

*Napoli, lì 9 gennaio 2025*

## **CIRCOLARE INFORMATIVA N. 1/2025**

### *Collegato Lavoro 2025*

Si ritiene opportuno e doveroso comunicare a tutte le Aziende assistite che in data 30 dicembre 2024 risulta pubblicata in GU 28 dicembre 2024 n. 303 la Legge 13 dicembre 2024 n. 203, collegata alla Manovra 2025, recante disposizioni in materia di lavoro. Di seguito riportiamo le novità introdotte dalla citata normativa in materia di lavoro.

✓ *Modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 – art. 1.*

Le modifiche al Testo in materia di sicurezza interessano diversi aspetti tra i quali:

- al medico competente viene riconosciuta la possibilità di svolgere visite mediche preventive per valutare l' idoneità alla mansione specifica anche in fase pre-assuntiva; in tale sede, è data facoltà al medico competente di omettere la ripetizione di esami clinici e diagnostici già effettuati dal lavoratore se attestati dalla cartella clinica;
- l'obbligo di visita medica precedente alla ripresa del lavoro, dopo un'assenza per malattia superiore a 60 giorni, sussiste solo qualora la visita sia ritenuta necessaria dal medico competente. Qualora questi non ritenga necessario procedere alla visita, è tenuto a dichiararlo per iscritto tramite il rilascio di apposito giudizio di idoneità alla ripresa della mansione specifica;
- per le attività lavorative svolte in locali chiusi sotterranei o semi sotterranei, se le lavorazioni non danno luogo a immissioni nocive, il datore di lavoro è tenuto a comunicare l'uso di tali locali all'INL, allegando adeguata documentazione che dimostri il rispetto dei requisiti di idonee condizioni di aerazione, illuminazione e microclima;
- pur essendo stato abrogato l'obbligo del tesserino identificativo dei lavoratori – anche autonomi – operanti nei cantieri edili, ciò non significa che è cessato l'obbligo del tesserino nei cantieri; infatti, trova comunque applicazione l'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, che stabilisce al c. 8, che 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. L'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, infatti, è una norma di carattere generale che si applica, pertanto, a tutte le tipologie di appalto e subappalto, quindi anche a quelli aventi ad oggetto lavori edili.

✓ *Sospensione della prestazione di cassa integrazione – art. 6.*

Sono state introdotte modifiche in materia di compatibilità tra la fruizione del sostegno al reddito in costanza di lavoro e l'esercizio di una nuova attività lavorativa subordinata o autonoma per i beneficiari, come di seguito meglio indicato:

- il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato, parasubordinato 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'Inps dello svolgimento dell'attività lavorativa (le comunicazioni effettuate a carico dei datori di lavoro di cui all'art. 4 bis del D.lgs n. 181/2000 sono valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui sopra – modello Unilav telematico).

✓ *Modifiche in materia di somministrazione di lavoro (Agenzia del Lavoro) – art. 10.*

Le novità che riguardano il lavoro in somministrazione concernono il superamento della rigidità contenuta nell'articolo 12 del Dlgs 276/2003, in quanto, allo stato, è consentito l'utilizzo delle risorse dei fondi bilaterali dei lavoratori somministrati senza vincoli di riparto che mantiene separate le contribuzioni generate dai lavoratori assunti a tempo determinato e indeterminato (in deroga alle previsioni del Ccnl, sarà quindi ora consentito, senza vincoli di riparto, l'utilizzo «congiunto, sostitutivo o integrativo» delle risorse FormaTemp (4%) a tempo determinato e indeterminato per lavoratori delle Agenzie per il lavoro), nonché la somministrazione a tempo indeterminato e determinato, come di seguito indicato:

- Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (staff-leasing):
  - Le modifiche introdotte incidono sull'art. 31 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015 e prevedono l'esclusione dal computo dei limiti quantitativi (attualmente pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti) delle ipotesi in cui la somministrazione a tempo determinato coinvolga lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro, o lavoratori assunti per determinate esigenze (svolgimento di attività stagionali, start-up, sostituzione di lavoratori assenti, ultra-cinquantenni);
  - Viene soppressa la disciplina transitoria (che era valida fino al 30-06-2025) relativa alla durata complessiva delle missioni a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore. Tale disciplina prevedeva che la durata complessiva della missione (o delle missioni) a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore non potesse superare il limite di 24 mesi (anche non continuativi), a condizione che il contratto di lavoro tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore fosse stato originariamente stipulato a tempo determinato e che l'agenzia avesse successivamente comunicato

all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra la stessa agenzia ed il lavoratore (o la trasformazione a tempo indeterminato del precedente rapporto a termine). Di conseguenza, per effetto delle novità intervenute, se il contratto tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore è a tempo indeterminato, non trovano applicazione i limiti di durata complessiva (24 mesi) della missione a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore.

- Somministrazione di lavoro a tempo determinato:
  - In merito alla disciplina sulle causali del contratto di somministrazione a tempo determinato, il nuovo decreto apporta una modifica all'art. 34, 2° comma, del D.lgs. n. 81/2015, stabilendo che le "condizioni" previste dall'art. 19 comma 1 (l'obbligo, cioè di indicare le causali dopo i primi 12 mesi di attività complessivamente considerati), non operano in caso di impiego di alcune particolari tipologie di lavoratori. Si tratta più in particolare dei soggetti che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, a cui si aggiungono alcune categorie di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati e quelli indicati nell'art. 2, numeri 4 e 99 del Regolamento Ue n. 651/2014, individuati con decreto del Ministero del Lavoro. Per tali categorie di lavoratori l'esenzione si traduce nella possibilità di usare la somministrazione a tempo determinato per un periodo massimo di 24 mesi e senza la necessità di apporre la causale dopo i primi 12 mesi.

✓ *Contratti a termine – Art. 11 e 13.*

Sono due le novità contenute all'art. 11 e 13 della legge in questione.

La prima riguarda i rapporti a termine stipulati per attività stagionali e viene fornita dall'art. 11 un'interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che disciplina la materia. Segnatamente, la richiamata disposizione si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 (che attualmente individua le attività in assenza del decreto attuativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali), le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge appena pubblicata in G.U..

✓ *Durata del periodo di prova nel contratto a tempo determinato inferiore a 12 mesi – Art. 13.*

L'art. 13 modifica l'art. 7, comma 2, del D.lgs. n. 104/2022. In particolare, è previsto che la durata del periodo di prova nel caso di contratti a termine inferiori a 12 mesi, fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, 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 ai sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore ai sei mesi ed inferiore ai dodici mesi. Non è stato contemplato uno specifico criterio applicabile ai contratti a termine di durata pari o superiore a 12 mesi.

✓ *Lavoro agile – art. 14.*

L'art. 14 interviene, invece, sul termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile, apportando alcune modifiche all'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Più specificamente, si prevede che le prestazioni di lavoro in modalità agile debbano essere comunicate 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 con modalità agile, obbligo che, se non rispettato, comporta l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria per un importo entro un minimo di 100 euro ed un massimo di 500 euro per ogni lavoratore interessato. Resta confermato, in capo al datore di lavoro, anche l'obbligo di conservazione dell'accordo individuale di lavoro agile per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione, come specificato al c. 1, art. 2 del D.M. 149/2022.

✓ *Applicazione del regime forfettario in caso di contratti misti – art. 17.*

L'art. 17 introduce una deroga alla causa ostativa per l'accesso al regime forfettario prevista dall'art. 1, comma 57, della legge n. 190/2014. La causa ostativa in parola, come noto, prevede che non è possibile l'applicazione del regime agevolato per le persone fisiche che svolgono l'attività 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. L'art. 17 già richiamato prevede che tale preclusione non opera nei confronti delle persone fisiche iscritte in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali, comprese quelle esercitate nella forma di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'art. 409, numero 3), c.p.c. in favore di datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti, a seguito di contestuale assunzione mediante stipulazione di contratto di lavoro subordinato part time e indeterminato, con un orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto dal CCNL applicato. In mancanza di iscrizione in albi o registri professionali la causa

ostativa oggetto di deroga non si applica altresì nei confronti delle persone fisiche che esercitano attività di lavoro autonomo, nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previste da contratti di prossimità stipulati ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011. In altri termini, il regime forfettario non si applica se il contratto di lavoro subordinato e quello autonomo, presentano sovrapposizioni riguardo:

- ❖ l'oggetto della prestazione;
- ❖ le modalità di svolgimento;
- ❖ gli orari e l'organizzazione delle giornate di lavoro.

In tutti i casi, è necessario che il contratto di lavoro autonomo sia stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato e sia certificato dagli organi di certificazione, di cui all'art. 76 del d.l.gs. n. 276/2003 e che non si configuri, rispetto al contratto di lavoro subordinato, alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione, nonché all'orario e alle giornate di lavoro.

✓ *Apprendistato duale – art. 18.*

L'articolo 18 prevede alcune novità per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. A tal fine, è stato sostituito il comma 9 dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015. A seguito della novella, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma o del certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in apprendistato professionalizzante allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, nonché in apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale.

✓ *Risoluzione dei rapporti di lavoro - art. 19*

Il nuovo comma 7-bis inserito dall'art. 19 del Collegato lavoro nell'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 mantiene l'inefficacia delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro in mancanza della procedura prevista, ma prevede che in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro (e quindi con espressa esclusione di contratti aziendali o territoriali) 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. Rimane comunque la possibilità per il lavoratore di dimostrare l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificavano l'assenza per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

✓ *Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro – art. 20*

L'art. 20 della legge in questione reca disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro e prevede che i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro presso le sedi c.d. protette, previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter c.p.c. possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. Dunque, l'art. 20 del Collegato va a incidere sulle modalità d'uso di uno strumento alternativo di risoluzione delle controversie e di composizione stragiudiziale della lite, sia nello svolgimento di una conciliazione dinanzi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (procedimento art 410 e 411) che nella c.d. conciliazione in sede sindacale (412-ter). Con successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della giustizia, da adottarsi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, saranno stabilite le regole tecniche.

✓ *Dilazione debiti contributivi - art. 23.*

Aumenta da 24 a 60 mesi la durata delle rateazioni di debiti contributivi che possono essere concesse da INPS e INAIL attraverso un iter semplificato che non richiede più l'intervento ministeriale (viene abrogata la disposizione della legge n. 388/2000 prevista dall'art. 116, comma 17) per la concessione della dilazione. Nulla cambia rispetto alla previsione che la concessione della dilazione sia subordinata:

- al regolare versamento delle rate accordate;
- alla correttezza nell'adempimento della contribuzione mensile o periodica a carico del datore di lavoro.

I casi in cui tale rateizzazione sarà possibile sono da definire con proprio decreto dal Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge, sentiti l'INPS e l'INAIL. Requisiti, criteri e modalità, anche di pagamento, della rateizzazione vengono affidati ad atti del Consiglio di amministrazione di ciascuno dei due enti. Di conseguenza, a far data dal 01-01-2025 viene introdotta la possibilità di rateizzare i debiti contributivi, i premi e gli accessori di legge dovuti a Inps e Inail e non affidati agli agenti della riscossione e tanto fino ad un massimo di 60 rate mensili. Sarà necessario, tuttavia, attendere la pubblicazione di un apposito decreto ministeriale per la precisa definizione dei casi nei quali sarà consentita tale forma di dilazione, dei requisiti, dei criteri e delle modalità (inerenti anche al versamento) che saranno poi indicati dal Consiglio di amministrazione di ciascuno degli enti interessati.

Sull'argomento, ad ogni modo, questo Studio resta a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

*Maria Cafasso*  
