento tali fondi bilaterali, secondo modalità definite con apposito decreto interministeriale Lavoro e Economia. L'art. 23, invece, allo scopo di favorire la regolarizzazione spontanea dei debiti contributivi, agevolando i datori di lavoro in difficoltà economiche, consente a INPS e INAIL di autorizzare la rateizzazione dei debiti contributivi non ancora affidati alla riscossione, fino a un massimo di 60 rate mensili e per i casi previsti da apposito DM Lavoro. Semplificazioni vengono dettate anche sul fronte del contenzioso amministrativo, con la previsione di procedure semplificate per i ricorsi INAIL in materia di applicazione delle tariffe dei premi assicurativi (art. 2) e di prestazioni assistenziali (art. 4). Altra misura riguarda, invece, la compatibilità della Cassa Integrazione Guadagni con l'attività lavorativa: l'art. 6 consente, infatti, la possibilità per il lavoratore in CIG di svolgere attività di lavoro in forma subordinata o autonoma, comunicando tempestivamente all'INPS l'inizio della nuova attività. Durante lo svolgimento di tale attività, il lavoratore perde il diritto al trattamento di integrazione salariale. Ulteriori semplificazioni attengono, infine, agli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'art. 1 prevede che, nell'ambito della sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente, sia riconosciuta la possibilità di svolgere visite mediche preventive per valutare l'idoneità alla mansione specifica anche in fase preassuntiva. Inoltre, l'opportunità di eseguire visite mediche propedeutiche alla ripresa del lavoro, a seguito di assenze superiori a 60 giorni continuativi, viene valutata dallo stesso medico competente. Ancora, nell'ambito della sorveglianza sanitaria condotta dal medico competente, è concesso a quest'ultimo di evitare la ripetizione di esami clinici e diagnostici già effettuati risultanti dalla cartella clinica del lavoratore. Degna di nota, infine, è la previsione della istituzione presso il Ministero del lavoro di una apposita Commissione per gli Interpelli in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di indubbia utilità per la specificità tecnica delle questioni trattate.

 Dottrina / Riviste

Cessazione del rapporto di lavoro: le nuove dimissioni per fatti concludenti

30 Gennaio 2025 | **Marcella De Trizio**

Il c.d. Collegato Lavoro 2025 introduce un meccanismo presuntivo di inversione dell'onere probatorio per cui, in presenza di tassative circostanze, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e sarà, quindi, quest'ultimo a dover eventualmente dimostrare l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza. Affinché il rapporto, in assenza di prova contraria, possa ritenersi risolto il datore di lavoro deve seguire una specifica procedura, a valle della quale non si dovrà corrispondere alcun contributo in fase di risoluzione del rapporto, considerandosi il recesso avvenuto per dimissioni.

La modifica normativa

L'art. 19 L. 203/2024, inserendo il comma 7-bis all'art. 26 D.Lgs. 151/2015, norma per la prima volta la fattispecie - tanto frequente quanto insidiosa ed onerosa per le imprese - consistente nell'assenza ingiustificata dal lavoro del dipendente, protratta oltre i giorni di tolleranza previsti dai contratti collettivi, al solo fine di mettere il datore di lavoro nelle condizioni di licenziare il dipendente per assenza ingiustificata e consentirgli di percepire la NASpl. Tale condotta generava non poche problematiche legate al fatto che il datore di lavoro, di fatto, si trovava a dover sostenere il costo del c.d. ticket licenziamento anche se ci si trovava in presenza di un recesso voluto dal lavoratore che, con la sua condotta, metteva il datore di lavoro nelle condizioni di risolvere il rapporto di lavoro. La condotta configurava, inoltre, un'**erogazione della**

prestazione NASpl a carico dell'INPS **non dovuta**, non trovandosi, di fatto, in una fattispecie di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

Sotto il profilo operativo e della prassi amministrativa la normativa è stata integrata dalla Nota INL 22 gennaio 2025 n. 579.

La giurisprudenza sul tema

In assenza di una previsione normativa che disciplinasse la casistica del dipendente che, per essere licenziato e beneficiare della NASpl, si assentava senza giustificazioni e/o comunicazione dell'assenza, la giurisprudenza aveva adottato soluzioni non sempre conformi. Un primo orientamento della giurisprudenza di merito ha previsto la **legittimità del recesso datoriale**, inteso come licenziamento, ma ha previsto la possibilità per quest'ultimo di richiedere al lavoratore il rimborso del costo del ticket di licenziamento. Si richiama sul punto la pronuncia del Trib. Udine 10 novembre 2020 n. 160 che ha condannato al rimborso del ticket di licenziamento il lavoratore che consapevolmente ha indotto l'azienda a licenziarlo per giusta causa al fine di fruire della misura di sostegno al reddito NASPI. Nella fattispecie affrontata dal Tribunale Friulano il dipendente comunicava al datore di lavoro la propria intenzione di rassegnare le dimissioni a causa dei problemi di salute del padre, chiedendo tuttavia di essere formalmente licenziato dalla società al fine di poter beneficiare del trattamento di NASPI. Di fronte al rifiuto datoriale motivato, il dipendente minacciava di assentarsi dal lavoro, costringendo così il datore ad un licenziamento per giusta causa. Il legale rappresentante invitava dunque il dipendente a fruire di un periodo di ferie, ma il lavoratore non si presentava al lavoro, nonostante i ripetuti solleciti. Un diverso e opposto orientamento, più aderente alla lettera della norma, è stato da ultimo espresso dalla pronuncia del Trib. Cremona 15 ottobre 2024 n. 333, che non ha ritenuto potesse trovare accoglimento la domanda di rimborso del ticket di licenziamento da parte del datore di lavoro. Nel caso sottoposto al Tribunale, il datore di lavoro recedeva dal rapporto di lavoro in quanto il lavoratore, dopo un primo periodo di ferie (richiesto e concesso dal datore di lavoro) e un secondo periodo di ferie (concesso senza richiesta dal datore di lavoro), si assentava ingiustificatamente dal posto di lavoro dall'1.2.2023 al 13.2.2023. Il datore di lavoro, in sede di opposizione a decreto ingiuntivo, chiedeva in via riconvenzionale di condannare il ricorrente al risarcimento dei danni da essa patiti in conseguenza della condotta "contraria ai doveri di correttezza e buona fede" dell'opposto, il quale, assentandosi ingiustificatamente dal posto di lavoro, invece di rassegnare le proprie dimissioni, costringeva il datore di lavoro ad intimargli il licenziamento per giusta causa, con conseguente pagamento del **ticket licenziamento**. La domanda datoriale veniva rigettata in quanto, ad avviso del giudice di merito, il pagamento di tale contributo è previsto ex lege - e, in particolare, dall'art. 2 c. 31 e s. L. 92/2012 - in tutte le fattispecie, come quella in esame, in cui al lavoratore sia stato comminato un licenziamento, per il sol fatto che il rapporto di lavoro sia cessato per recesso del datore di lavoro a causa della condotta inadempiente del prestatore di lavoro. Ne consegue che, ad avviso del Tribunale, l'opponente non può porre a carico del lavoratore il costo di un contributo che è proprio la legge a porre a carico del datore di lavoro anche nei casi, come quello in esame, in cui il licenziamento è stato irrogato a causa della condotta disciplinarmente rilevante del prestatore di lavoro. Né è stata ritenuta adeguata a provare la volontà del lavoratore di rassegnare le dimissioni il rifiuto dell'invito a riprendere il lavoro subito dopo la cessazione del rapporto di lavoro. In assenza di prova circa le dimissioni del lavoratore, espresse o tacite che siano, il contributo di licenziamento è dovuto e, come previsto dalla legge, deve essere pagato dal datore di lavoro.

L'inversione dell'onere probatorio

Interviene, quindi, la novella normativa su una fattispecie estremamente insidiosa, soprattutto sotto il profilo probatorio, stante l'enorme difficoltà di poter provare che, in presenza di un'assenza ingiustificata, la volontà del lavoratore sia quella di rassegnare le dimissioni. La modifica normativa, introducendo il richiamato comma 7-bis, prevede quanto segue: "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 legge introduce un meccanismo presuntivo di inversione dell'onere probatorio per cui in presenza di tassative circostanze il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e sarà, quindi, quest'ultimo a dover eventualmente dimostrare "l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza". Per l'effetto, la novella normativa precisa che, in tali ipotesi, non trova applicazione la disciplina prevista dall'art. 26 D.Lgs.151/2015 che prevede l'obbligo di rassegnare le dimissioni avvalendosi unicamente delle modalità telematiche, a pena di inefficacia del recesso. Affinché possa operare il meccanismo presuntivo previsto devono sussistere i seguenti **elementi**:

- assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro. In mancanza di previsione contrattuale, i giorni di assenza devono superare i quindici giorni,
- il lavoratore non 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.

Procedura

Il datore di lavoro che intende avvalersi della predetta procedura deve quindi:

- attendere il **termine** previsto dal CCNL. In mancanza di un termine contrattuale occorre attendere 15 giorni;
- dare **comunicazione** alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro dell'assenza ingiustificata.

Decorso il predetto termine, il datore di lavoro deve dare comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro) dell'assenza ingiustificata protrattasi oltre uno specifico termine.

Tale comunicazione va effettuata solo laddove il datore di lavoro intenda evidentemente far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non va effettuata sempre e in ogni caso. La comunicazione deve essere effettuata preferibilmente a **mezzo PEC** all'indirizzo istituzionale di ciascuna sede e dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza.

Sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso degli Ispettorati territoriali, gli stessi potranno avviare la verifica sulla "**veridicità della comunicazione medesima**".

In tal senso gli Ispettorati potranno dunque contattare il lavoratore – ma anche altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili – al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza.

Gli **accertamenti** devono essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro. Secondo il dettato normativo "il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo". In altri termini, ordinariamente, sulla base del protrarsi della assenza ingiustificata e della citata comunicazione da parte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore, senza necessità di corrispondere il c.d. ticket di licenziamento. Pertanto, ad avviso dell'INL:

- una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal legislatore

- ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro,

il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro.

Risoluzione del rapporto e prova contraria

L'effetto risolutivo del rapporto potrà tuttavia essere evitato laddove il lavoratore dimostri "l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza". Al riguardo il legislatore pone dunque in capo al lavoratore l'onere di provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì:

- l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad es. perché ricoverato in ospedale)
- o comunque la circostanza di averli comunicati.

Laddove il lavoratore dia effettivamente prova di quanto sopra ma anche nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro.

Solo in tal caso l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia:

- al lavoratore – il quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav
- sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via PEC ricevuta.

Nell'ipotesi in cui risulti che il lavoratore, pur contattato dall'Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell'impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto.

Al riguardo, i **motivi alla base dell'assenza** (ad es. mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di "giusta causa" delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà ad informare il lavoratore dei conseguenti diritti.

Conclusioni

L'ispettorato può verificare la veridicità della comunicazione medesima. In sintesi, in presenza di un'assenza ingiustificata protratta oltre i termini previsti dalle norme, il datore di lavoro dovrebbe scegliere se:

- aprire un procedimento disciplinare, pagare il ticket di licenziamento, e risolvere il rapporto di lavoro per assenza ingiustificata. Ciò con un costo aggiuntivo rispetto alle ipotesi di dimissioni, dovendosi versare il ticket di licenziamento, ma con una maggiore certezza in termini di legittimità del recesso. Tale linea è da seguire nell'ipotesi di incertezza sul ricevimento della comunicazione dell'assenza; o nel caso in cui vi siano delle potenziali rivendicazioni (ad es. retributive) da parte del lavoratore. In quest'ultimo caso, infatti, l'ITL potrebbe prospettare al lavoratore le soluzioni in campo o attivare un procedimento ispettivo;
- oppure seguire la procedura sopra indicata.

 Dottrina / Riviste

La durata del patto di prova nel contratto a tempo determinato dopo il Collegato Lavoro

03 Gennaio 2025 | **Emilio Rocchini**

Con il Decreto Trasparenza, il legislatore era intervenuto sulla durata del patto di prova nei contratti a termine, prevedendone il riproporzionamento in relazione alla durata e al contenuto del rapporto di lavoro. Integrando quella previsione normativa, il Collegato lavoro ne definisce la durata legale minima e massima sulla base di un criterio strettamente aritmetico.

Il patto di prova: natura e requisiti

Il patto di prova, regolato dall'art. 2096 c.c., costituisce un **elemento accessorio** del contratto di lavoro assimilabile alla condizione. Durante il periodo di prova, le parti verificano la convenienza reciproca alla prosecuzione del rapporto di lavoro, sperimentando, il datore di lavoro, le capacità e competenze del lavoratore, e, quest'ultimo, le condizioni di svolgimento della prestazione e l'interesse verso le mansioni oggetto del contratto.

La validità del patto di prova è condizionata alla sua stipulazione in **forma scritta**, con l'indicazione delle mansioni e della durata del periodo di esperimento reciproco.

Durante la prova – o al termine della stessa – ciascuna delle parti del rapporto può recedere senza dover fornire alla controparte né una motivazione specifica, né un obbligo di preavviso o di pagamento di indennità sostitutiva dello stesso. Secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 1, D.Lgs. 104/2022 – ma già dall'art. 10, L. 604/1966 – la **durata massima** del patto di prova è fissata in 6 mesi, ovvero nel minore periodo stabilito dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto, che, spesso, ne differenzia l'arco di vigenza in relazione alle mansioni oggetto del contratto.

Il patto di prova nei contratti a tempo determinato

Sebbene, da tempo, la giurisprudenza ammetta la legittimità del patto di prova anche nei contratti di lavoro a tempo determinato – Cass. 24 febbraio 1982 n. 1175 –, di recente, su impulso comunitario, il Legislatore ha sentito l'esigenza di regolare direttamente la questione.

Più precisamente, in recepimento della Dir. 2019/1152/UE, l'art. 7, comma 2 del già menzionato D.Lgs. 104/2022 ha previsto che la misura del periodo di prova nei contratti a termine fosse stabilita in misura proporzionale rispetto alla durata del contratto e al contenuto delle mansioni da svolgere, senza, però, fornire ulteriori elementi per il **corretto riproporzionamento**.

Se, infatti, il richiamo al principio di proporzionalità riferito alla durata del rapporto presentava quantomeno un referente oggettivo utile a evitare che i contrattisti a termine restassero assoggettati a un ulteriore profilo di precarietà del loro rapporto, il fatto che tale principio dovesse essere declinato anche in relazione alle mansioni oggetto del contratto apriva a interpretazioni e valutazioni soggettive, alimentando ulteriori profili di incertezza e ambiguità.

La questione non era, invero, di poco conto, atteso che l'eventuale declaratoria di illegittimità del patto di prova a causa della sua sproporzione avrebbe travolto anche l'eventuale recesso intimato al lavoratore, con tutte le conseguenze sanzionatorie del caso in capo al datore di lavoro.

Sicché, nel silenzio della prassi (Circ. Min. Lav. 20 settembre 2022, n. 19) e nelle more di un auspicato – ma poco realizzatosi – intervento regolatore da parte della contrattazione collettiva, l'art. 13 del cd. “Collegato lavoro” – Legge 203/2024 – ha integrato la norma in commento con l'intento di assicurare un certo grado di concretezza alla nozione di proporzionalità del periodo di prova rispetto alla durata del contratto a termine, individuandone limiti minimi e massimi di natura cogente.

La modifica normativa del Collegato Lavoro

Fermo, dunque, il richiamo alla proporzionalità rispetto la durata del rapporto e le mansioni oggetto del contratto, l'art. 13 del Collegato lavoro introduce **specifici parametri** a cui ancorare la durata della prova in tutti i casi in cui la contrattazione collettiva non stabilisca discipline di maggior favore.

Nel dettaglio, si stabilisce, innanzitutto, che il periodo di prova sia fissato in **un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario di durata del contratto a termine**.

La predeterminazione anzidetta è integrata da un ulteriore limite minimo e massimo, differenziato a seconda che il contratto a termine abbia una durata fino a 6 mesi, o compresa tra i 6 e i 12 mesi: nel primo caso, la durata della prova non potrà essere inferiore a 2 giorni, né superiore a 15 giorni; nel secondo caso, ferma il periodo minimo, quello massimo non potrà superare i 30 giorni di lavoro effettivo.

Quanto ai rapporti a termine la cui durata è superiore a 12 mesi, nel silenzio del legislatore, dovrebbe valere la previsione "generale" per cui la prova è fissata in un giorno ogni 15 di lavoro, restando comunque "irraggiungibile" l'estensione massima di 6 mesi di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 104/2022, in ragione della richiamata proporzione matematica. Si tratta di parametri per così dire "orizzontali", che non prevedono valutazioni discrezionali di sorta, né apprezzano eventuali differenziazioni legate alla professionalità o alle mansioni oggetto del contratto, a cui, invece, fa anche riferimento la prima parte dell'art. 7, comma 2, D.Lgs. 104/2022.

Alcune questioni aperte

L'opzione regolativa "minimalista" del Legislatore, pur comprensibile alla luce delle differenti professionalità contemplate dall'autonomia privata, rischia comunque di alimentare qualche problema sotto il profilo della **valutazione dei contenuti dei ruoli e delle mansioni**, determinato un generale livellamento nella valutazione delle competenze.

Sotto altro profilo, poi, anche la scelta di predeterminare la durata della prova riferendosi alla mera applicazione di un'operazione matematica potrebbe essere foriera di contenzioso in quelle ipotesi in cui il relativo risultato non restituisca un numero intero, con conseguente necessità di approssimazione per difetto o eccesso, senza che vi siano indicazioni legali in tal senso.

Tanto più che l'art. 13 in commento nel determinare la durata della prova introduce periodi parzialmente differenti: così, per esempio, in un contratto di 6 mesi, la durata della prova dovrebbe essere di 12 giorni (2 giorni ogni mese di lavoro); tuttavia, la medesima disposizione fissa a 15 giorni la durata massima della prova nei contratti fino a 6 mesi. Lo stesso può dirsi in relazione ai contratti di 12 mesi, per cui la prova dovrebbe essere di 24 giorni, a fronte di una durata massima di 30 prevista dalla stessa norma.

Infine, desta più di una perplessità il rinvio – invero già presente nella formulazione originaria dell'art. 7, comma 1, D.Lgs. 104/2022 – alla **contrattazione collettiva**, alla quale è consentito prevedere disposizioni di miglior favore. Si tratta di un richiamo che solleva due distinti problemi: anzitutto, quello dell'identificazione degli agenti negoziali che possono stabilire differenti regolazioni della durata del patto di prova. La mancata esplicitazione del livello contrattuale – nazionale, territoriale, integrativo – autorizzato alla deroga, nonché, e soprattutto, al grado di rappresentatività delle organizzazioni stipulati, apre la possibilità di negoziazioni operate anche da sindacati non rappresentativi.

Meglio sarebbe stato, allora, un riferimento espresso ai contratti collettivi di cui all'art. 51, D.Lgs. 81/2015, vale a dire quelli di qualunque livello, purché stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dalle loro RSA o dalla RSU.

In secondo luogo, la deroga consentita alla contrattazione collettiva è intesa solo in senso migliorativo. In adesione al principio del favor praestatoris che informa tutto il Diritto del lavoro, deve ritenersi che eventuali differenti regolazioni adottate dai contratti collettivi debbano essere di maggior tutela per il lavoratore; questo tuttavia, non significa che necessariamente il periodo di prova “contrattuale” debba avere una durata minore rispetto a quella legale, atteso che la giurisprudenza ammette anche che possa esservi un interesse del lavoratore alla estensione maggiorata della prova (Cass. 26 maggio 2020, n. 9789).

Anche sotto questo aspetto, dunque, le ambiguità della disposizione dovranno essere sciolte dalla prova dell'esperienza.

 Dottrina / Riviste

Contratto di somministrazione: novità del Collegato Lavoro

14 Gennaio 2025 | **Beniamino Scarfone**

Il Collegato Lavoro introduce rilevanti modifiche in materia di somministrazione di lavoro. Le novità riguardano, in particolare, la flessibilità nell'uso delle risorse dei fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito, il limite di durata complessiva delle missioni a tempo determinato e l'esenzione dai limiti quantitativi per i lavoratori somministrati. Inoltre, alcune tipologie di contratti a tempo determinato sono escluse dall'obbligo di causale, favorendo l'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate.

Le novità del Collegato Lavoro

Il c.d. Collegato lavoro, con l'approvazione definitiva in Senato dello scorso 11 dicembre 2024, è divenuto ufficialmente legge dello Stato, come pubblicato sulla G.U. Serie Generale n. 303 del 28 dicembre 2024: Legge 13 dicembre 2024, n. 203, recante “Disposizioni in materia di lavoro”.

Tra le numerose novità introdotte, le **dimissioni per fatti concludenti**, la fissazione del **periodo di prova per i contratti a termine**, l'**interpretazione autentica della stagionalità** e la compatibilità e le conseguenze del lavoro subordinato per i **percettori di trattamenti d'integrazione salariale**, il nuovo provvedimento legislativo introduce, agli articoli 9 e 10, significative modifiche in materia di **somministrazione di lavoro**.

Il provvedimento interviene, infatti, sul D.Lgs. 276/2003 e sul D.Lgs. 81/2015 per semplificare e regolamentare ulteriormente il settore della somministrazione di lavoro, **ottimizzando** l'impiego delle risorse destinate alla formazione, incentivando la **flessibilità contrattuale** e favorendo l'inclusione nel mercato del lavoro di **categorie vulnerabili**.

Flessibilità nell'utilizzo delle risorse dei fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito

Entrando nel merito delle novità, l'art. 9 L. 203/2024 introduce maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse dei fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito nel settore della somministrazione di lavoro.

Viene aggiunto il nuovo c. 3-bis all'art. 12 D.Lgs. 276/2003, che prevede una **maggiore flessibilità** nell'**uso delle risorse del fondo bilaterale** Forma.Temp, costituito dalle parti sociali - Associazioni di rappresentanza delle Agenzie per il Lavoro (Assolavoro e Assosomm), le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori somministrati (FeISA-CISL, NIDIL-CGIL e UILTemp), e le tre Confederazioni Sindacali (CGIL, CISL e UIL) - che hanno stipulato il CCNL del settore. Questo fondo è destinato a interventi per la **formazione**, la **riqualificazione professionale** e l'**integrazione del reddito** a favore dei lavoratori del settore.

In particolare, le novità consentono l'utilizzo congiunto, sostitutivo o integrativo delle risorse, **superando** i precedenti **vincoli di riparto tra misure per lavoratori a tempo determinato e indeterminato**. L'intenzione del legislatore, recependo le richieste avanzate dalle associazioni datoriali di settore, mira a supportare l'adeguamento tempestivo delle competenze richieste dal mercato del lavoro e a favorire le imprese nel reperimento delle professionalità necessarie, anche in linea con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Modifiche in materia di durata delle missioni

L'art. 10 L. 203/2024, invece, apporta significative modifiche agli artt. 31 e 34 D.Lgs. 81/2015. Seguendo l'ordine cronologico della norma, la prima modifica dell'art. 31 interessa il c. 1, con la **soppressione della disciplina transitoria**, precedentemente fissata al 30 giugno 2025, relativa alla **durata complessiva delle missioni a tempo determinato** presso un soggetto utilizzatore. Di seguito il testo cassato: "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".

L'ulteriore modifica all'art. 31 è posta dal legislatore al c. 2 dove viene prevista l'**esenzione dai limiti quantitativi** - del 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio presso l'utilizzatore - della somministrazione a tempo determinato dei seguenti soggetti:

- lavoratori esclusi dalla disciplina del lavoro a termine ai sensi dell'art. 23, c. 2 D.Lgs. 81/2015;
- lavoratori di cui all'art. 8, c. 2, L. 223/1991;
- lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- lavoratori disoccupati che godono da almeno 6 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'art. 2 Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Per quanto riguarda le modifiche all'art. 34 il legislatore interviene su alcune tipologie di **contratti a tempo determinato** stipulati **tra agenzie di somministrazione e lavoratori** in materia di **causali** (obbligo). In particolare, le causali del contratto a termine individuate dall'art. 19 c.1 non si applicano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno **6 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'art. 2 Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'art. 31 c. 2 D.Lgs. 81/2015. Questo intervento, chiaramente, incentiva l'inserimento lavorativo di queste categorie.

Decorrenza

È opportuno ricordare che le modifiche introdotte dal Collegato Lavoro divengono effettivamente operative trascorsi 15 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, quindi con decorrenza dal **12 gennaio 2025**.

 Dottrina / Riviste

Il nuovo apprendistato dopo il Collegato Lavoro

29 Gennaio 2025 | **Marco Proietti**

Il contratto di apprendistato consente l'inserimento in azienda di lavoratori che devono essere formati per la prima volta o seguire un percorso di nuovo aggiornamento professionale. Con il Collegato Lavoro 2025, il legislatore ha introdotto un unico contratto di apprendistato duale che consente la trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello, oltre che in un contratto di apprendistato professionalizzante (o apprendistato di secondo livello), anche in un contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale.

Le funzioni di formazione o di aggiornamento del contratto atipico di apprendistato

Tra i vari **contratti atipici** previsti dal nostro ordinamento giuridico figura il **contratto di apprendistato**, utilizzato (per lo più) per inserire nell'azienda nuove forze attive che devono essere **formate per la prima volta** o devono seguire un **percorso di nuovo aggiornamento professionale**: il datore di lavoro sostiene i **costi della formazione** garantendo al dipendente tutta una serie di prerogative che sono già riconosciute nel caso del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La causa mista dell'apprendistato

Il contratto di apprendistato, infatti, consiste in un vero e proprio **contratto di lavoro a tempo indeterminato con finalità formative** che rimane caratterizzato da una "**causa mista**" perché, oltre allo **scambio** tipico del rapporto di lavoro (**prestazione/retribuzione**) si aggiunge anche la **finalità formativa** del dipendente: la formazione è **elemento caratterizzante e imprescindibile** nonché oggetto di accertamento in sede giudiziale.

Equiparazione dell'apprendista al lavoratore subordinato sul piano retributivo e delle tutele lavoristiche

Il lavoratore dipendente con contratto di apprendistato, come accennato, gode di tutte le **prerogative** tipiche del lavoro subordinato e quindi:

- assicurazione contro infortuni sul lavoro;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- maternità;
- assegno familiare.

A questo si devono aggiungere tutti gli aspetti "base" del rapporto di lavoro, con particolare riguardo alla **retribuzione** e, quindi, il diritto alla **tredecima, quattordicesima** (quando prevista), **indennità** di vario tipo, **corretta applicazione del CCNL di settore**.

Il lavoratore può essere **inquadrate fino a 2 livelli** in meno rispetto al livello finale da raggiungere, che rappresenta il conseguimento della preparazione (pratica e teorica) necessaria per ricoprire il ruolo mancante in azienda e per il quale quest'ultima effettua degli investimenti, considerando il costo della formazione, la struttura e gli oneri conseguenti.

Il percorso di formazione nell'apprendistato: modalità e durata

La formazione è seguita da parte di un **tutor aziendale** che verifica l'andamento del percorso osservato da parte del dipendente, e i progressi dello stesso anche in rapporto alle aspettative aziendali.

La **durata minima** è di **6 mesi** e quella massima può variare a seconda del tipo di contratto di apprendistato che si sottoscrive.

Le tipologie di contratti di apprendistato

Il D.Lgs. 81/2015 ha suddiviso in **3** distinte **categorie** le tipologie di contratto di apprendistato, ossia:

- 1) **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore;**
- 2) **apprendistato professionalizzante;**
- 3) **apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Il primo tipo è rivolto ai giovani di età compresa **tra 15 e 25 anni** e può essere utilizzato in tutti i settori di attività; la durata del contratto non può superare i **3 anni** e va determinata in base al tipo di qualifica o diploma da conseguire. Nel caso di diploma professionale quadriennale, si può fissare una durata massima di 4 anni.

Il secondo tipo, è applicabile a giovani **dai 18 e i 29 anni** compiuti ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, attraverso la formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. Come il precedente, può essere utilizzata in tutti i settori di attività, pubblici o privati. La disciplina del contratto è stabilita dagli **accordi interconfederali** e dai contratti collettivi, a patto che non sia superiore ai **3 anni**, che diventano **5 anni** se si tratta di figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva.

Infine, il terzo tipo è rivolto ai giovani di età compresa **tra i 18 e i 29 anni**; è applicabile in tutti i settori di attività sia pubblici che privati e può essere utilizzato per il conseguimento di **titoli di studio universitari e di alta formazione**, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Il contratto, in relazione alla componente formativa, ha una durata stabilita dalle Regioni, in accordo con le associazioni di lavoratori e datori di lavoro, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

I vantaggi retributivi e contributivi dell'apprendistato per le aziende

Oltre al concreto vantaggio di avere **forza lavoro**, giovane e formata, il contratto di apprendistato garantisce una serie di **agevolazioni** alle aziende e questo viene tanto più incentivato quanto più è di aiuto alla creazione di nuova occupazione.

In questo senso, dunque, sotto il **profilo retributivo** l'azienda – come già visto – può inquadrare l'apprendista fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL di riferimento e, in alternativa, può anche stabilire una **retribuzione in percentuale** all'anzianità di servizio, seppur resti comunque **vietato il cottimo anche misto**.

Per quanto riguarda, invece, il **profilo contributivo** l'azienda può beneficiare di un **trattamento agevolato** fino all'anno successivo alla prosecuzione dell'apprendistato come rapporto di lavoro subordinato ordinario, essendo previsti una serie di sgravi contributivi che sono direttamente proporzionali al numero di dipendenti presenti in azienda.

Quindi, i **contributi previdenziali e assistenziali** a carico del datore di lavoro sono pari al **10%** per tutta la durata dell'apprendistato, e l'agevolazione può essere riconosciuta per un ulteriore anno in caso di conferma a tempo indeterminato (restando a carico dell'apprendista la contribuzione del 5,84%). Nel caso di **aziende con meno di 10 dipendenti** la contribuzione si riduce ulteriormente, seguendo questo schema: **1,5%** per il primo anno; **3%** per il secondo anno; **10%** terzo anno. Alle percentuali indicate va poi aggiunto l'**1,31%** per la NASPI e lo **0,30%** per i Fondi interprofessionali, per un totale dell'**1,61%**.

Il nuovo apprendistato duale nel Collegato Lavoro

Come visto, ai sensi dell'art. 41 D.Lgs. 81/2015, per definizione normativa, il contratto di apprendistato è un **contratto a tempo indeterminato con finalità formativa**, e questo porta con sé una serie di conseguenze sul piano dell'eventuale

recesso dal rapporto di lavoro; la particolarità, tuttavia, risiede nella possibilità di mescolare le modalità di formazione e apprendimento alternando la fase teorica alla fase pratica, con affiancamento diretto in azienda.

Il c.d. **apprendistato duale** è frutto del combinato disposto della L. 183/2014 e del D.Lgs. 81/2015 e consente, in un certo senso, di mescolare il tipo 1 e il tipo 3 di apprendistato (sopra richiamato) **integrando** all'interno di un **sistema "duale"** (per l'appunto) la formazione e il lavoro, facendo sempre riferimento al titolo di istruzione e formazione e alla qualificazione che deve essere conseguita dal dipendente.

Con il recente intervento del Collegato Lavoro, in particolare con l'art. 18 L. 203/2024, il legislatore è intervenuto proprio all'apprendistato duale per garantire una formazione sempre più incisiva, che consenta ai giovani un valido, ma soprattutto rapido, ingresso nel mondo del lavoro.

La novità introdotta dal Collegato lavoro 2025 è quella di introdurre un **unico contratto di apprendistato duale** ovvero la possibilità che il contratto di tipo 1, al suo termine, possa essere **trasformato** in un tipo 2 oppure tipo 3 con **l'aggiornamento del piano formativo**; quindi potrà trasformare in **apprendistato professionalizzante** se lo scopo è quello di conseguire la qualificazione contrattuale per la stabilizzazione all'interno dell'azienda – con una durata massima (per sommatoria) che non potrà superare quella prevista dal c.c.n.l. di riferimento e sottoscritto dalle OO. SS. comparativamente più rappresentative (cfr. art. 41, comma 5, D.Lgs. 81/2015). Oppure si potrà trasformare in **apprendistato di alta formazione e ricerca** e per la formazione professionale regionale secondo la durata e le finalità indicate dall'art. 45, D.Lgs. 81/2015.

L'apprendistato duale, in sintesi, si rafforza con l'ipotesi di trasformazione in apprendistato di alta formazione e ricerca che consente al neo diplomato di aggiornare il proprio piano formativo, spostando su un livello ulteriore la preparazione. Questo meccanismo dovrebbe incentivare l'alternanza scuola/lavoro e favorire l'inserimento dei giovani.

Chiarimenti dell'INSP sulla trasformazione e sull'aliquota contributiva

Le modifiche introdotte all'apprendistato duale hanno creato comunque alcune riflessioni ed è quindi intervenuta l'INPS con Mess. 24 gennaio 2025 n. 285 per sciogliere alcuni nodi sulla formazione e sull'aliquota contributiva.

In primo luogo, la "trasformazione del contratto" previo aggiornamento del piano formativo individuale e nel rispetto del titolo di studio richiesti per l'accesso ai percorsi, comporta la **continuità del contratto** stipulato tra le parti e, ai sensi dell'art. 45, c. 1, D.Lgs. 81/2015, determina un prolungamento del periodo di formazione inizialmente previsto per i seguenti casi:

- conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- conseguimento di diplomi relativi ai percorsi degli ITS ex art. 7, DPR 25 gennaio 2008;
- svolgimento di attività di ricerca;
- svolgimento delle attività di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

L'INPS, in questa direzione, precisa ulteriormente che sia comunque necessario sottoscrivere un **protocollo con l'ente formativo** ove venga stabilita "la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del dato di lavoro".

Per quanto riguarda, invece, il **regime contributivo** nel caso di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in uno professionalizzante o di alta formazione e ricerca, la riduzione dei contributi applicabile ai datori di lavoro **con meno di 9 dipendenti** si applica solo per il periodo afferente alla formazione di primo livello – sul punto viene fatto un rinvio anche alla Circ. 14 novembre 2018 n. 108 nonché al Mess. 10 aprile 2019 n. 1478. Per i periodi successivi, quindi, si applica l'ordinaria contribuzione prevista per gli apprendisti e quindi il 10% a carico del datore, relativamente alla **retribuzione imponibile** ai fini previdenziali.

Dalla data in cui il rapporto di lavoro si trasforma, per conclusione del percorso formativo, il datore di lavoro sarà comunque tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della **Naspi** nella misura pari a **1,31%** nonché del contributo integrativo per i fondi interprofessionali per la formazione continua, ad oggi pari a **0,3%**.

Infine, nel caso di aziende rientranti nel campo di applicazione della **CIGO** o della **CIGS**, nonché dei fondi di solidarietà bilaterali, la contribuzione dovuta è calcolata (in aumento) sulla base delle aliquote previste per il finanziamento delle relative prestazioni a cui si può accedere.

 Dottrina / Riviste

Contratto misto: ambito di applicazione e regime fiscale

14 Febbraio 2025 | Pasquale Staropoli

Il Collegato Lavoro riconosce asilo giuridico alla fattispecie del contratto misto, ossia del rapporto di lavoro la cui prestazione viene resa in parte nella forma subordinata e in parte in forma di lavoro autonomo, finora nota soltanto nell'esperienza della contrattazione collettiva. Dunque, a seguito della stipula contestuale delle due forme di rapporto di lavoro (subordinata e autonoma) - in cui non deve realizzarsi alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto, alle modalità della prestazione, all'orario e alle giornate di lavoro - e previa certificazione del contratto di lavoro autonomo, il prestatore di lavoro può accedere al regime fiscale agevolato forfetario.

Il contratto misto nel Collegato Lavoro

Il Collegato Lavoro (L. 203/2024), con una norma (art. 17) formalmente destinata ad **ampliare** la possibilità di ricorrere all'**applicazione del regime forfetario** per le persone fisiche iscritte in albi o registri professionali che esercitano **attività libero-professionali**, di fatto, riconosce asilo giuridico a una fattispecie, quella del **rapporto di lavoro** contemporaneamente disciplinato **in parte come subordinato** ed **in parte come autonomo**, finora nota soltanto nell'esperienza della contrattazione collettiva.

La norma, superando il divieto previsto in origine per il ricorso al regime forfetario a quelle condizioni, con le nuove indicazioni, svela sin dalla sua rubrica l'effetto di ricognizione implicita per i **contratti misti**, che non definisce in maniera espressa, pur introducendoli come presupposto per l'**applicazione della disciplina fiscale**, insieme con **requisiti particolari** che, sempre senza contenere una definizione generale dei contratti misti, prevede determinati requisiti che ne definiscono l'ambito applicativo, rispetto al quale i contratti misti sono considerati un presupposto noto e conosciuto.

È perciò introdotto, con una previsione di diritto positivo, il concetto di contratto di lavoro misto, inteso come **accordo tra le parti per lo svolgimento, contemporaneo**, di una prestazione lavorativa, in parte resa nella forma subordinata e in parte in maniera autonoma. Sussistendo i requisiti previsti, previa **certificazione del contratto di lavoro autonomo**, il prestatore di lavoro può accedere al **regime fiscale agevolato forfetario**, altrimenti vietato nei casi di commistioni di questo tipo, anche qualora pregresse.

Il contratto misto nella contrattazione collettiva

Il concetto di contratto misto non è in verità estraneo al nostro ordinamento. Per il **diritto privato**, il contratto misto è quello in cui sono presenti **elementi tipici di diverse tipologie di negozi giuridici**, la cui combinazione realizza una ulteriore e diversa **figura contrattuale atipica**. È il caso del **contratto di vendita con appalto**, di **deposito e custodia**, o di **noleggio con conducente**. Anche nell'ambito del diritto del lavoro, non sono sconosciuti momenti di coinvolgimento di elementi

espressione di interessi diversi, che confluiscono nella realizzazione di **fattispecie contrattuali speciali**. È il caso ad esempio del **contratto di apprendistato**, nel quale si realizzano, oltre al classico scambio sinallagmatico tra prestazione lavorativa e retribuzione, quello tra l'offerta formativa da parte del datore di lavoro, in favore dello sviluppo delle competenze del lavoratore-apprendista.

Tuttavia, non si conoscevano, ad oggi, norme qualificatorie di un contratto misto che confondessero, nell'ambito del rapporto di lavoro tra le stesse parti, contemporaneamente, gli elementi tipici della subordinazione con una prestazione di lavoro autonomo. Si tratta per la verità di una esperienza comunque appartenente al mondo del lavoro, per effetto della **contrattazione collettiva**. Il contratto misto, nel senso dello svolgimento dell'obbligazione lavorativa compendiando il dualismo fondamentale del diritto del lavoro, si deve al "**Protocollo per lo sviluppo sostenibile**" sottoscritto in **Intesa Sanpaolo il 1° febbraio 2017**, che contiene, tra l'altro, proprio la sperimentazione di una nuova tipologia di lavoro "misto", con la previsione di un rapporto di base avente natura subordinata, al quale si affianca, contemporaneamente, una ulteriore prestazione lavorativa, resa secondo le regole del lavoro autonomo. Il Protocollo, che assegna la funzione sperimentale al contratto misto, prende atto delle profonde modifiche, già all'epoca emergenti, della organizzazione del lavoro nel **mondo bancario**, anche per effetto delle nuove tecnologie, oltre alla verifica della diversificazione dei servizi bancari, nell'ambito dei quali i prodotti assicurativi rivestono un momento sempre più rilevante, fondamentale per quella realtà, al tempo della sottoscrizione del Protocollo. Così, la scelta del contratto misto, orientata dal Protocollo ed organizzata nello specifico dalla contrattazione collettiva, risulta finalizzata al contemperamento delle **sicurezze tipiche del lavoro subordinato a tempo indeterminato**, con i **vantaggi delle possibilità di aumentare le proprie capacità reddituali**, normalmente espressione del lavoro autonomo.

Tutto ciò in una esperienza, ancora oggi in atto, dichiaratamente "sperimentale", in assenza di un dato normativo, del quale il legislatore con il Collegato lavoro prende atto, ponendolo a riferimento del nuovo ambito applicativo del regime forfettario.

Ambito di applicazione soggettivo e oggettivo del regime fiscale forfettario

Sin dalla rubrica, il **fine** esplicito della nuova norma è quella di estendere l'**applicabilità del regime fiscale forfettario**, superando il divieto di applicazione rivolto alle 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 (art. 1, c. 57, lett. d-bis, L. 190/2014).

Tale **divieto**, secondo la nuova norma, **non si applica** nei confronti:

1. delle persone fisiche iscritte in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali, comprese quelle esercitate nelle forme di cui all'art. 409, n. 3), cpc;
2. in favore di datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti;
3. a seguito di contestuale assunzione mediante stipulazione di contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, con un orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Il numero dei dipendenti 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.

Emerge innanzi tutto una puntuale circoscrizione dell'**ambito applicativo soggettivo**, rispetto alla prescrizione generale di cui all'art. 1, c. 54, L. 190/2014.

L'**eccezione** al divieto generale posto dal c. 57, lett. d-bis, della stessa legge, opera infatti direttamente soltanto nei confronti dello svolgimento delle **attività libero-professionali di matrice ordinistica**, anche se svolte nella **forma delle collaborazioni coordinate e continuative**. Per le altre attività di natura autonoma, diverse dalle professioni ordinistiche, per superare il divieto di applicazione del regime forfetario, sarà necessario uno specifico **accordo di prossimità**, ai sensi dell'art. 8 DL 138/2011, conv. in L. 148/2011.

La previsione di un **requisito dimensionale** così ampio, è da ricondursi alla presumibile maggiore complessità organizzativa di realtà di questo tipo. Tale circostanza, da un lato garantisce una maggiore **flessibilità operativa**, alla base delle esigenze che inducono a stipulare anche un rapporto di lavoro la cui prestazione ha natura autonoma, contemporaneamente a quello subordinato. Dall'altro, la dimensione aziendale, l'organizzazione che la stessa richiede, riduce notevolmente il rischio di commistioni tra le due fattispecie regolate dal contratto misto, "depersonalizzando" il rapporto con il datore di lavoro-committente, consentendo l'effettiva posizione di questa duplice natura.

La delimitazione poi, della prestazione di **lavoro subordinato part-time**, che non può essere superiore al 50% dell'orario di lavoro previsto dal contratto collettivo applicato, ma che non può neppure essere inferiore alla soglia minima del 40%, costituisce un comprensibile corollario di garanzia della genuinità delle intenzioni manifestate al fine della contemporanea predisposizione della prestazione di lavoro autonomo, rafforzando la possibilità di scongiurare pratiche fittizie, elusive delle garanzie del prestatore di lavoro subordinato.

Come premesso, l'individuazione di un diverso ambito applicativo, più ampio, di un determinato regime fiscale, quello forfetario, è l'occasione per una ricognizione implicita di un contratto di lavoro, quello misto, del quale vengono indicati requisiti specifici, che tuttavia devono intendersi, nella logica della norma, sostanzialmente destinati ad individuare la possibilità di adottare il regime forfetario, piuttosto che definire il concetto di contratto misto, che non è esaurito dal contenuto dell'art. 17, ma, anzi, aleggia immanente, quale presupposto dato, ma ontologicamente indefinito, almeno dal punto di vista normativo.

Le possibilità espansive con la contrattazione di prossimità

Accanto alla previsione dei requisiti soggettivi e oggettivi specifici che, nell'ambito del più ampio concetto di contratto misto individuano la specificità del contesto dell'art. 17, c. 2, L. 203/2024, il secondo comma **estende** ulteriormente il **bypass del divieto di applicazione del regime forfetario**, anche per quei soggetti la cui **attività non sia soggetta a iscrizione in albi o registri professionali**, purché l'esercizio dell'attività di lavoro autonomo in tale contesto avvenga nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previsti da **specifiche intese** realizzate ai sensi dell'art. 8 DL 138/2011, conv. in L. 148/2011.

Ad una prima lettura, la previsione potrebbe apparire pleonastica, considerato che con i **contratti di prossimità**, in forza del richiamato art. 8 L. 148/2011, è possibile derogare finanche alla legge. A ben riflettere la puntualizzazione risulta invero opportuna, considerato che l'ambito di efficacia dei contratti di prossimità, pur nell'ampio margine derogatorio, riguarda in punto di diritto tutti i lavoratori interessati (e loro soltanto), a condizione di essere **sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario** relativo alle predette **rappresentanze sindacali**. Pertanto la previsione, esplicita, da parte di una norma di legge, dello spiegamento di tale efficacia anche nei confronti di soggetti terzi, come sarebbe nel caso l'erario, deve essere ritenuta necessaria. Per il medesimo ordine di ragioni, l'accordo di prossimità, affinché possa essere validamente opposto alla Amministrazione finanziaria come deroga al divieto dell'applicazione del regime forfetario della fattispecie, non può essere esteso oltre i confini dell'esercizio della delega assegnata dal secondo comma dell'art. 17. Di conseguenza, con

l'accordo in discorso sarà possibile, evidentemente, introdurre la **deroga** anche in mancanza di iscrizione in albi o registri professionali, ma è escluso ogni intervento sugli altri requisiti che, non a caso, l'incipit del capoverso, raccomanda debbano essere fatti salvi.

I requisiti di qualificazione di un contratto come misto

Anche l'art. 17, c. 3, L. 203/2024, nell'individuare il regime operativo della disposizione, prevede **tre condizioni esclusive**:

1. la stipula contestuale del contratto di lavoro autonomo e di quello subordinato;
2. la certificazione del contratto di lavoro autonomo;
3. l'esclusione di qualsiasi forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione nonché dell'orario e delle giornate di lavoro.

Con riferimento alla prima delle condizioni poste, è evidente che l'esclusività richiesta risulta fisiologica. L'assenza di contemporaneità della regolamentazione delle due figure (natura autonoma e subordinata), verosimilmente escluderebbe anche la possibilità di ricondurre la fattispecie al concetto di contratto misto. Del tutto opportuna appare la previsione della certificazione obbligatoria del contratto autonomo. Appaiono immediatamente evidenti le finalità di tutela delle condizioni del lavoratore coinvolto, al fine di impedire **pratiche elusive** attraverso la stipula di **contratti di lavoro autonomo soltanto fittizi**. Alla luce di tali fini si giustifica la richiesta esclusione di qualsiasi forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione nonché dell'orario e delle giornate di lavoro. La previsione rappresenta un contenuto minimo da esigere e da verificare innanzi tutto con la certificazione, perché in caso contrario, la commistione tra i due momenti rappresenterebbe un grave indizio delle intenzioni fraudolente che si devono invece respingere.

La tipizzazione del contratto misto

Dal complesso del dettato normativo dell'art. 17, L. 203/2024, emerge una fattispecie precisa, con **requisiti e condizioni** puntuali, **prescritti in maniera tassativa**, la cui sussistenza consente ai lavoratori che sottoscrivono un accordo con quelle caratteristiche, di applicare il regime forfetario, regime fiscale agevolato, destinato in via generale alle persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni, superando il divieto altrimenti posto dalla legge nel caso di contemporanea sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Ne deriva la **tipizzazione** di uno specifico schema di contratto misto, finalizzato alla estensione del regime fiscale forfetario anche per i professionisti, superando il divieto altrimenti posto, quando vi siano o vi siano stati prevalenti rapporti di lavoro subordinato, senza pretesa di esaustività ma, anzi, presupponendo la plausibilità della adozione di contratti di lavoro c.d. "misti", dei quali però non sono presenti categorizzazioni legali d'ordine generale. Almeno per il diritto del lavoro. Data la specificità della previsione normativa, nonché l'esplicito rinvio alle norme che regolano il regime forfetario, è evidente che, per il resto, l'accesso, così come le cause di esclusione, risultino confermate quelle ex L. 190/2014.

 Dottrina / Riviste

Collegato Lavoro: cassa integrazione sospesa in caso di altra prestazione

09 Gennaio 2025 | **Francesco Geria**

Il Collegato Lavoro ha introdotto modifiche in materia di sospensione della prestazione di cassa integrazione. Le innovazioni legislative mirano a semplificare e chiarire il regime di compatibilità tra i trattamenti di integrazione salariale e l'eventuale svolgimento di attività lavorative da parte dei beneficiari.

Disciplina previgente

La disciplina sancita dall'art. 8 D.Lgs. 148/2015, stabiliva che l'erogazione del trattamento di integrazione salariale fosse soggetta a un regime di "non diritto" all'indennità di integrazione salariale, per i periodi di intervento dell'ammortizzatore sociale, nei seguenti casi specifici:

- svolgimento di una attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi;
- prestazione di lavoro autonomo.

In tal caso il trattamento di integrazione salariale **non era riconosciuto per le giornate di lavoro effettuate** e per tutta la durata del rapporto o della prestazione.

Inoltre, qualora il lavoratore svolgesse attività di lavoro subordinato a tempo determinato per una durata pari o inferiore a sei mesi, il trattamento risultava sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Il medesimo art. 8 D.Lgs. 148/2015 stabiliva altresì la decadenza dal diritto alla fruizione del trattamento qualora il lavoratore non ottemperasse all'**obbligo di comunicazione preventiva** all'INPS circa l'esistenza di tali attività lavorative.

In merito alla possibilità di cumulo tra l'indennità di integrazione salariale e un'altra attività lavorativa l'Inps era già intervenuta con le proprie Circolari del 5 agosto 2010, n. 107 e del 4 ottobre 2012, n. 130, sancendone un principio generale di incompatibilità.

Infatti, già con la Circolare INPS 107/2010 veniva chiarito, in via generale, come "l'integrazione salariale non sarà (...) corrisposta a quei lavoratori che durante le giornate di riduzione del lavoro si dedicano ad altre attività remunerate; l'art. 8, c. 4, DL 86/88 precisa che il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate".

L'Inps, inoltre, ha sempre puntualizzato che tale decadenza dal diritto al trattamento integrativo risulta affievolito là ove una eventuale attività lavorativa produca un reddito inferiore all'integrazione salariale percepita.

Nella propria Circolare n. 130/2010, l'Inps ammetteva una sorta di "cumulabilità" parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro subordinato con rapporto di lavoro a tempo determinato e contratto di lavoro part-time.

