

STUDIO ASSOCIATO CURTOLO – DI MURO

COMMERCIALISTI DEL LAVORO COMMERCIALISTI REVISORI LEGALI

RAG. MARIA TERESA CURTOLO
DOTT. MARCO DI MURO
DOTT.SSA ROBERTA DI MURO
DOTT. SIMONE FRANCHETTO

31100 TREVISO
Strada del Mozzato n.1
Tel. +39.0422.416611
Fax. +39.0422.150061
P.I. 01261700262

Ai Signori Clienti
Loro indirizzi

Circolare n. 02/2025

Oggetto: **Collegato lavoro. Legge n. 203 del 13 dicembre 2024**

Il 28 dicembre 2024 è stata pubblicata all'interno della Gazzetta Ufficiale il Collegato Lavoro (L. 13 dicembre 2024, n. 203) al cui interno sono contenute rilevanti novità in materia di lavoro. Di seguito si analizzano sinteticamente le principali misure.

Sospensione delle prestazioni di cassa integrazione

Viene sostituito l'articolo 8, D.Lgs. 148/2015, relativo alla compatibilità delle integrazioni salariali con lo svolgimento di attività lavorativa. 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.

Inoltre, il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale Inps dello svolgimento dell'attività.

Le comunicazioni, a carico dei datori di lavoro, di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro al competente Centro per l'Impiego tramite il modello Unilav sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui al presente comma.

Modifiche al D. Lgs. 81/2015 in materia di somministrazione di lavoro

Viene soppressa la norma che, fino al 30 giugno 2025, avrebbe consentito all'agenzia di somministrazione di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato oltre i 24 mesi con lo stesso utilizzatore nel caso in cui il contratto tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione fosse stato a tempo indeterminato e l'agenzia lo avesse comunicato all'utilizzatore stesso.

Si prevede poi due ulteriori ipotesi di somministrazione a tempo determinato in ogni caso esenti da limiti quantitativi. Si ricorda che l'articolo 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che, salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto per il solo contratto a termine, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato presso l'utilizzatore non può eccedere complessivamente il 30 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso lo stesso. Lo stesso articolo 31, comma 2, però, individua alcune ipotesi di rapporti di somministrazione a tempo determinato che non rilevano ai fini del calcolo del suddetto limite quantitativo.

Pertanto, alla luce della modifica introdotta, le ipotesi esenti dal suddetto limite del 30% sono le seguenti:

a) somministrazione a termine nelle ipotesi di cui al 2° comma dell'articolo 23 D. Lgs. 81/2015:

- 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 il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015;
- 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;

- b) somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991;
- c) rapporti di somministrazione a termine con un lavoratore che sia stato assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia;
- d) somministrazione a tempo determinato con soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Infine, la Legge esclude alcune fattispecie di contratti a tempo determinato stipulati tra agenzie di somministrazione e lavoratori dall'ambito di applicazione delle cosiddette causali, per l'ipotesi di durata superiore a dodici mesi (fermo restando il limite più elevato di ventiquattro mesi).

Le esclusioni introdotte concernono i contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione con:

- soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n.651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente decreto. A quest'ultimo riguardo, si ricorda che con D.M. 17 ottobre 2017 sono stati individuati i "lavoratori svantaggiati" e "molto svantaggiati".

Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, in materia di attività stagionali

Viene introdotta una norma di interpretazione autentica, e quindi con efficacia retroattiva, volto a contenere il contenzioso sorto in materia di lavoro stagionale.

In particolare, tale disposizione si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal D.P.R. 1525/1963, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria (articolo 51, D.Lgs. 81/2015).

Periodo di prova dei contratti a tempo determinato

L'articolo 13 fornisce un meccanismo di calcolo per riproporzionare la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato.

Mediante modifica dell'articolo 7, comma 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 ogni 15 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 2 giorni né superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

Si osserva che, per i giorni di prova si tiene conto dei giorni di "effettiva prestazione". Pertanto, in linea di massima, non si calcolano le giornate di sabato e domenica (o, comunque, i giorni non rientranti nell'orario di lavoro in base alla disciplina applicata nell'impresa). Le giornate di sabato e domenica, invece, dovranno essere comunque computate nel calcolo, a valle, dei 15 giorni di calendario che fanno maturare una giornata di prova.

Non è chiaro quando eventuali diverse previsioni della contrattazione collettiva possano qualificarsi "più favorevoli".

Resta fermo che, 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.

