



## LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.  
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

### Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro  
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro  
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

### Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

### Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351  
Mail [labour@labourconsulting.com](mailto:labour@labourconsulting.com)  
Pec [labourconsulting@legalmail.it](mailto:labourconsulting@legalmail.it)  
Web [www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

---

**Ai Clienti in indirizzo**  
**Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 08.01.2025.

**Oggetto: principali novità per i datori di lavoro.**

Decreto Milleproroghe (D.L. n. 202/2024) pubblicato sulla [Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024](#).

LEGGE 13 dicembre 2024, n. 203 c.d. “Collegato Lavoro” - Disposizioni in materia di lavoro. Pubblicata sulla [Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024](#). Vigente dal 12.1.2025.

Come di consueto, nel mese di dicembre si sono succedute e accavallate importanti novità, aggiuntive a quelle della Legge di Bilancio già analizzata con la ns. NL 2/2025, aventi un impatto significativo sulla gestione amministrativa del personale.

Di seguito si propone una sintetica analisi delle principali novità di interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta. Deve essere ben chiaro che alcuni dei provvedimenti inseriti andranno “recepiti” e resi operativi attraverso apposite circolari e che, di conseguenza, l'efficacia non potrà che essere di fatto differita all'emanazione dei provvedimenti di indirizzo.

### Decreto Milleproroghe (D.L. n. 202/2024).

**Il provvedimento interviene sui contratti a termine.** Viene infatti prorogata al 31 dicembre 2025, in attesa che i CCNL possano identificare causali più specifiche ai settori di rispettiva appartenenza, la facoltà di utilizzo nei contratti di lavoro dipendente a tempo determinato nel settore privato della causale basata sulle “*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti*”, qualora non vi siano causali individuate dalla contrattazione collettiva, come previsto dall'art. 19, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Si ricorda che alcuni CCNL hanno invece già identificato dette causali (es. CCNL Commercio Confcommercio).

### LEGGE 13 dicembre 2024, n. 203 c.d. “Collegato Lavoro”.

**Art. 1, comma 1, lettera d) - Modifiche al Decreto Legislativo n. 81/2008:** di interesse pratico la previsione della possibilità di svolgere le visite mediche di idoneità c.d. “preassuntive” e la gestione della cartella sanitaria e di rischio del lavoratore. In particolare, le novità sono correlate disciplina della visita medica in occasione della ripresa del lavoro dopo un'assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi. L'obbligo di effettuazione viene meno e la visita verrà svolta solo ove ritenuta necessaria dal medico competente al fine di verificare il persistere dell'idoneità alla mansione. Il medico dovrà comunque esprimersi in occasione del rientro emettendo un giudizio medico, pur senza effettuare la visita.

Viene inoltre introdotta la possibilità da parte del medico competente di non ripetere esami clinici e strumentali presenti nella cartella sanitaria del lavoratore, ancorché svolti in precedenti rapporti di lavoro.

Per le altre novità riconducibili alle modifiche apportate al DLGS 81/2008 (TU in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) si rinvia al testo di legge allegato.

**Art. 6, Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 modifiche all'art. 8, D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015. Vengono introdotte novità in tema di integrazioni salariali.** Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non avrà più diritto al relativo trattamento di integrazione per le giornate di lavoro effettuate (semberebbe anche in occasione di prestazioni di brevissima durata giornaliera). Inoltre, il lavoratore che non abbia comunicato preventivamente all'INPS competente l'inizio di una prestazione lavorativa decadrà dall'integrazione salariale (salvo la prestazione sia soggetta a comunicazione telematica obbligatoria da parte del datore di lavoro).

**Art. 10, comma 1, lettera a) modifiche all'art. 31, D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato.** Importanti le novità apportate al c.d. TU dei contratti.

Termine massimo di impiego dei somministrati assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il lavoro (APL). Viene abrogata la previsione secondo la quale il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione ma somministrato a termine presso l'utilizzatore, possa essere impiegato da quest'ultimo, per periodi non superiori a 24 mesi (anche non continuativi). Pur consigliando una certa prudenza, in attesa delle conferme di prassi, sembra potersi confermare la possibilità di impiegare somministrati assunti a tempo indeterminato dalle APL senza limiti stringenti o precostituiti (come i 24 mesi) di tempo. Andrà però ponderato valutato il principio della "temporaneità" ontologicamente collegata alla missione. Ma è evidente la spinta del legislatore verso un impiego più flessibile dei somministrati.

Numero massimo di lavoratori a termine e somministrati a termine presso i datori di lavoro/utilizzatori. Sono esclusi dal computo del limite massimo di lavoratori a termine somministrati e non impiegabili dal datore di lavoro (pari, salva diversa disposizione del CCNL applicato dall'utilizzatore, al 30% calcolato sul numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto) i seguenti lavoratori:

- soggetti assunti dal somministratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (vedi supra);
- le fattispecie di cui all'art. 23 c. 2 del TU 81/2015 (lavoratori stagionali, lavoratori over 50, start up innovative, avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi, assunzioni per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi o per produrre specifiche opere audiovisive, sostituzioni di lavoratori assenti);

I lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati erano già esclusi da dette percentuali di computo.

Nessuna causale e limite di impiego "acausale" portato a 24 mesi per due categorie di lavoratori:

- lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati;
- lavoratori **disoccupati**, che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali.

**Art. 11 Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del D.lgs. 81/2015, in materia di attività stagionali.**

Estesa la definizione di "attività stagionali" che vengono ricondotte anche le esigenze tecnico-produttive dell'attività aziendale ovvero le esigenze connesse ai cicli stagionali del settore produttivo in sé o del mercato di riferimento dell'azienda nonché e all'intensificazione connessa alle stagioni (estiva, invernale, ecc.) secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro "ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge". Dette casistiche si aggiungono alle attività del DPR n. 1525/1963.