Veniva, infatti, chiarito che "nel caso in cui il beneficiario della integrazione salariale stipuli un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, tale contratto risulta compatibile con il diritto all'integrazione salariale. Se il reddito derivante dalla nuova attività lavorativa è inferiore all'integrazione, sarà possibile il cumulo parziale della stessa con il reddito, a concorrenza dell'importo totale della integrazione spettante. Analogamente nel caso in cui il lavoratore – beneficiario di integrazione salariale rispetto ad un rapporto di lavoro a tempo pieno – stipuli un nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (sia esso a tempo determinato o indeterminato), sarà possibile il cumulo parziale dell'integrazione salariale con il reddito derivante da tale attività anche se, tale attivitànon sarebbe compatibile con il contratto di lavoro che ha dato luogo all'integrazione salariale, in quanto parzialmente sovrapponibile "

Tale prescrizione trovava fondamento nel consolidato orientamento della Corte di cassazione, che con la sentenza n. 12487/1992 affermava come l'attività lavorativa, subordinata o autonoma, non comporta una perdita integrale del diritto al trattamento ma esclusivamente una riduzione proporzionale rapportata alle giornate lavorative effettive. Questa interpretazione garantiva una maggiore proporzionalità tra il reddito derivante da attività lavorativa e l'importo residuo del trattamento di integrazione salariale.

Cass. 23 novembre 1992 n. 12487

L'art. 3 D.Lgs. 788/45 si interpreta «nel senso che lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata od autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa. Ai fini dell'applicazione di tale principio – mentre in caso di attività lavorativa subordinata può presumersi l'equivalenza della retribuzione alla corrispondente quota d'integrazione salariale – in ipotesi, invece, di attività lavorativa autonoma grava sul lavoratore (al fine del riconoscimento del suo diritto a mantenere l'integrazione salariale per la differenza) l'onere di dimostrare che il compenso percepito per la detta attività è inferiore all'integrazione salariale stessa».

Coordinando i precedenti orientamenti giurisprudenziali e di prassi, era possibile affermare come non sussista un divieto assoluto allo svolgimento di una “seconda” attività lavorativa durante la sospensione o riduzione per cassa integrazione.

Risulta comunque necessario che tale altra attività lavorativa:

- non deve essere svolta durante le ore previste dal primo impiego;
- non deve produrre un reddito superiore all'integrazione salariale percepita.

In merito, poi, agli obblighi e adempimenti da parte dei lavoratori, questi, in caso di attività lavorativa “cumulabile” dovevano comunque effettuare una comunicazione all'Inps.

Infatti, secondo quanto disposto dal c.5, art. 8, L. n. 160/1988 e come da istruzioni per la compilazione del Mod. SR83, “il lavoratore che intenda iniziare una qualsiasi attività lavorativa retribuita, durante il periodo in cui è percepita la prestazione di integrazione salariale, deve presentare la comunicazione preventiva (comma 5, art. 8, Legge n. 160/1988) alla Struttura INPS territorialmente competente che eroga la prestazione di cassa integrazione guadagni. L'omissione della comunicazione preventiva comporta per il beneficiario la decadenza dal diritto alla prestazione fin dall'inizio della concessione.”

La prescrizione sopra riportata poteva essere disattesa solo in caso di attività lavorativa svolta attraverso il contratto di somministrazione poiché “le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma”.

La nuova disciplina dopo il Collegato Lavoro

Con l'art. 6 L. 203/2024, l'art. 8 D.Lgs. 148/2015 viene sostanzialmente riformulato al fine di risolvere ambiguità interpretative e per uniformare la disciplina in materia di **compatibilità tra integrazione salariale e attività lavorativa**.

Il nuovo testo dell'art. 8 ora prevede testualmente come “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”.

Di certo, il nuovo dettato normativo necessita di specifici chiarimenti operativi, in particolare dalla prassi e dagli Istituti preposti, al fine di comprendere se i principi di legittimità sopra riportati ad oggi debbano ritenersi superati.

Vi è comunque la possibilità di avvalersi, al momento, di quanto riportato nella Relazione Tecnica a corredo della Legge n. 203/2024, dove viene espresso che “Come riportato anche nella Relazione illustrativa allegata al presente disegno di legge, la norma, disponendo l'esclusione dal diritto al trattamento in oggetto per le giornate di lavoro effettuate e consentendo

conseguentemente la fruizione del medesimo trattamento per le giornate non oggetto di prestazione lavorativa (nda: e quindi solo una esclusione alla indennità per le giornate di lavoro presso terzi e non più decadenza), applica un orientamento giurisprudenziale già espresso dalla Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 12487/1992, ha previsto che “lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata od autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa”.

Sembrano, pertanto, potersi individuare i seguenti **principi**:

- **incompatibilità** con l'attività lavorativa: Il trattamento di integrazione salariale non è dovuto SOLO per le giornate in cui il lavoratore svolge attività subordinata o autonoma, senza distinzione tra contratti a tempo determinato o indeterminato, unificando così le regole precedenti, eliminando le differenze basate sulla durata contrattuale;
 - **cumulabilità**: l'indennità di integrazione salariale risulta cumulabile con qualsiasi attività lavorativa mantenendo salvi i principi già sanciti dalla precedente prassi (Circ. Inps n. 107/2010 e n. 130/2010) e in particolare per attività non coincidenti con l'orario di lavoro sospeso o ridotto o per redditi non superiori alla indennità percepita (avendo così diritto ad una quota pari alla differenza tra l'intero importo dell'integrazione salariale spettante e il reddito percepito).
- Infine, il nuovo art. 8 D.Lgs. 148/2015 – così come modificato dall'art. 6 della L. 203/2024, al comma 2 ora stabilisce che:

a) “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 di cui al comma 1”. b) “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 di cui al presente comma”.

Pertanto:

- è confermato l'**obbligo di comunicazione preventiva** all'INPS secondo le disposizioni e procedure precedentemente previste e in particolare in caso di svolgimento di attività di lavoro autonomo o non “tracciate” attraverso le comunicazioni obbligatorie del nuovo datore di lavoro;
- nei casi di attività di lavoro subordinato o parasubordinato (es. co.co.co.) le comunicazioni obbligatorie Unilav presentate dal nuovo datore di lavoro ai sensi dell'art. 4 bis D.Lgs. 181/2000 assolvono in luogo degli obblighi in capo al lavoratore e quindi esonerandolo da ulteriori adempimenti. Rimane da capire se la comunicazione obbligatoria a cura delle società di somministrazione (che non ha natura preventiva poiché trasmesse entro il giorno 20 del mese successivo alla instaurazione del rapporto di lavoro) possa esonerare il lavoratore dalla comunicazione all'INPS.

In merito saranno comunque necessari specifici chiarimenti anche se in data 30 dicembre 2024, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro – nell'analizzare l'art. 6 L. 203/2024 – ha evidenziato come il nuovo art. 8 stabilisca 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”.

 Dottrina / Riviste

Le conciliazioni in modalità telematica nel Collegato Lavoro 2025

Il c.d. Collegato Lavoro prevede la possibilità di svolgere le procedure di conciliazione in materia di lavoro anche in modalità telematica. La norma punta a ridurre i tempi delle conciliazioni, favorendo una risoluzione ulteriormente semplificata del contenzioso, ma necessiterà di un impianto regolamentare idoneo ad armonizzarne il contenuto rispetto alla prassi sindacale e giurisprudenziale maturata attorno alla questione relativa alla individuazione della “sede sindacale”.

La previsione normativa: portata applicativa e rinvio alla fonte regolamentare

L'art. 20 L. 203/2024 prevede testualmente che «i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli artt. 410,411 e 412 ter del c.p.c. possono svolgersi in **modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi**». L'operatività della modalità telematica delle procedure di conciliazione in materia di lavoro è rimessa alla emanazione – entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge – di un **decreto interministeriale** (Lavoro e Giustizia), 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. Alla fonte regolamentare, infatti, sarà affidato il compito di stabilire «le **regole tecniche** per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione» delle conciliazioni in materia di lavoro che si svolgeranno “da remoto”.

In attesa dell'adozione del decreto interministeriale, viene precisato che le procedure relative alle conciliazioni “a distanza” potranno continuare ad essere svolte «secondo le modalità vigenti» (al riguardo, cfr. la Nota INL 9740 del 30.12.2024, secondo cui “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”).

Si tratta, invero, di una norma non completamente nuova, atteso che già l'art. 12-bis, comma 2, DL 76/2020 (c.d. Decreto semplificazioni), pure richiamato in apertura dall'art. 20 in commento, ha previsto la possibilità – per affrontare le necessità di distanziamento sociale derivanti dall'emergenza sanitaria pandemica da Covid-19 – di poter svolgere le conciliazioni da remoto, ancorché soltanto per le «procedure amministrative o conciliative di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro».

Il Collegato lavoro 2025 ha, quindi, optato per una estensione di dette modalità anche alle altre procedure conciliative previste dagli artt. 410 e ss. del c.p.c., e dunque sia per quelle dinanzi alle Commissioni di certificazione sia per quelle presso le “sedi sindacali”. Vengono così, almeno apparentemente, accolte le istanze avanzate in Commissione Giustizia del Senato (seduta 21 maggio 2024) di modificare il DLGS 149/2022 (di riforma del processo civile e di introduzione della negoziazione assistita) prevedendo «in coerenza con il processo di digitalizzazione del processo civile, l'**estensione alla disciplina delle conciliazioni** in materia di lavoro della possibilità di svolgimento **in modalità telematica**, già prevista per la negoziazione assistita, per agevolare il confronto e negoziazione tra le parti, aumentando le possibilità di favorevole definizione della controversia in via stragiudiziale».

Le ricadute sulle conciliazioni sindacali

La nuova disposizione introduce elementi di rilevante impatto soprattutto per la possibilità di effettuare “a distanza” e in “modalità telematica” anche le **conciliazioni c.d. sindacali** di cui all'art. 412 ter c.p.c.

Qui, invero, la novella si innesta in un quadro regolatorio di diritto vivente alquanto dinamico, che risente degli sviluppi delle relazioni sindacali e dei recenti approdi della giurisprudenza (dapprima di merito e, ancor più recentemente, anche) di legittimità, maturati attorno alla questione relativa alla individuazione della “**sede sindacale**” delle conciliazioni.

Sul fronte delle relazioni industriali, è degno di nota l'Accordo territoriale Confindustria Veneto Est - Cgil, Cisl, Uil sottoscritto il 22 ottobre 2024 «per l'individuazione delle sedi e delle modalità per le conciliazioni delle controversie di lavoro (artt. 411 e 412-ter c.p.c.)».

L'Accordo prevede espressamente che per “sede sindacale” debba intendersi «qualunque luogo e/o locale», inclusi i locali dell'impresa, o quelli dell'associazione datoriale firmataria, «che sia concordemente individuato quale sede di stipulazione della conciliazione da parte del lavoratore, dell'organizzazione sindacale che lo assiste, del datore di lavoro e di Confindustria Veneto Est», se coinvolta. Inoltre, l'Accordo prevede espressamente che la conciliazione si intenderà validamente stipulata ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c. “in sede sindacale” anche quando questa «sia conclusa in modalità “**da remoto**”, ovvero per il tramite di piattaforme telematiche che mettano in contatto le parti non fisicamente presenti in uno stesso locale, purché tali piattaforme consentano la identificabilità delle parti stesse».

Di diverso tenore, invece, il progressivo **rigore della recente giurisprudenza** del lavoro che – nel pretendere “condizioni adeguate e consapevoli” dell'attività conciliativa, anche per ciò che concerne l'apporto consultivo del conciliatore sindacale – ha gradatamente spostato l'attenzione (e il conseguente vaglio di legittimità) dal versante tipicamente sostanziale e probatorio della procedura conciliativa (limitarsi, cioè, ad accertare se nei fatti viene garantita al lavoratore l'assistenza in sede di conciliazione sindacale) ad un versante di carattere (anche) **formale e di strettissima applicazione della normativa contrattuale**.

Va ricordato, infatti, che l'art. 412-ter c.p.c. dispone che «La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative».

Tale tendenza ha preso il via con una ormai nota pronuncia del Tribunale di Roma (8.5.2019, n. 4354) che ha messo in discussione una prassi consolidata che vede svolgere (praticamente la maggior parte delle) conciliazioni sindacali secondo “modalità” che non tengono conto delle previsioni dei contratti collettivi di categoria, limitandosi a prevedere – a garanzia della effettività delle tutele – l'assistenza di conciliatori individuati dalle organizzazioni sindacali cui il lavoratore ha scelto di rivolgersi, ancorché dotate di sufficienti requisiti di rappresentatività.

L'assunto avallato dalla più recente giurisprudenza di merito tenderebbe, cioè, a ritenere scarsamente affidabili le conciliazioni c.d. informali (siglate, per l'appunto, al di fuori delle modalità previste dai contratti collettivi), e a considerare invece che quelle regolate in via espressa dai contratti collettivi garantiscano una effettiva (o quantomeno maggiore) assistenza delle prerogative del lavoratore in sede di disposizione dei propri diritti.

L'orientamento giurisprudenziale si è poi ulteriormente arricchito con una pronuncia di legittimità (Cass. 15.04.2024, n. 10665) che ha ritenuto “impugnabile ai sensi dell'art. 2113 cod. civ. la transazione stipulata di fronte a un collegio di conciliazione sindacale presso una sede diversa da quella di una associazione sindacale dei lavoratori o di una organizzazione di rappresentanza dei datori di lavoro”.

Con tale pronuncia, la Cassazione – smentendo il proprio precedente indirizzo (Cass. 18.01.2024, n. 1975), secondo cui, invece, “la mancata stipulazione di una transazione presso la sede di un sindacato non rende nullo l'accordo, né lo rende impugnabile ai sensi dell'art. 2113 c.c., se il lavoratore non prova la mancata assistenza a suo favore” – fornisce una interpretazione pressoché letterale dell'art. 412 ter c.p.c., sollevando non pochi dubbi che riguardano l'effettivo significato del dato normativo: la “sede sindacale” è quella fisica o, piuttosto, quella che vede la presenza di un conciliatore sindacale? E poi, quale rilievo può mai avere il luogo fisico di sottoscrizione dell'intesa, se vi è stata una effettiva attività di assistenza da parte di chi rappresenti il dipendente?

Si tratta di riflessioni legittime, anche considerando che molto frequentemente, al momento della conciliazione coincidente con la sottoscrizione del verbale, residuano aspetti alquanto marginali da definire e, quindi, soltanto in situazioni particolari può avere un effettivo significato il contesto fisico della stipulazione.

Ciononostante, stando al tenore dell'orientamento di legittimità il concetto di “**sede sindacale**” andrebbe inteso in senso non soltanto “virtuale” ma anche nella sua **dimensione “topografica”**, cioè come luogo fisico idoneo a maturare nel lavoratore il convincimento di non essere oggetto di pressioni o condizionamenti da parte del datore di lavoro.

Allo stato delle cose, dunque, è plausibile che verbali di conciliazione sottoscritti in una “diversa sede”, ad esempio presso i locali aziendali, possano essere ritenuti illegittimi, sebbene in presenza di un conciliatore espressione del sindacato.

Le conciliazioni telematiche sindacali: quali possibili accorgimenti?

Alla luce di quanto asserito, risulta evidente che la possibilità di svolgere – ai sensi dell'art. 20, L. 203/2024 – le conciliazioni sindacali anche attraverso modalità telematiche, con l'ausilio di piattaforme digitali o collegamenti audiovisivi, debba tener conto delle criticità sollevate nel dibattito giurisprudenziale attorno al tema della definizione della “**sede sindacale**”.

È lecito attendersi che la fonte regolamentare (il decreto interministeriale) sarà chiamata a definire le **condizioni di liceità delle verbalizzazioni siglate in modalità telematica**, onde scongiurare il rischio di un potenziale indebolimento della tutela del lavoratore, affrontando una serie di questioni connesse alla possibilità di collegarsi da remoto: ad esempio, definendo lo spazio virtuale in cui il lavoratore potrà ritenersi affrancato da indebite pressioni da parte del datore di lavoro, o anche stabilendo la necessità che le parti si colleghino nello **spazio neutro** da luoghi diversi, o quantomeno non dallo stesso dispositivo (e comunque non dallo stesso dispositivo della sede aziendale), o infine prevedendo che il lavoratore si sia quantomeno recato una volta presso la sede fisica della commissione di conciliazione per discutere in chiave dispositiva dei suoi diritti.

 Dottrina / Riviste

Collegato Lavoro: le novità in materia di salute e sicurezza

08 Gennaio 2025 | **Angelo Giuliani**

Dopo un lungo ed articolato iter di approvazione in sede parlamentare, ha visto la luce il c.d. “Collegato lavoro” alla legge di Bilancio 2025, un provvedimento che interviene anche sulla salute e sicurezza sul lavoro, apportando talune modifiche al Testo Unico n. 81/2008. Le nuove disposizioni entreranno in vigore il 12 gennaio 2025. Alcune norme riguardano il sistema istituzionale e che non incidono, pertanto, in modo diretto sulla vita delle aziende, e altre rivedono invece alcuni istituti, in particolare la sorveglianza sanitaria, cui sono correlati specifici obblighi prevenzionistici.

Le modifiche al “sistema istituzionale”

Sul primo versante si segnalano le integrazioni apportate all'art. 12 del D. Lgs. n. 81/2008, concernente i componenti la Commissione per gli interpellati, per alcuni dei quali, fermo rimanendo il numero complessivo, viene previsto ora il possesso di un “profilo professionale giuridico”. Sempre sul piano istituzionale, viene introdotta una nuova disposizione (art. 14 bis), in forza della quale, 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. La legge interviene poi sulla disciplina concernente la competenza a decidere sui ricorsi (proposti dal lavoratore o dal datore di lavoro) in merito al giudizio (di idoneità o meno) formulato dal medico competente, che viene ora attribuita all'azienda sanitaria territorialmente competente (art. 41, comma 9). Nella precedente versione detta competenza era attribuita genericamente all'"organo di vigilanza", locuzione, questa, nella quale – soprattutto dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 146/2021 (c.d. Decreto Fiscale), che aveva esteso i compiti e le funzioni della vigilanza anche al personale dell'INL – rientravano anche le sedi territoriali di quest'ultimo. Appare quindi chiaro l'obiettivo perseguito dal legislatore che è quello di eliminare le incertezze interpretative sorte all'indomani del citato provvedimento legislativo, con l'attribuzione in via esclusiva all'ASL della predetta competenza. Rimane comunque ferma la regola secondo cui il ricorso deve essere presentato entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio reso dal MC e che l'autorità competente (l'ASL), dopo eventuali ulteriori accertamenti, provvede alla conferma, alla modifica o alla revoca del giudizio stesso.

Modifiche su specifici obblighi prevenzionistici: la sorveglianza sanitaria

Come accennato, di maggior rilievo ed impatto sono le modifiche che intervengono sull'operatività di specifici obblighi prevenzionistici. Tra gli istituti che sono oggetto di ampia e significativa rivisitazione si richiama anzitutto la sorveglianza sanitaria, ed in particolare talune attività che a questa sono connesse e che, come noto – fermi naturalmente gli obblighi che incombono sul datore di lavoro (o anche sul dirigente) – afferiscono alla figura del medico competente.

La visita in fase preassuntiva

Viene anzitutto riformulata la previsione della lett. a), comma 2, art. 41, Testo Unico, che considera ora, quale atto rientrante nella "sorveglianza sanitaria", la stessa "visita preventiva, anche in fase preassuntiva". Coerentemente, viene abrogata la successiva lett. e-bis) – introdotta dal D.lgs. "correttivo" n. 106/2009 – che considerava a parte la visita preventiva in fase preassuntiva. Con la nuova formulazione la visita medica preventiva in fase preassuntiva costituisce una delle modalità di adempimento dell'obbligo di visita medica preventiva, intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il soggetto è destinato e a valutare, sotto questo profilo, la sua idoneità alla mansione specifica. L'intervento risponde evidentemente ad una esigenza di coerenza e sistematicità normativa, ma, nel contempo, deve essere letto in combinazione con la riformulazione del comma 2-bis dello stesso art. 41. Nella previgente formulazione, infatti, il comma 2-bis stabiliva che le visite mediche preventive, anche in fase preassuntiva, potessero essere svolte, a scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta del legislatore era stata dettata, a ben vedere, dalla necessità di superare le obiezioni di coloro che, in sede di discussione/approvazione del ricordato decreto correttivo, si opponevano all'inserimento di visite di idoneità in fase antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro, invocando una presunta contrarietà all'art. 5 dello Statuto di Lavoratori che, come noto, vieta gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulle condizioni di salute del dipendente, la cui idoneità fisica può essere controllata solo ricorrendo a enti o istituti pubblici specializzati. Con la disposizione così modificata che, come visto, reintroduce la visita in fase preassuntiva nel suo alveo naturale (che è quello della sorveglianza sanitaria), viene affermata l'esclusività e la unicità del medico competente nella soggetta materia, e si introduce nel contempo un elemento di semplificazione e di tempestività nel relativo adempimento, ma anche di maggiore coerenza col tessuto economico/organizzativo nel quale il lavoratore deve essere inserito: dato evidentemente in possesso del medico competente piuttosto che di un organo esterno, quale è la asl.

Visita medica al rientro dalla malattia

Particolarmente significativa è la modifica apportata alla successiva lettera e-ter) dello stesso comma 2 dell'art. 41, concernente la visita medica di idoneità alla mansione da effettuare al rientro in azienda dopo un periodo di assenza per malattia superiore a sessanta giorni continuativi. In particolare, viene aggiunta la previsione "qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente". Attraverso tale integrazione viene superata la rigidità del precedente modello, in cui la

visita era considerata quale presupposto necessario per la legittima riassegnazione del lavoratore alle mansioni in precedenza espletate, qualunque fosse stata la patologia che aveva determinato l'assenza del lavoratore per un periodo prolungato. Alla luce della novella, spetta ora al medico competente valutare la necessità o meno di una visita al rientro in servizio, cioè un accertamento circa la sussistenza di controindicazioni alla adibizione del lavoratore alle pregresse mansioni. Coerentemente a questa nuova impostazione, il legislatore ha ritenuto opportuno integrare la formulazione originaria, rimettendo al medico una valutazione di merito nel caso in cui, per la tipologia di malattia che ha determinato l'assenza prolungata, non ritenga necessaria una nuova visita preventiva, disponendo per l'appunto "qualora non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica". Si tratta di una previsione che, seppure coerente con la ratio che sorregge l'istituto così rivisto, non ha mancato di destare qualche perplessità sul piano operativo, essendo difficile immaginare che il medico possa formulare un giudizio di idoneità alla mansione specifica, senza una valutazione sul complessivo stato di salute del lavoratore. D'altro canto, resta fermo che la finalità della eventuale visita consiste proprio nella verifica dell'idoneità alla mansione. La norma, come si ricorderà, era stata oggetto di ripetuti interventi sia giurisprudenziali che istituzionali. Sotto quest'ultimo profilo va ricordata una recente risposta resa dalla Commissione interpellati di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 81/2008 (interpello n. 1 del 6 febbraio 2024), la quale ha chiarito che "solo i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria debbano essere sottoposti alla visita medica di cui all'articolo 41, comma 2, lettera e-ter), al fine di verificare l'idoneità dei medesimi alla mansione". L'interpello a sua volta si era posto in continuità con alcune sentenze della Cassazione la quale, nell'interpretare la previsione di cui al citato art. 41, comma 2, lett e-ter, aveva sottolineato come la stessa dovesse essere "letta – secondo un'interpretazione conforme tanto alla sua formulazione letterale come alle sue finalità – nel senso che la ripresa del lavoro, rispetto alla quale la visita medica deve essere precedente, è costituita dalla concreta assegnazione del lavoratore, quando egli faccia ritorno in azienda dopo un'assenza per motivi di salute prolungatasi per oltre sessanta giorni, alle medesime mansioni già svolte in precedenza, essendo queste soltanto le mansioni, per le quali sia necessario compiere una verifica di idoneità e cioè accertare se il lavoratore possa sostenerle senza pregiudizio o rischio per la sua integrità psico-fisica" (Cass., 12 ottobre 2022, n. 29756 e Cass., 27 marzo 2020, n. 7566). Al riguardo, è bene osservare come la Cassazione, nel fornire la corretta interpretazione della previsione di cui all'art. 41, comma 2, lett. e-ter, avesse introdotto un ulteriore elemento di riflessione che investe i poteri stessi del datore di lavoro nel valutare, se del caso, in che modo il lavoratore possa essere utilizzato al rientro dalla malattia. Secondo la Cassazione, rispetto alla citata previsione normativa debbono essere tenuti distinti due momenti/profilo: il primo concerne l'obbligo gravante sul lavoratore di presentarsi al lavoro una volta cessato lo stato di malattia; il secondo attiene più specificamente all'obbligo, riferito al datore di lavoro, di sottoporre il lavoratore a visita preventiva e che il legislatore considera quale condicio iuris per la ripresa del lavoro nelle mansioni in precedenza svolte. In altre parole, se in mancanza (o in attesa) della visita medica preventiva, il datore di lavoro non può assegnare il lavoratore alle stesse mansioni in precedenza espletate, nessuna limitazione potrà essere invocata per una eventuale adibizione dello stesso a mansioni di tipo diverso e che soprattutto non presentino controindicazioni in termini di rischiosità.

Altre disposizioni in tema di sorveglianza sanitaria e medico competente

Da segnalare la riformulazione del citato comma 2-bis dello stesso art. 41, il quale dispone ora che il medico competente – nella prescrizione di esami clinici e biologici e indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva preassuntiva – tiene conto delle risultanze derivanti dalla medesima tipologia di esami e indagini, già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio in suo possesso. L'obiettivo è evitare la ripetizione di esami e indagini già svolti, rimettendo, pertanto, al medico competente le valutazioni al riguardo, ex art. 25, comma 1, lettera e). La norma interviene anche sui profili concernenti i requisiti del medico competente, inserendo, nell'art. 38 del Testo Unico, un comma 4-bis, il quale prevede che il Ministero della salute, utilizzando i dati registrati nell'anagrafe nazionale dei crediti formativi del programma di educazione continua in medicina, verifica periodicamente il mantenimento

del requisito di cui al comma 3, ai fini della permanenza nell'elenco dei medici competenti di cui al comma 4 (possesso di titoli e requisiti previsti dallo stesso articolo).

Tossicodipendenza e alcol

La nuova normativa interviene poi, in ottica di mero aggiornamento, sul comma 4-bis dello stesso articolo 41, relativo all'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza. In conseguenza della sostituzione del precedente termine del "2009" con il nuovo termine del "2024", quest'ultima è la nuova scadenza entro la quale, con accordo della Conferenza Stato-Regioni dovranno essere rivisitate, previa consultazione delle parti sociali, le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza.

Locali sotterranei e seminterrati

Un ulteriore ambito sul quale interviene il collegato lavoro è quello relativo all'uso dei locali sotterranei e seminterrati di cui all'art. 65 T.U. ed in particolare ai commi 2 e 3. La previgente formulazione dei richiamati commi – contenente deroghe al comma 1 secondo cui "è vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei" (comma che, è bene, precisare, rimane fermo) – ammetteva l'utilizzo di tali locali ove sussistessero "particolari esigenze tecniche", e purché venissero rispettate "idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima" (comma 2); per le lavorazioni per cui non ricorressero le citate esigenze tecniche, l'utilizzo di tali locali era comunque ammesso in presenza di apposita autorizzazione dell'organo di vigilanza (comma 3). La nuova norma modifica anzitutto (comma 2) le condizioni alle quali è subordinato lo svolgimento dei lavori nei suddetti locali, sopprimendo in particolare il riferimento alla sussistenza delle particolari esigenze tecniche, mentre la condizione che le lavorazioni interessate non determinino l'emissione di agenti nocivi viene formulata in termini generali. Resta fermo il rispetto sia dei requisiti inerenti ai luoghi di lavoro, di cui all'Allegato IV del Testo Unico, in quanto applicabili, sia di idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e microclima. Con il novellato comma 3 dell'art. 65 T.U. il legislatore introduce quindi una particolare procedura che sembra superare il previgente regime autorizzativo: è infatti ora disposto che il datore di lavoro – tramite posta elettronica certificata al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) – dà comunicazione dell'utilizzo dei locali in questione, allegando adeguata documentazione. Documentazione (i cui contenuti specifici dovranno essere individuati con circolare dello stesso INL) che permetterà di comprovare il rispetto dei requisiti di idoneità indicati dalla stessa norma (comma 2). La norma dispone poi che i locali potranno essere utilizzati trascorsi trenta giorni dalla data della predetta comunicazione. Laddove invece l'ufficio territoriale dell'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali sarà consentito trascorsi trenta giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo. Quella appena richiamata è una novità volta a semplificare una materia ad oggi fortemente vincolata ad un regime autorizzatorio da parte dell'organo di vigilanza, sebbene, è opportuno evidenziare, la sua operatività sia subordinata alla emanazione di indicazioni da parte dell'INL.

Tessera di riconoscimento

Da segnalare infine la previsione di cui all'ultimo comma dell'art. 1 del Collegato, il quale riformula la disposizione di cui all'art. 304, comma 1, lettera b) del Testo Unico, che abroga i commi 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 36-bis del DL n. 223/2006, convertito, con modificazioni, dalla L. 248/2006. Si tratta di una abrogazione – che ha ad oggetto l'obbligo gravante sui datori di lavoro di munire il personale occupato nell'ambito dei cantieri edili di apposita tessera di riconoscimento (ovvero, in alternativa, di tenuta del registro di cantiere per i datori di lavoro che occupano meno di dieci lavoratori) – che risponde ad una esigenza di sistematicità ed organicità normativa. L'obbligo, infatti, non viene meno – come già a suo tempo evidenziato nelle Relazioni illustrative e tecnica al ddl - dal momento che per le suddette attività già trovava applicazione (e continuerà evidentemente ad operare) la previsione generale di cui all'art. 26, comma 8, del Testo Unico, in forza della quale "nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le

generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro”, con il connesso regime sanzionatorio: fattispecie nella quale rientrano tutte le attività svolte in regime di appalto o subappalto, a prescindere dalla sussistenza o meno di un cantiere edile.