Resta altresì fermo quanto disposto dai commi 3 e 4 del richiamato articolo 7 del D.Lgs. 104/2022, anch'essi non interessati dalla novella in commento, i quali dispongono, rispettivamente, che in caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Si resta in attesa di chiarimenti da parte del Ministero e/o dell'Ispektorato sia in merito a come intendere la locuzione "disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi" e che criterio adottare in caso di contratti a termine pari o superiore a 12 mesi e fino al limite massimo di 24 mesi.

Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

le prestazioni di lavoro in modalità agile, relativamente ai nominativi dei lavoratori e alla data di inizio e di cessazione di tale modalità, devono essere comunicate da parte del datore di lavoro al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro 5 giorni dalla data di avvio ovvero entro i 5 giorni successivi in caso di modifica o cessazione alla data in cui avviene l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

Unico contratto di apprendistato duale

L'articolo 18, modificando l'articolo 43, comma 9, del decreto legislativo n. 81/2015, in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, introduce la possibilità di trasformazione dello stesso, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, e previo aggiornamento del piano formativo individuale, oltre che in apprendistato professionalizzante come già previsto, anche in apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45 del decreto legislativo n. 81/2015, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi .

Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di assenza ingiustificata del lavoratore

Mediante l'inserimento del nuovo comma 7-bis all'articolo 26, D.Lgs. 151/2015, viene introdotta una nuova modalità di risoluzione del rapporto, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, che evita il licenziamento disciplinare e al conseguente accesso alla NASpl da parte del lavoratore dipendente.

Qualora l'assenza si protragga oltre il termine previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, sia superiore a 15 giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione all'ITL competente, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima e il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore, fatta salva la possibilità per il lavoratore stesso di dimostrare che la mancata comunicazione dei motivi che giustificano la sua assenza sia dovuta a causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

La nuova disposizione è diretta a disciplinare quelle ipotesi di c.d. "dimissioni di fatto" o "per fatti concludenti", e cioè di allontanamento volontario e definitivo dal lavoro del lavoratore senza formalizzazione delle dimissioni, per poter così usufruire indebitamente del trattamento di disoccupazione, con aggravio di costi per i datori di lavoro, di fatto costretti al licenziamento e al pagamento dei relativi oneri.

La norma pone diversi dubbi applicativi ed operativi e pertanto si resta in attesa di chiarimenti da parte del Ministero e dell'Ispektorato.

Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro

Si prevede che i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro (articoli 410, 411 e 412-ter, c.p.c.) possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. Le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione saranno definite con D.M., da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della L. 203/2024: fino alla data di entrata in vigore del D.M., i procedimenti di conciliazione continuano a svolgersi secondo le modalità vigenti.

Dilazione del pagamento dei debiti contributivi

Mediante l'inserimento del comma 11-bis all'articolo 2, D.L. 338/1989, a decorrere dal 1° gennaio 2025 Inps e Inail possono consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino al numero massimo di 60 rate mensili, nei casi definiti con D.M. da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'articolo 116, comma 17, L. 388/2000, che prevede un piano di rateazione sempre di 60 rate mensili, ma da autorizzare da parte del Ministero del lavoro, cessa di applicarsi a Inps e Inail.

Visite mediche in fase preassuntiva

Eliminata la possibilità per il datore di lavoro di scegliere se far effettuare la visita medica preventiva in fase preassuntiva dal medico competente o dal dipartimento di prevenzione della ASL. L'attuale norma prevede che la visita preassuntiva possa essere svolta solo dal medico competente.

Viene previsto inoltre che il medico, in sede di visita preventiva preassuntiva:

- prenda visione della cartella sanitaria, consegnata al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro dal medico competente dove lo stesso operava precedentemente;
- tenga conto degli esami e delle indagini eventualmente già effettuate al fine di evitarne la ripetizione.

Visita al rientro dopo 60 giorni consecutivi di assenza

Viene data al medico competente la possibilità di decidere se effettuare o meno la visita medica preventiva alla ripresa del lavoro dopo un'assenza di più di 60 giorni consecutivi del lavoratore. In ogni caso, anche se non viene effettuata la visita medica, il medico competente deve esprimere il giudizio di idoneità alla mansione del lavoratore prima che questo sia riammesso al lavoro. Il datore di lavoro non può quindi riammettere alla mansione il lavoratore senza giudizio di idoneità a prescindere che il medico abbia o meno effettuato la visita.

I temi sopra riportati sono stati volutamente trattati in maniera sintetica, a titolo informativo e non sono in alcun modo sostitutivi rispetto alla consulenza da parte del referente paghe o dei professionisti dello studio.

L'occasione è gradita per porgere i nostri migliori saluti.

Treviso, 20 gennaio 2025

f.to Maria Teresa Curtolo