**Art. 13. Durata del periodo di prova. Modifiche all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104.**

Nel tentativo di fare chiarezza sul riproporzionamento del periodo di prova per i contratti a termine, introdotto dal D.Lgs 104/2022, il legislatore non completa l'intento e anzi crea un po' di confusione.

Il testo recita: *“Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva”* (NDR - cosa si intenda per favorevole e verso chi lascia forti dubbi interpretativi) *“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.*

Ci si chiede, ad esempio, quale debba essere la durata del periodo di prova per i contratti a termine superiori a 12 mesi che la norma non contempla. Sul conteggio dei giorni, inoltre, qualcosa non torna ... (es. 1 gg di prova ogni 15 giorni di lavoro \* 6 mesi porta a 12 giorni mentre la norma indica, per i rapporti sino a sei mesi, che la prova non possa superare 15 giorni). Si attendono quindi chiarimenti in merito e si consiglia, nel frattempo, di attenersi al principio generale (un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario) salvo diversa disciplina del CCNL.

**Art. 18 che modifica e sostituisce l'art. 43, comma 9, del D. Lgs. n. 81/2015 introducendo l'unico contratto di apprendistato duale.**

Come è noto l'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché l'apprendistato di alta formazione e ricerca, siano parte di un unico sistema duale di formazione e lavoro.

La nuova norma, modificando l'art. 41 cit., prevede maggiore facilitazione e passaggio tra le varie forme di apprendistato. Dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d apprendistato di 1° livello) sarà possibile, infatti, accedere con adeguamento del piano formativo individuale, al contratto di:

- a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale;
- b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale.

E' evidente come sia necessaria una norma di raccordo a livello regionale e l'intervento dei CCNL dei singoli settori per dare reale corso alle suddette novità.

**Art. 19 Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.**

La nuova disposizione ha certamente l'intento di intervenire nelle situazioni di abbandono del posto di lavoro finalizzate ad ottenere la NASPI in conseguenza di un "indotto" recesso per giusta causa datoriale o porre rimedio all'inerzia del lavoratore che non si presenti più al lavoro senza preoccuparsi di rassegnare in via telematica le dimissioni.

L'intento, pregevole, non risolve appieno il problema e lascia molti dubbi operativi. In sostanza, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale (l'assenza cd. ingiustificata è generalmente ricompresa nell'arco temporale breve di 3-5 giorni), per un periodo superiore a 15 giorni, il rapporto si intende risolto per fatti concludenti (quindi per volontà presunta del lavoratore). Ciò salvo questi dimostri che l'impossibilità di presentarsi al lavoro sia dovuta a causa di forza maggiore, per fatto imputabile al datore di lavoro o per impossibilità di comunicare i motivi che giustificano l'assenza. Il datore è comunque tenuto a darne comunicazione all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente.

L'ispettorato avrà la facoltà di verificare la veridicità ed il fondamento dell'assenza del lavoratore comunicata. Questo è il vero problema operativo. Non si capisce quale sia il canale attivabile verso l'ITL (pec, mail?) e quali siano i poteri di accertamento dell'ITL. Poteri tra l'altro facoltativi e non automatici. Anche su questo tema, si auspicano indicazioni urgenti del Ministero del Lavoro. Nel frattempo, si consiglia di inviare una PEC all'ITL

competente indicando i dati del lavoratore ed il periodo di assenza oltre il quale il rapporto si intende cessato, invitando l'Ispektorato ad eseguire i controlli previsti.

#### **Art. 20 Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro.**

Viene prevista la possibilità di svolgere in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi le procedure conciliative in materia di lavoro previste dagli articoli 410,411 e 412-ter cpc. Ciò risulterà molto utile anche considerando le recenti censure della Cassazione circa la possibilità di svolgere dette conciliazioni fuori dalla sede protetta e, quindi, anche da remoto. Si dovranno tuttavia attendere, anche in questo caso, le regole tecniche di attivazione e gestione e le indicazioni Ministeriali. Nel frattempo, le conciliazioni dovranno essere svolte "fisicamente" ed esclusivamente presso le sedi protette (Commissioni di Conciliazione, Sedi Sindacali, ecc.).

#### **Altri interventi di interesse del Collegato Lavoro (cenni).**

Il Collegato Lavoro interviene anche sulla disciplina relativa ai **ricorsi in sede amministrativa in seno all'Inail** modificando la competenza degli organi decisorie e recependo l'obbligo di deposito in via esclusivamente telematica.

Il Collegato Lavoro interviene, modificandolo, sul regime di notifica nelle **controversie in materia contributiva**.

Il Collegato Lavoro interviene sul **riscatto dei periodi scoperti ai fini pensionistici**, riconoscendo al lavoratore il diritto autonomo a presentare all'Ente previdenziale la domanda di costituzione della rendita vitalizia per coprire omissioni contributive pregresse senza più termini finali di prescrizione.

Il Collegato lavoro ufficializza il termine per le comunicazioni obbligatorie relative alla costituzione, variazione e cessazione della prestazione di **lavoro in modalità agile**, indicando il termine di 5 giorni.

Il Collegato Lavoro interviene sull'applicazione del **regime forfetario nel caso di contratti misti** (lavoro autonomo e dipendente presso lo stesso datore di lavoro).

Il Collegato Lavoro interviene sulla dilazione del **pagamento dei debiti contributivi INPS e INAIL**.

Il Collegato Lavoro interviene uniformando i tempi di presentazione delle domande di accesso **all'APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto**.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp