

ArlatiGhislandi  
Neri  
Rotondi



Lab Law  
ACADEMY

*PAPERS*

**DDL 1264 collegato alla legge di bilancio  
testo approvato definitivamente al Senato**

**l'11 dicembre 2024**

(d'ora in avanti: "*Legge Collegato Lavoro*" o "*Collegato Lavoro*")

Disposizioni in materia di lavoro

**PRIME NOTE DI COMMENTO**



## Sommario

NOTE INTRODUTTIVE.....	4
1. SALUTE E SICUREZZA.....	6
Art. 1 (Modifiche al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - Sorveglianza sanitaria) .....	6
2. PREVIDENZA, INAIL E INPS.....	9
Art. 2 (Ricorsi in materia di applicazione delle tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni).....	9
Art. 5 (Certificazione telematica di accertamento del decesso).....	9
Art. 23 (Dilazione del pagamento dei debiti contributivi) .....	10
Art. 25 (Disposizioni concernenti la notificazione delle controversie in materia contributiva).....	10
Art. 30 (Modifiche alla disciplina della rendita vitalizia di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e all'articolo 31 della legge 24 maggio 1952, n. 610) .....	10
3. AMMORTIZZATORI SOCIALI .....	13
Art. 6 (Sospensione del trattamento di integrazione salariale.....)	13
Art. 8 (Fondi di solidarietà bilaterali) .....	14
4. SCUOLA, LAVORO E APPRENDISTATO .....	16
Art. 9 (Fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito nel settore della somministrazione di lavoro) .....	16
Art. 18 (Unico contratto di apprendistato duale) .....	16
5. TERMINE E SOMMINISTRAZIONE.....	18
Art. 10 (Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro) .....	18
Art. 11 (Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali) .....	23
6. CONTRATTO MISTO.....	26
Art. 17 (Applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti).....	26
7. LAVORO AGILE.....	28
Art. 14 (Lavoro agile e comunicazioni obbligatorie) .....	28
8. PROVA E DIMISSIONI .....	29
Art. 13 (Durata del periodo di prova) .....	29
Art. 19 (Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro) .....	32
9. CONCILIAZIONI.....	35
Art. 20 (Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro) .....	35



La collana LabLaw Papers è a cura di LabLaw Academy ed il presente contributo è stato coordinato dal Prof. Avv. ARMANDO TURSI.

Hanno collaborato alla redazione del presente lavoro i colleghi:

LUCA BARBIERI

ANDREA COLDESINA

ALESSANDRA CROCE

MARCO GIANGRANDE

LORENZA MARIA PERALTA

PAOLA POLLIANI

FABIO PREVITI

ANGELO QUARTO

FRANCESCA ROTONDI

FRANCESCA SALITURO

ARMANDO TURSI.

Il presente documento ha valore divulgativo. Esso non costituisce pertanto riferimento per contratti o impegni di qualsivoglia natura. Il presente documento è inoltre di proprietà di LabLaw Firm & Company e ne è vietata la copia, duplicazione, produzione o riproduzione al di fuori della sua consultazione. La vendita è vietata.



## NOTE INTRODUTTIVE

### IL COLLEGATO LAVORO: LEGGE PRAGMATICA, NON ORGANICA

La votazione finale in Senato del DDL 1264 (c.d. “*Collegato Lavoro*” della legge di bilancio) sollecita alcune riflessioni a caldo su un testo di cui si conosce ormai il contenuto definitivo.

La prima, riflessione è di carattere sistematico e riguarda lo “*stile giuslavoristico*” di questo Governo.

Fin dagli esordi coi cc.dd. “*decreti di maggio*”, l’attuale esecutivo, diversamente da quelli degli ultimi decenni, non è parso voler puntare sulle classiche “*riforme organiche*” a forte caratterizzazione ideologica, ma si è concentrato su interventi molto mirati la cui cifra è certamente uno spiccato pragmatismo.

L’idea sottintesa agli interventi normativi non è quella di creare nuovi istituti o nuovi assetti normativi su materie (considerate) critiche, bensì di intervenire - si direbbe con lo spirito del consulente del lavoro - laddove siano evidenti criticità conclamate, ovvero di porre rimedio a misure che non hanno prodotto i risultati sperati o hanno creato ulteriori problemi.

Questo non significa che quanto operato dall’Esecutivo abbia minor valore rispetto alle riforme - a volte anche troppo ambiziose - del passato, ma più semplicemente che l’attuale Esecutivo cerca di rifuggire la contrapposizione ideologica e di minimizzare la polarizzazione del dibattito politico e sociale; di talché è la conflittualità sindacale ad apparire sterile e politicamente caratterizzata. Infatti, se è vero che gli interventi proposti dal Governo sono ispirati a pragmatismo più che a ideologia, allora non pare potersi negare che il ritorno allo sciopero - per di più generale - come strumento di lotta, deve ritenersi di natura essenzialmente politica.

Il DDL A.S. 1264 approvato dal Senato in data 11 dicembre 2024 non sfugge alla filosofia di fondo appena enunciata, spiccando in esso alcune utili messe a punto tecniche su istituti classici del diritto del lavoro.

In questo quadro può accogliersi con favore l’intervento relativo alla durata del periodo di prova nel contratto di lavoro a tempo determinato: tema che negli anni è stato spesso oggetto di discussione per gli operatori delle risorse umane.

Analogamente interessante e assai attuale è l’intervento relativo alla cessazione del rapporto di lavoro a seguito di assenza ingiustificata prolungata: in questo caso è apprezzabile la volontà legislativa di contrastare una deriva impropria dell’assenza ingiustificata, usata come strumento per ottenere il trattamento di NASPI.

Sempre a titolo esemplativo assumono interesse e una certa innovatività le disposizioni sull’apprendistato duale e sui contratti misti.

Non mancano momenti in cui la ratio semplificatrice della nuova normativa non riesce a sopravvivere la difficoltà tecnica della materia regolata, come accade in relazione ad alcuni aspetti della miniriforma del lavoro somministrato.

Nel suo complesso, si tratta di un intervento legislativo con obiettivi limitati e mirati, in sostanziale continuità con i precedenti “*lavoristi*” di questo Governo che, occorre ricordarlo, sta operando in una fase espansiva del mercato del lavoro.



L'approccio ed il contesto appena descritto hanno condotto – almeno in questa fase – il Legislatore a non affrontare le grandi riforme invocate dall'opposizione e da buona parte della dottrina e del movimento sindacale, quali la riforma dei licenziamenti, la rappresentanza sindacale e il salario minimo regolati per legge, la decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi in costanza del rapporto di lavoro.

Ma vale a tale proposito quanto osservavamo all'inizio: è plausibile che da questi temi il Governo si sia voluto tenere lontano, un po' per i motivi già sopra illustrati, un po' per mancanza di convinzione circa la reale necessità od opportunità di siffatti interventi.



**Art. 1 (Modifiche al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - Sorveglianza sanitaria)**

Come noto, in materia di sorveglianza sanitaria, è stabilito che nelle ipotesi di cui all'art. 41, c. 1 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 il medico competente effettui una visita medica preventiva, al fine di accertare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, valutandone così l'idoneità alla mansione specifica.

Al fine di garantire maggior organicità al dettato normativo, è:

- a. modificato l'art. 41, c. 2, lett. a) del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, secondo cui la visita medica preventiva possa essere effettuata anche in fase preassuntiva;
- b. abrogato l'art. 41, c. 2, lett. e-bis del testé richiamato decreto.

Con riguardo alla visita medica preventiva svolta in fase preassuntiva, il novellato art. 41, c. 2-bis del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 dispone che, al momento di prescrivere esami clinici e biologici e indagini diagnostiche, il medico competente deve tenere conto degli esiti dei medesimi esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia contenuta nella cartella sanitaria e di rischio del lavoratore stesso, affinché, ove ciò sia ritenuto compatibile con le finalità della visita preventiva, ne sia evitata la ripetizione.

Per quanto concerne la visita medica che precede la ripresa del lavoro a conclusione di un periodo di assenza del lavoratore per motivi di salute di durata superiore a 60 giorni continuativi, il novellato art. 41, c. 2, lett. e-ter) del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 prevede che questa sia effettuata se ritenuta necessaria dal medico competente; il medico è tenuto a formalizzare il giudizio di idoneità alla mansione specifica del lavoratore assente per un periodo superiore a 60 giorni anche quando non abbia ritenuto necessario sottoporre detto lavoratore ad apposita visita.

Il ricorso avverso i giudizi espressi dal medico competente deve essere presentato entro 30 giorni dalla data della comunicazione dinanzi all'azienda sanitaria locale e non più dinanzi all'organo di vigilanza territorialmente competente (art. 41, c. 9 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

È disposto che il Ministero della salute verifichi periodicamente l'effettiva partecipazione del medico competente al programma (triennale) di educazione continua, ai fini della permanenza nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Tale verifica è disposto sia effettuata mediante accesso ai dati registrati nell'anagrafe nazionale dei crediti formativi del programma di educazione continua in medicina (art. 38, c. 4 -bis del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

Mediante apposito accordo raggiunto in Conferenza Stato-Regioni, e adottato previa consultazione delle parti sociali, saranno rivedute le condizioni e le modalità di accertamento dello stato di tossicodipendenza e di alcol-dipendenza del lavoratore (art. 41, c. 4-bis del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

**Luoghi di lavoro**

Fermo restando il divieto valido in via generale di destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei, l'uso di siffatti locali è ammesso qualora le lavorazioni quivi svolte non producano emissioni di agenti nocivi e sempre che siano *i)* garantite idonee condizioni di aerazione, illuminazione e microclima e *ii)* rispettate le prescrizioni di cui all'allegato IV (*"Requisiti dei luoghi di lavoro"*) (art. 65, c. 1 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

Mediante messaggio di posta elettronica certificata, il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'ufficio territorialmente competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) l'uso di tali locali, allegando la documentazione atta a dimostrare l'osservanza dei requisiti di cui sopra (detta documentazione sarà individuata in dettaglio mediante apposita circolare dell'INL).

In siffatta ipotesi, il datore di lavoro potrà utilizzare i locali solo una volta che siano trascorsi 30 giorni dall'invio dell'anzidetto messaggio di posta elettronica certificata. È possibile che l'ufficio dell'INL territorialmente competente esiga l'integrazione dei documenti trasmessi; in tal caso, l'utilizzo dei locali sarà consentito solo quando siano trascorsi 30 giorni dalla comunicazione mediante la quale il datore di lavoro ha provveduto ad integrare la documentazione richiesta, sempre che detto Ufficio non ne abbia frattanto espressamente vietato l'utilizzo (art. 65, c. 3 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

#### **Cantieri edili**

Sono abrogati i commi da 1 a 5 dell'art. 36-bis del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, recante misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro. Più precisamente, sono abrogate le norme in forza delle quali è stato introdotto l'obbligo posto in capo al datore di lavoro di dotare i lavoratori occupati in cantieri edili di apposita tessera di riconoscimento.

Resta fermo quanto disposto in via generale dall'art. 18, c. 1, lett. u) del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 che con riferimento agli obblighi posti in capo al datore di lavoro e al dirigente dispone che per lo svolgimento di attività in regime di appalto e subappalto i lavoratori siano muniti di *"apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro"*.

#### **Sistema istituzionale**

Per quanto concerne il sistema istituzionale definito dal Capo II del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il Collegato Lavoro introduce le modificazioni di seguito riportate:

- è sostituito l'art. 12, c. 2 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante norme in tema di Commissione per gli interpelli, che è stabilito sia composta da *i)* due rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *ii)* due rappresentanti del Ministero della salute e da *iii)* quattro rappresentanti delle regioni e delle province autonome. La Commissione è integrata con rappresentanti di altre amministrazioni pubbliche quando l'esame della materia oggetto d'interpello interessi anche le competenze di tali amministrazioni;
- è introdotto l'art. 14-bis del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, per effetto del quale il Ministro del lavoro e delle politiche sociali è tenuto a presentare entro il 30 aprile di ciascun anno una relazione sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro riferita all'anno precedente. Con la relazione sono proposti interventi miranti a garantire migliori condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché orientamenti e programmi legislativi che, nei limiti delle risorse disponibili e senza nuovi o maggiori oneri, l'Esecutivo è inteso a realizzare con riferimento all'anno in corso.

Alla luce della relazione, le Camere hanno facoltà di adottare atti d'indirizzo in materia.





***Art. 2 (Ricorsi in materia di applicazione delle tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni)***

L'art. 2, commi 1 e 2 della Legge Collegato Lavoro sostituisce i vigenti artt. 1 e 2 del D.P.R. 14 maggio 2001, n. 314, disponendo che in relazione alle tariffe dei premi assicurativi, il datore di lavoro può presentare ricorso alla direzione regionale - o alla sede regionale di Aosta, alla direzione provinciale di Trento o alla direzione provinciale di Bolzano - dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) avverso ai provvedimenti emessi dalle sedi territoriali dell'Istituto e che afferiscano a:

- la classificazione delle lavorazioni;
- l'oscillazione del tasso medio di tariffa;
- la decorrenza dell'inquadramento nelle gestioni tariffarie;
- l'inquadramento nelle gestioni tariffarie effettuato direttamente dall'INAIL;
- l'oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico.

Il ricorso è deciso dal responsabile della competente struttura dell'Istituto.

Per quanto concerne le modalità di presentazione del ricorso, il novellato art. 4 del D.P.R. 14 maggio 2001, n. 314 stabilisce che esso è presentato esclusivamente per via telematica entro 30 giorni dalla ricezione del provvedimento adottato dall'Istituto.

Quando la classificazione è disposta dall'Istituto in ragione del fatto che il datore di lavoro opera in un settore non contemplato dall'art. 49 della Legge 9 marzo 1989, n. 88, il ricorso è presentato presso la direzione regionale dell'INAIL competente per territorio ovvero, se competenti, presso la sede regionale di Aosta, la direzione provinciale di Trento o la direzione provinciale di Bolzano dell'Istituto.

La decisione è rimessa in via definitiva alla direzione competente per territorio.

Il datore di lavoro che abbia presentato ricorso è tenuto ad effettuare il versamento dei premi assicurativi in base a:

- il tasso medio di tariffa ove trattasi di prima applicazione;
- il tasso in vigore alla data del provvedimento adottato dall'Istituto negli altri casi (art. 45 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124).

I ricorsi pendenti alla data di entrata in vigore della Legge Collegato Lavoro sono decisi dagli organi competenti secondo la disciplina vigente alla data della loro presentazione (art. 2, c. 5 della Legge Collegato Lavoro).

***Art. 5 (Certificazione telematica di accertamento del decesso)***

L'art. 5 della Legge Collegato Lavoro ha disposto l'inserimento dell'art. 2, c. 8 del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 febbraio 1980, n. 33, prevedendo che a decorrere dal 1° gennaio 2025 il certificato di accertamento di decesso trasmesso all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) dal medico necroscopo entro 48 ore dall'evento è reso altresì disponibile all'INAIL secondo



modalità che saranno concordate dagli Istituti stessi entro 30 giorni dall'entrata in vigore della Legge Collegato Lavoro.

### ***Art. 23 (Dilazione del pagamento dei debiti contributivi)***

È inserito l'art. 2, c. 11-*bis* del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, in forza del quale a far tempo dal 1° gennaio 2025, l'INPS e l'INAIL possono consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi di previdenza e assistenza, premi assicurativi e accessori di legge dovuti dal contribuente - e che non siano affidati per il recupero agli agenti della riscossione - fino ad un numero massimo di 60 rate mensili.

L'individuazione delle ipotesi in cui gli Istituti possono consentire il pagamento rateale secondo le modalità testé descritte è affidata ad apposito decreto ministeriale che dovrà essere emanato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge Collegato Lavoro e che, al fine di agevolare il buon esito delle regolarizzazioni e assicurare la riscossione, è altresì stabilito recepisca i requisiti, i criteri e le modalità di attuazione dei piani di rateazione indicati dal consiglio di amministrazione sia dell'INPS che dell'INAIL.

Dal 1° gennaio 2025 è abrogata la disposizione secondo cui il pagamento rateale fino a 60 mesi della contribuzione obbligatoria e dei premi assicurativi dovuti è ammesso previa autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nell'ipotesi di oggettive incertezze riconducibili a contrastanti o sopravvenuti orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative (art. 116, c. 17 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388).

### ***Art. 25 (Disposizioni concernenti la notificazione delle controversie in materia contributiva)***

In materia di iscrizioni a ruolo dei crediti degli enti previdenziali, l'art. 25 della Legge Collegato Lavoro apporta modificazioni agli artt. 24, c. 5 e 29, c. 2 del d.lgs. 26 febbraio 1999, n. 46, disponendo rispettivamente che:

- avverso l'iscrizione a ruolo, il contribuente può proporre opposizione al giudice del lavoro. Il ricorso, promosso entro 40 giorni dalla notifica della cartella di pagamento, è notificato alla sede territoriale dell'ente impositore nella cui circoscrizione il contribuente risiede;
- le opposizioni all'esecuzione e agli atti esecutivi sono proposte nelle forme ordinarie; il ricorso è notificato alla sede competente per territorio dell'ente impositore in ragione della residenza dei soggetti privati interessati.

### ***Art. 30 (Modifiche alla disciplina della rendita vitalizia di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e all'articolo 31 della legge 24 maggio 1952, n. 610)***

L'articolo 13 della Legge 12 agosto 1962, n. 1338, ha da tempo introdotto la possibilità per il lavoratore di chiedere, sostituendosi al datore di lavoro, la costituzione di una rendita vitalizia, onde sopperire alla perdita del beneficio previdenziale dovuta alle omissioni contributive del datore ed alla intervenuta prescrizione dei contributi.

Una volta intervenuta la prescrizione del credito contributivo, infatti, viene meno la pretesa contributiva dell'Ente previdenziale ed i crediti prescritti diventano irricevibili da parte di quest'ultimo.



L'Ente previdenziale non potrà quindi più avanzare pretese nei confronti del datore di lavoro, mentre il lavoratore, non potendo avvalersi della regola dell'automaticità delle prestazioni di cui all'art. 2116 c.c. (il quale, come è noto, richiede che sia soddisfatto il duplice requisito dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e del mancato decorso della prescrizione) potrà, oltre che chiedere una condanna generica al risarcimento del danno da omissione contributiva (ovvero promuovere nei confronti del datore di lavoro un'azione di mero accertamento dell'omissione contributiva quale comportamento potenzialmente dannoso), chiedere che il datore di lavoro versi la rendita vitalizia equipollente alla contribuzione omessa ai sensi dell'art. 13 della L. n. 1338/1962.

Ai sensi del citato articolo 13, nella formulazione ancora attualmente in vigore, *“Ferme restando le disposizioni penali, il datore di lavoro che abbia omesso di versare contributi per l'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti e che non possa più versarli per sopravvenuta prescrizione ai sensi dell'art. 55 del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 (oggi art. 3, comma 9, L. n. 335/1995) può chiedere all'Istituto nazionale della previdenza sociale di costituire una rendita vitalizia reversibile pari alla pensione o quota di pensione adeguata dell'assicurazione obbligatoria che spetterebbe al lavoratore dipendente in relazione ai contributi omessi”* (art. 13, comma 1).

Il datore di lavoro è ammesso ad esercitare detta facoltà *“su esibizione all'Istituto nazionale della previdenza sociale di documenti di data certa, dai quali possano evincersi la effettiva esistenza e la durata del rapporto di lavoro, nonché la misura della retribuzione corrisposta al lavoratore interessato”* (art. 13, comma 4), previo versamento all'INPS della corrispondente riserva matematica di cui al comma 2. *“Il lavoratore, quando non possa ottenere dal datore di lavoro la costituzione della rendita a norma del presente articolo, può egli stesso sostituirsi al datore di lavoro, salvo il diritto al risarcimento del danno, a condizione che fornisca all'Istituto nazionale della previdenza sociale le prove del rapporto di lavoro e della retribuzione indicate nel comma precedente”* (art. 13, comma 5).

Sul punto, la Circolare INPS n. 78 del 19.05.2019, n. 78, ha precisato che *“L'omissione contributiva lamentata deve essere dimostrata fornendo la prova dell'esistenza del rapporto di lavoro, dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa nel periodo per il quale si chiede la costituzione di rendita vitalizia, della qualifica posseduta nel periodo e della misura della retribuzione. Al riguardo, a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 568/1989, salva la necessità di provare l'esistenza del rapporto di lavoro nei termini descritti al paragrafo 2 della presente circolare, gli altri aspetti, quali durata, continuità della concreta prestazione lavorativa e qualifica, possono essere provati anche con “altri mezzi di prova”. Si precisa che non è richiesta l'ulteriore prova della continuità della prestazione lavorativa nei casi in cui il documento che provi l'esistenza del rapporto di lavoro attesti anche la presenza del lavoratore sul luogo di lavoro o la maturazione del diritto alla retribuzione per il periodo richiesto (ad esempio, buste paga, estratti libri presenza, ecc.)”*.

Si evidenzia che il tema della prescrizione dei crediti contributivi, la quale presenta dei tratti peculiari che la differenziano dalla disciplina della prescrizione di matrice civilistica, è stato oggetto di un lungo dibattito giurisprudenziale.

Secondo l'orientamento giurisprudenziale più recente, il diritto del lavoratore alla costituzione della rendita vitalizia a spese del datore di lavoro, per effetto del mancato versamento, da parte del medesimo, dei contributi previdenziali sarebbe soggetto a prescrizione ordinaria ex art. 2946 c.c. (Cass. n. 6361/1984; Cass. 3756 del 2003; Cass.



n. 12213 del 2004 e, più recentemente, da Cass. n. 983 del 2016), decorrente dalla data di prescrizione del credito contributivo dell'I.N.P.S., senza che rilevi la conoscenza o meno, da parte del lavoratore, dell'omissione contributiva (Cass. SS.UU. 14 settembre 2017, n. 21302); secondo altro orientamento, più datato, il diritto in questione sarebbe imprescrittibile (Cass. 19 maggio 2003, n. 7853; Cass. nn. 1304 del 1971, 1374 del 1974, 1298 del 1978, 5487 del 1983).

Ad esaminare compiutamente il quadro normativo di riferimento e gli orientamenti giurisprudenziali formatisi negli anni sul punto, è intervenuta di recente la Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza interlocutoria del 14 maggio 2024, n. 13229.

La Corte, sulla base della natura intrinsecamente di massima di particolare importanza della questione e il contrasto più volte occorso nella giurisprudenza circa l'interpretazione dell'art. 13, L. n. 1338/1962, ritenendo sussistenti seri dubbi, quanto meno, in ordine alla decorrenza della prescrizione nei rapporti tra l'Ente previdenziale e il datore di lavoro che intenda avvalersi del congegno di cui all'art. 13 medesimo, per rimediare in forma specifica al danno cagionato al lavoratore, e tra l'Ente previdenziale e il lavoratore che intenda sostituirsi al datore di lavoro nel versamento della riserva matematica, ha ritenuto che la questione deve essere rimessa al Primo Presidente per l'eventuale assegnazione alle Sezioni Unite.

In tale contesto, l'art. 30 del collegato lavoro introduce, tra le altre, modifiche alla disciplina della rendita vitalizia di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e all'articolo 31 della legge 24 maggio 1952, n. 610, ponendo così un punto fermo al termine prescrizione rilevante per il lavoratore, prevedendo che, laddove sia decorso il termine decennale per la richiesta della rendita vitalizia da parte del datore di lavoro e per l'azione del risarcimento del danno, il lavoratore possa presentare la domanda di rendita vitalizia, con oneri a proprio carico, senza limiti temporali.

Più precisamente, il citato art. 30 del collegato lavoro aggiunge, all'art. 13 della L. n. 1338/1962, dopo il sesto comma, il seguente comma: *“Il lavoratore, decorso il termine di prescrizione per l'esercizio delle facoltà di cui al primo e al quinto comma, fermo restando l'onere della prova previsto dal medesimo quinto comma, può chiedere all'Istituto nazionale della previdenza sociale la costituzione della rendita vitalizia con onere interamente a proprio carico, calcolato ai sensi del sesto comma”*.



**Art. 6 (Sospensione del trattamento di integrazione salariale)**

L'articolo 6 del Collegato Lavoro introduce una revisione della normativa vigente in materia di compatibilità tra i trattamenti di integrazione salariale, sia ordinari che straordinari, e l'esercizio dell'attività lavorativa, sia sotto forma di lavoro subordinato che di lavoro autonomo.

In particolare, tale disposizione modifica l'articolo 8 del D.lgs. n. 148/2015, ridefinendo le condizioni che consentono ai lavoratori beneficiari della cassa integrazione di intraprendere attività lavorative senza compromettere il diritto al trattamento economico.

La nuova norma interviene sul citato articolo 8, comma 2, del D.lgs. n. 148/2015, statuendo che il lavoratore che svolge attività lavorativa, sia subordinata che autonoma, durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento economico per le giornate di lavoro effettivamente prestate presso un datore di lavoro diverso da quello che ha richiesto il trattamento stesso.

Secondo la disciplina vigente, invece, la sospensione del trattamento di integrazione salariale si applica esclusivamente nei casi di lavoro subordinato a termine, con durata superiore a sei mesi, e nei casi di lavoro autonomo. Nel caso di lavoro subordinato a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi, le disposizioni attuali prevedono la sospensione del trattamento di integrazione salariale per il periodo di durata del contratto di lavoro.

Con la revisione normativa, l'esclusione dal trattamento per le giornate lavorate verrebbe estesa a tutte le tipologie di lavoro, senza più distinguere in base alla durata del contratto di lavoro. In buona sostanza, ciò implica che anche nel caso di lavoro subordinato a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale rimarrebbe sospeso in proporzione alle giornate di lavoro effettivamente prestate, senza determinare la decadenza totale prevista dall'attuale articolo 8, comma 2, del D.lgs. n. 148/2015, così come modificato dall'art. 1, comma 197, lett. b), legge n. 234/2022.

Viene riabilitata, quindi, la disciplina originaria del 2015, ove era stabilito 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”*, in ottemperanza ad un orientamento giurisprudenziale risalente nel tempo, espresso dal Corte di Cassazione nel 1982 con la sentenza n. 12487, con cui era stato affermato il seguente, e condivisibile, principio, secondo cui: *“Il disposto dell'art. 3, 2° comma, d. leg. lgt. 9 novembre 1945, n. 788 (il quale prevede che l'integrazione salariale non sia corrisposta a quei lavoratori che durante le giornate di riduzione del lavoro si dedichino ad altre attività remunerate) va interpretato - in conformità ai principi dettati dagli art. 36 e 38 cost. - 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".*

Questa interpretazione ha trovato conferma in un recente arresto della Corte di Cassazione, la quale con la sentenza n. 3122/2021 che ha ribadito lo stesso orientamento: *"Orbene, il D.L. n. 86 del 1988, art. 8, commi 4 e 5, sancisce, dunque, il principio della parziale cumulabilità tra integrazione salariale e altre attività remunerate nel senso che lo svolgimento di attività lavorativa remunerata 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 una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi dell'altra attività lavorativa, sempre che l'ente previdenziale sia informato preventivamente (ovvero, entro 30 giorni dal rinnovo/mancato rinnovo delle abilitazioni, nel caso di "periodo neutro" ossia esclusivamente devoluto all'addestramento) dell'avvio dell'attività lavorativa presso altro datore di lavoro, pena la decadenza dal diritto all'integrazione salariale".*

Il Collegato Lavoro modifica anche il comma 3 dell'art. 8 del D.lgs. n. 148/2015. In particolare, viene ribadito che il lavoratore perde il diritto al trattamento di integrazione salariale qualora non comunichi preventivamente all'INPS lo svolgimento di attività lavorativa durante il periodo di integrazione salariale. Con la nuova formulazione viene, però, eliminato dall'articolo vigente l'inciso *"e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo"*, con riferimento alle comunicazioni relative al rapporto di lavoro, previste dall'art. 4-bis del D.lgs. n. 181/2000 (come, ad esempio, assunzione, proroga e cessazione). Queste ultime, infatti, non potranno essere fornite dalle agenzie di somministrazione per adempiere all'obbligo di comunicazione, posto a carico del lavoratore. Mentre, continuano ad essere valide, al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui sopra, le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui al D.lgs. n. 181/2000.

In sintesi, dunque, l'articolo 6 del Collegato Lavoro introduce modifiche significative in materia di ammortizzatori sociali e politiche formative, prevedendo che il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate presso un datore di lavoro diverso da quello che ha richiesto i trattamenti di integrazione salariale.

La novità consiste quindi nel fatto che, anziché subire una riduzione proporzionale, il trattamento di integrazione salariale viene sospeso. Questo meccanismo previene il rischio di una doppia retribuzione, evitando che il lavoratore percepisca contemporaneamente sia il salario per l'attività svolta che il trattamento di integrazione salariale.

### ***Art. 8 (Fondi di solidarietà bilaterali)***

Con riferimento ai fondi di solidarietà bilaterali costituiti successivamente al 1° maggio 2023, è fatto obbligo che il decreto istitutivo indichi la quota parte di risorse accumulate dalle imprese che deve essere trasferita dal fondo d'integrazione salariale



(FIS) al bilancio del fondo di solidarietà, affinché possa essere assicurata la prestazione dell'assegno d'integrazione salariale al ricorrere delle causali previste dal vigente ordinamento in materia d'integrazione salariale ordinaria e straordinaria (art. 26, c. 11-bis del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148). La quota parte delle risorse trasferite dal FIS al fondo di solidarietà bilaterale è preventivamente certificata dall'INPS.

L'ammontare di dette risorse finanziarie e le relative modalità di trasferimento saranno definite mediante apposito decreto ministeriale da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge Collegato Lavoro.



***Art. 9 (Fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito nel settore della somministrazione di lavoro)***

Al fine di agevolare sia il tempestivo adeguamento delle competenze professionali dei lavoratori alle trasformazioni del mercato del lavoro che la formazione di nuove professionalità di cui necessitano le imprese e che contribuiscono all'attuazione del PNRR è ammesso l'impiego i) congiunto, ii) sostitutivo o iii) integrativo della contribuzione che il soggetto autorizzato alla somministrazione di lavoro è tenuto a versare al fondo bilaterale nella misura del 4 per cento della retribuzione corrisposta a ciascun lavoratore con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato. Dette risorse potranno essere impiegate in deroga alle politiche individuate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro o dal fondo bilaterale (Forma.Temp).

***Art. 18 (Unico contratto di apprendistato duale)***

Com'è noto, l'architettura - invero assai complicata - del contratto di apprendistato si articola in funzione dell'esistenza e del livello di attivazione del collegamento con il sistema di istruzione pubblica obbligatoria, potendosi così distinguere tra un apprendistato privo di quel collegamento e semplicemente "professionalizzante", e un apprendistato dotato di quel collegamento, a sua volta distinto in "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore", da un lato, e "apprendistato di alta formazione e ricerca e per la formazione professionale regionale", dall'altro.

Le due tipologie di apprendistato legate al sistema pubblico di istruzione e formazione si segnalavano, prima di questa miniriforma, per la scarsa fluidità del loro collegamento interno: non era infatti ammesso un passaggio diretto dal primo al secondo, ma solo all'apprendistato professionalizzante, e ciò rendeva complicato realizzare un efficiente sistema di apprendistato "duale".

L'art. 18 del Collegato Lavoro introduce finalmente la possibilità di trasformare - previo conseguimento del titolo e aggiornamento del piano formativo individuale - un apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (ecc.) anche in apprendistato di alta formazione e ricerca (ecc.). Diventa così possibile per i giovani che abbiano conseguito tramite apprendistato titoli di studio secondari e post-secondari superiori, proseguire gli studi nel livello superiore rimanendo in apprendistato con il medesimo datore di lavoro. La novella legislativa si inserisce nell'ambito della c.d. "riforma 4+2", che istituisce la c.d. "filiera formativa tecnologico-professionale" introdotta con L. n. 121/2024, consentendo dunque che il passaggio dai 4 anni di percorsi secondari superiori ai 2 anni dei percorsi ITS si realizzi, a vantaggio dei giovani apprendisti e dei loro datori di lavoro, con un unico rapporto di lavoro. Essa costituisce una concreta agevolazione alla costruzione di percorsi di



apprendistato “*di filiera*” e di inserimento graduale nel mercato del lavoro, a beneficio di giovani con competenze progressivamente più elevate.



***Art. 10 (Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro)***

L'entrata in vigore del Collegato Lavoro comporta rilevanti modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro, regolata dal d.lgs. n. 81/2015.

Tra i principali interventi normativi, si annoverano la soppressione del regime transitorio per la durata delle missioni a termine, l'introduzione di nuove esenzioni dai limiti quantitativi e l'esclusione dall'obbligo di indicare una causale per i contratti di lavoro somministrato a termine di durata superiore a 12 mesi in specifiche situazioni. Sebbene queste modifiche siano finalizzate a garantire maggiore stabilità ai lavoratori e flessibilità alle aziende, emergono diverse incertezze interpretative che necessitano di chiarimenti. L'analisi che segue esamina le novità introdotte, fornendo esempi concreti e proponendo raccomandazioni operative per le imprese e le agenzie di somministrazione (ApL).

***1. Comma 1, lettera a), numero 1) – Soppressione di una disciplina transitoria, relativa alla durata complessiva delle missioni a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore***


La modifica più significativa riguarda la soppressione del regime transitorio che consentiva di superare il limite di 24 mesi per le missioni a termine di lavoratori somministrati, qualora fossero stati assunti a tempo indeterminato dall'ApL e questa ne avesse comunicato la natura all'utilizzatore.

In particolare, il numero 1) della lettera a) dell'articolo 10 interviene sopprimendo il quinto e il sesto periodo dell'art. 31, comma 1, d.lgs. n. 81/2015. La soppressione di tali disposizioni mette fine al regime transitorio, introdotto con il D.L. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità) e successivamente prorogato fino al 30 giugno 2025, che permetteva di estendere la durata delle missioni a termine oltre il limite ordinario, garantendo una maggiore continuità occupazionale.

Prima della soppressione, il regime transitorio consentiva di impiegare lavoratori somministrati per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, purché fossero rispettate tre condizioni:

1. Il lavoratore doveva essere assunto con un contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'ApL, che era tenuta a informare l'utilizzatore della natura del rapporto contrattuale.
2. Doveva essere sottoscritto un contratto di somministrazione a tempo determinato tra l'ApL e l'utilizzatore.
3. La missione presso l'azienda utilizzatrice doveva avere una durata a termine e, pertanto, essere limitata nel tempo.

La soppressione di queste disposizioni rimuove, quindi, la possibilità di estendere la durata delle missioni oltre il limite dei 24 mesi. Prima di questa modifica, le aziende avevano una maggiore flessibilità nella gestione di lavoratori somministrati, potendo



contare su una continuità delle missioni, a patto di rispettare le condizioni sopra elencate. Ora, con la rimozione di queste regole, sorgono interrogativi su come applicare il limite dei 24 mesi e se la flessibilità concessa precedentemente sia del tutto eliminata o debba essere reinterpretrata alla luce della nuova disciplina.

### ***Incetanze interpretative e necessità di chiarimenti***

Non è del tutto chiara la motivazione che ha portato il legislatore a sopprimere la disciplina transitoria che permetteva di superare il limite dei 24 mesi per le missioni di lavoratori somministrati. Restano incerte anche le conseguenze pratiche di questa abrogazione: non è chiaro, ad esempio, se le aziende possano ancora impiegare un lavoratore somministrato a tempo determinato fino a un massimo di 24 mesi, anche quando il lavoratore è stato assunto a tempo indeterminato dall'ApL.

Allo stesso modo, ci si chiede se l'abrogazione del regime transitorio possa essere interpretata come una liberalizzazione, permettendo di utilizzare tali lavoratori senza più un limite massimo di durata delle missioni.

La soppressione della disciplina transitoria sembrerebbe indicare un'estensione del limite dei 24 mesi (anche non continuativi) a tutte le missioni, applicabile uniformemente anche ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'ApL. Tuttavia, questa interpretazione non è esente da criticità e richiede un chiarimento esplicito.


Il dubbio principale nasce dal fatto che, nelle missioni di somministrazione, non esiste un rapporto contrattuale diretto tra l'azienda utilizzatrice (cioè, l'azienda presso cui il lavoratore presta servizio) e il lavoratore somministrato; il contratto di lavoro esiste solo tra il lavoratore e l'ApL.

In questo contesto, l'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 si applica solo ai casi in cui la missione a termine si trasformi in un rapporto di lavoro diretto tra l'utilizzatore e il lavoratore, cosa che non accade nella somministrazione. La norma sembra quindi poco adatta a regolare direttamente il limite dei 24 mesi per le missioni di somministrazione. A questo si aggiunge il fatto che, nella disciplina precedente alla soppressione, la circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018 aveva chiarito che, in caso di un contratto a tempo indeterminato tra ApL e lavoratore, la durata complessiva delle missioni a termine non era soggetta a limiti massimi. La soppressione di questa deroga, senza una nuova regolamentazione specifica, crea un vuoto interpretativo che potrebbe portare a interpretazioni divergenti.

### ***Esempio***

- **Interpretazione restrittiva**: un'azienda utilizzatrice, in assenza di chiarimenti normativi, potrebbe adottare un approccio prudente, decidendo di interrompere la missione di un lavoratore somministrato al raggiungimento dei 24 mesi, anche se quest'ultimo è assunto a tempo indeterminato dall'ApL. Per esempio, un'azienda nel settore televisivo che ha in corso una missione di 30 mesi per un tecnico specializzato nel montaggio e post-produzione di eventi sportivi potrebbe essere costretta a terminare anticipatamente la missione, con conseguente impatto sulla continuità e la qualità delle trasmissioni delle dirette sportive. Tale scelta deriverebbe dall'incertezza normativa e dalla volontà di evitare possibili conseguenze sanzionatorie. Un approccio restrittivo alla nuova normativa potrebbe limitare la capacità dell'azienda di rispondere alle esigenze di progetti di lungo termine, come la copertura di campionati sportivi o la realizzazione di nuove tecnologie per migliorare l'esperienza di visione degli spettatori. La necessità di interrompere la collaborazione con un tecnico esperto potrebbe influire





negativamente sulla qualità della produzione, compromettendo la stabilità e la competitività dell'azienda nel mercato televisivo.

- **Interpretazione estensiva:** un'altra azienda potrebbe ritenere che la soppressione del regime transitorio elimini ogni limite massimo alla durata delle missioni, proseguendo l'impiego di un lavoratore oltre i 24 mesi. Ad esempio, una società di produzione televisiva che collabora con un regista esperto potrebbe decidere di continuare la sua missione per 36 mesi, basandosi sull'interpretazione che l'assenza di un'esplicita limitazione autorizzi l'estensione. Tuttavia, questa scelta potrebbe esporre l'azienda a rischi di contestazione, soprattutto in assenza di indicazioni normative. La decisione di mantenere il regista per un periodo prolungato senza limiti definiti potrebbe portare a contenziosi, richiedendo un intervento chiarificatore per garantire una gestione uniforme delle missioni.

### **Considerazioni critiche**

La mancanza di chiarezza normativa espone le aziende e le ApL a potenziali contenziosi e incertezze operative. È cruciale documentare ogni decisione legata alla durata delle missioni e mantenere un dialogo aperto con le associazioni di categoria e le autorità competenti. Un intervento chiarificatore, come quello che potrebbe essere fornito dal Ministero del Lavoro attraverso una nuova circolare, sarebbe fondamentale per garantire un'applicazione uniforme delle norme e ridurre i rischi interpretativi. L'assenza di linee guida dettagliate e uniformi amplifica i rischi interpretativi, rendendo necessario un intervento esplicativo.

### **2. Comma 1, lettera a), numero 2) - Limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori**

L'articolo 10, lettera a), numero 2), introduce importanti novità riguardo alle esenzioni dai limiti quantitativi per i lavoratori somministrati a tempo determinato. L'art. 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che il numero dei lavoratori somministrati a tempo determinato non può superare il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato presenti presso l'azienda utilizzatrice. Tuttavia, questo limite non si applicava esclusivamente ad alcune categorie specifiche, tra cui:

- Soggetti in mobilità: lavoratori licenziati che si trovano in condizione di mobilità e possono essere riqualificati per il reinserimento nel mercato del lavoro.
- Soggetti disoccupati che percepiscono da almeno sei mesi trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali: questa categoria include lavoratori che hanno avuto difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro e che necessitano di un sostegno maggiore.
- Lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati: come definiti dal regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, includono giovani senza esperienza lavorativa, persone con disabilità, lavoratori di età superiore ai 50 anni e altre categorie con difficoltà di integrazione lavorativa.

La riforma apportata dalla normativa amplia ulteriormente le categorie di lavoratori esenti dal limite del 30%, introducendo due nuove tipologie:

1. Lavoratori ai sensi dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015: sono esonerati dal conteggio del limite percentuale i lavoratori somministrati impiegati per:
  - Fase di avvio di nuove attività: per i periodi definiti dai contratti collettivi, che possono variare in base al settore e al territorio.
  - *Start-up* innovative: per un periodo di quattro anni dalla costituzione della società o per un periodo inferiore se la società è già costituita.



- Attività stagionali: che comprendono lavori legati a specifiche stagioni, come il turismo estivo e invernale.
  - Spettacoli specifici e programmi radiofonici o televisivi: dove è richiesta una professionalità particolare per determinati periodi.
  - Sostituzione di lavoratori assenti: per garantire la continuità operativa in caso di maternità, malattia o altri eventi.
  - Lavoratori over 50: che, a causa dell'età, potrebbero incontrare maggiori difficoltà a rientrare nel mercato del lavoro.
2. Lavoratori somministrati con contratto a tempo indeterminato: la riforma esonera dal calcolo dei limiti anche i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle ApL e somministrati a tempo determinato presso un utilizzatore. Questo provvedimento mira a incentivare l'adozione di contratti stabili da parte delle ApL, offrendo alle aziende maggiore libertà nel ricorso alla somministrazione senza temere il superamento del limite del 30%. L'obiettivo è promuovere un'occupazione stabile, contrastando la precarietà e garantendo al contempo la flessibilità necessaria alle aziende.

### **Esempio**

Un'azienda nel settore alberghiero, che necessita di personale aggiuntivo durante la stagione estiva, può escludere i lavoratori somministrati per attività stagionali dal calcolo del limite del 30%. Questa disposizione permette di rispondere in modo più efficace ai picchi di domanda senza dover ricorrere a contratti a tempo determinato diretti. Analogamente, un'ApL che impiega lavoratori con contratto a tempo indeterminato ma che vengono assegnati a missioni a termine presso un utilizzatore può beneficiare dell'esenzione, evitando di incorrere in limitazioni quantitative e garantendo una gestione più flessibile delle risorse.

### **Considerazioni critiche**


Sebbene le nuove esenzioni offrano maggiore flessibilità, le aziende devono prestare particolare attenzione nella corretta identificazione dei lavoratori esenti dai limiti, per evitare errori di calcolo che potrebbero dar luogo a sanzioni. È raccomandabile implementare procedure interne di monitoraggio per verificare la corretta applicazione delle esenzioni, garantendo la piena conformità alla normativa vigente. Inoltre, un dialogo continuo con le autorità di vigilanza può ridurre il rischio di divergenze interpretative e garantire un'applicazione uniforme delle norme.

### **3. Comma 1, lettera b) – Esclusione di alcune fattispecie di contratti a tempo determinato stipulati tra ApL e lavoratori dai presupposti di ammissibilità (c.d. causali) di una durata dei contratti di lavoro dipendente a termine superiore a dodici mesi**

La lettera b) dell'articolo 10 della normativa apporta una significativa modifica all'articolo 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, escludendo dall'obbligo di indicare una causale per alcuni contratti a termine superiori ai 12 mesi. In particolare, questa esclusione si applica a specifiche categorie di lavoratori, tra cui:

- Soggetti disoccupati che percepiscono da almeno sei mesi trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali.
- Lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati come definiti dal regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, che includono giovani con limitata esperienza lavorativa, persone con disabilità e lavoratori che necessitano di un reinserimento professionale agevolato.





Questa modifica mira a facilitare l'inserimento stabile nel mercato del lavoro di categorie con maggiori difficoltà, riducendo gli adempimenti burocratici per le ApL e le aziende utilizzatrici. L'esclusione dall'obbligo di causale consente alle aziende di stipulare contratti a termine più lunghi, favorendo la continuità del rapporto lavorativo e migliorando la pianificazione del personale.

#### **Esempio**

Un'ApL può stipulare un contratto di somministrazione di 18 mesi con un lavoratore disoccupato da oltre sei mesi, senza dover motivare il superamento della durata di 12 mesi con una causale specifica. Questo semplifica l'inserimento di lavoratori che, altrimenti, avrebbero difficoltà a trovare impiego, garantendo una maggiore continuità lavorativa e riducendo il ricorso a contratti brevi e precari. Allo stesso modo, un lavoratore svantaggiato può beneficiare di un contratto prolungato, incentivando la stabilità del suo rapporto lavorativo.

#### **Considerazioni critiche**

L'applicazione delle esenzioni richiede una corretta identificazione delle categorie di lavoratori beneficiari. Mantenere una documentazione dettagliata per ogni contratto risulta opportuno per comprovare la conformità in caso di ispezioni. Le aziende dovrebbero dotarsi di procedure chiare per la gestione di tali contratti, prevenendo potenziali contestazioni e garantendo il rispetto delle normative. È consigliabile, inoltre, che le ApL collaborino strettamente con le aziende utilizzatrici per assicurare che i benefici delle esenzioni siano pienamente sfruttati, riducendo al contempo il rischio di errori formali.

#### **Raccomandazioni operative**

- Approccio cautelativo nella gestione delle missioni: data l'attuale incertezza interpretativa, le aziende e le ApL farebbero bene ad intraprendere un approccio prudente, limitando le missioni a 24 mesi per i lavoratori somministrati a tempo determinato, inclusi quelli assunti a tempo indeterminato dall'ApL, fino a quando non vi siano chiarimenti ufficiali in materia.
- Monitoraggio delle esenzioni: è fondamentale predisporre sistemi di controllo interni per verificare l'applicazione corretta delle esenzioni dai limiti quantitativi e l'aderenza alle nuove regole sui contratti a termine, evitando errori potenzialmente costosi.
- Dialogo proattivo con le parti sociali: un confronto con le associazioni di categoria e una collaborazione con le autorità di vigilanza possono facilitare l'adozione di prassi condivise e contribuire a ridurre i rischi di contenzioso.
- Formazione e aggiornamento del personale HR: fornire una formazione adeguata al personale delle risorse umane può garantire una migliore comprensione delle nuove disposizioni, minimizzando il rischio di errori e potenziali violazioni.

#### **Osservazioni conclusive**

Le modifiche introdotte dall'articolo 10 apportano cambiamenti significativi alla disciplina della somministrazione di lavoro, potenzialmente in grado di influenzare in modo profondo le strategie di gestione delle risorse umane da parte delle aziende. Sebbene la normativa miri a favorire una maggiore stabilità dei rapporti di lavoro e a ridurre la precarietà, le incertezze interpretative derivanti dalla soppressione del regime transitorio richiedono una gestione oculata e una pianificazione attenta. La mancata chiarezza su alcuni aspetti, come l'applicabilità del limite dei 24 mesi alle missioni, evidenzia la necessità di un intervento chiarificatore per evitare interpretazioni divergenti e potenziali contenziosi.

La chiave per affrontare con successo le novità normative risiede nella capacità delle aziende di adattarsi rapidamente e di adottare soluzioni innovative, trasformando le incertezze normative in opportunità di crescita e sviluppo.

L'adozione di un approccio proattivo e l'implementazione di una strategia di gestione consapevole consentono di affrontare con successo le sfide del nuovo quadro legislativo.

Un bilanciamento tra prudenza e dinamismo permetterà di sfruttare le potenzialità delle nuove regole, mantenendo un elevato livello di sicurezza giuridica e minimizzando i rischi di contenzioso.

***Art. 11 (Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali)***

Il rapporto di lavoro stagionale è assoggettato ad una disciplina peculiare e distinta da quella dettata per il lavoro a tempo determinato. L'evoluzione normativa ha fornito, negli anni, una risposta alle crescenti esigenze di flessibilità del mercato, offrendo alle imprese uno strumento utile ad affrontare le intensificazioni periodiche dell'attività lavorativa. Al lavoro stagionale non si applicano, ad esempio, i vincoli di durata massima né quelli relativi alle proroghe ed ai rinnovi ed allo *stop & go* previsti per i contratti a tempo determinato.

Per la verità, è proprio attorno al significato ed all'ampiezza dell'aggettivo "*stagionale*" che il legislatore ha costruito l'impalcatura normativa del lavoro stagionale e in relazione al quale si è sviluppato, nel corso del tempo un intenso dibattito giurisprudenziale.

Nel nostro ordinamento, già l'art. 1, comma 2, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato consentiva il ricorso al contratto a tempo determinato, qualora ciò fosse "*richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima*". Il successivo D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, ancora oggi in vigore, dettava un lungo elenco di attività definite come "*stagionali*", per le quali era consentita l'assunzione a tempo determinato. L'elenco in questione veniva definito come tassativo dalla giurisprudenza della Corte di cassazione, che non ammetteva alcuna estensione in via analogica della citata disciplina.

Anche con l'approvazione del successivo D.lgs. n. 368/2001 veniva, infatti, mantenuto il riferimento alle attività stagionali elencate dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525. L'art. 5 comma 4ter del D.lgs. n. 368/2001, tuttavia, attribuiva ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative la possibilità di individuare ulteriori tipologie di attività stagionali.

La disciplina del lavoro stagionale veniva ulteriormente modificata solo anni dopo, con l'introduzione dell'art. 21 comma 2 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che definiva come "*stagionali*": a) i lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In attesa dell'adozione di tale decreto, che non veniva mai emanato, era (ancora una volta) prevista l'applicazione delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525; b) i lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate dai contratti collettivi. In proposito, l'art. 51 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 individuava come "*contratti*



*collettivi*” i contratti nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti aziendali, stipulati dalle loro RSA o RSU.

Dal 2015 ad oggi, era la giurisprudenza di legittimità a tornare sulla definizione di “stagionale”, perimetrandone l’ampiezza. La Corte di cassazione, in particolare, con la sentenza 4 aprile 2023, n. 9243 affermava, con riferimento alle possibili deroghe alla disciplina del contratto a tempo determinato, che la nozione di attività stagionale deve essere distinta da quella di attività continuativa caratterizzata da picchi di stagionalità, che, a differenza della prima, non può essere considerata come “stagionale” in senso stretto.

### **La modifica introdotta dal legislatore**

Il Collegato Lavoro ha introdotto un’interpretazione autentica dell’articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In particolare, l’art. 11 ha ampliato la definizione sin qui adottata di lavoratori “stagionali”, includendovi non solo le categorie previste dal Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, ma anche le attività organizzate per rispondere a intensificazioni della produzione in determinati periodi dell’anno, o alle esigenze tecnico-produttive legate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall’impresa, come stabilito dai contratti collettivi di cui all’articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015.

L’estensione introdotta dal legislatore riguarda, in sostanza, tutti i contratti a tempo determinato stipulati in virtù di incrementi della produttività e che, in quanto tali, vengono ricompresi nella definizione di “stagionali”. Ciò in palese contrasto con il recente orientamento della giurisprudenza della Corte di cassazione che nel 2023, come ricordato, aveva, invece, fornito un’interpretazione assai restrittiva dell’art. 21 del D.lgs. n. 81/2015, distinguendo le attività stagionali in senso stretto dalle cd. “picchi di stagionalità”.

Fermo quanto sopra, tuttavia, ad una prima disamina appaiono alcune criticità che è possibile esaminare sin d’ora.

### **Possibili criticità e spunti di riflessione**

In primo luogo, osserviamo come l’intervento a carattere interpretativo del legislatore non abbia snaturato la norma in commento, ma ne abbia solo e ulteriormente ampliato il perimetro, con l’intenzione di rendere il contratto di lavoro stagionale uno strumento di flessibilità e crescita ancora più incisivo.

Tuttavia, se l’ampliamento della definizione di “stagionalità” garantisce alle imprese la flessibilità derivante dalla possibilità di ricorrere in un maggior numero di occasioni rispetto al passato a contratti a tempo determinato senza soggiacere ad alcuni dei vincoli più stringenti stabiliti in materia (es.: durata massima, proroghe e rinnovi, *stop & go*, limitazioni quantitative etc.), dalla prospettiva dei lavoratori il rischio più evidente è quello di una maggiore precarietà. Il pericolo che si intravede all’orizzonte è quello di un abuso di tale tipologia di contratti, pericolo che potrà essere arginato solo attraverso un attento lavoro di verifica ed accertamento da parte degli organi ispettivi e, in una fase successiva, della magistratura del lavoro.

Sotto altro profilo, è possibile evidenziare il rischio che l’art. 11 del Collegato Lavoro si ponga in contrasto con la direttiva n. 1999/70/CE che prevede la possibilità di ricorrere a misure idonee a prevenire eventuali abusi nel ricorso dei contratti a termine (fattispecie in cui rientrano anche i contratti di lavoro stagionali), tra cui la previsione da parte degli ordinamenti nazionali di “ragioni obiettive” che ne



giustificano i rinnovi. Secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia, tali ragioni debbono tradursi in norme interne che autorizzino il ricorso ai contratti di lavoro stagionale solo ed esclusivamente in virtù di una stretta connessione con i contenuti delle attività lavorative da svolgersi. Vi è, quindi, la possibilità che la generica definizione di “*intensificazione dell’attività produttiva*” di cui all’art. 11 del collegato lavoro non sia del tutto coerente con le specifiche ragioni oggettive, nell’accezione appena ricordata, indicate dalla Direttiva.

#### **Considerazioni conclusive**

In conclusione, quindi, ferme le criticità evidenziate, la nuova interpretazione dell’articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali fornita dal legislatore presenta certamente un apprezzabile “*slancio*” verso una maggiore flessibilità nell’utilizzo di tali contratti. È prevedibile, infatti, che, a seguito dell’ampliamento della portata della norma, quantomeno nei settori che conoscono periodicamente quei “*picchi di stagionalità*” cui faceva riferimento nel 2023 la Suprema Corte, si evidenzino un ricorso significativo a questo strumento contrattuale.



**Art. 17 (Applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti)**

L'art. 17 in commento reca una normativa fiscale di vantaggio a fronte di una fattispecie sostanziale innovativa, già nota come *“contratto di lavoro misto”*: essa, infatti, introduce una deroga al divieto di applicazione del regime forfetario previsto per lavoratori che svolgono attività libero-professionali, che siano titolari sia di un rapporto di lavoro subordinato, che di lavoro autonomo (incluse le collaborazioni esercitate nelle forme di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, ossia rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato) a favore di datori di lavoro che impiegano più di duecentocinquanta dipendenti, dai quali sono contestualmente assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato *“con orario compreso tra il 40 per cento ed il 50 per cento del tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato”*.

La novella mira a formalizzare una originale e flessibile modalità d'impiego, che contempla il cumulo della posizione di lavoro autonomo, e la relativa flessibilità, con quella di lavoro subordinato, e le relative protezioni legali.

La flessibilità aggiuntiva è bilanciata da una garanzia di corretta qualificazione del contratto, realizzata attraverso la obbligatoria certificazione davanti agli organismi preposti, che assurge a condizione di legittimità dell'operazione contrattuale. La ragione di tale accertamento *“qualificato”* della natura del contratto è presto detta: si tratta di evitare che i due rapporti di lavoro finiscano per coincidere, venendo ricondotti di fatto a un unico rapporto di lavoro subordinato, con conseguente disapplicazione pro quota delle norme lavoristiche e previdenziali inerenti al lavoro subordinato.

Sul piano sostanziale, pertanto, la fattispecie consiste in ciò, che un lavoratore e un datore di lavoro divengono parte, contemporaneamente, di un contratto di lavoro subordinato e di un contratto di lavoro autonomo.

Non manca un effetto sostanziale, consistente in ciò, che i lavoratori autonomi sono tenuti ad eleggere un domicilio professionale non coincidente con quello del soggetto con cui hanno stipulato il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale.

L'effetto fiscale della fattispecie sta invece nella deroga alla disciplina fiscale in materia di applicazione del regime forfetario.

La originale formula contrattuale si ispira, in verità, a quella del *“lavoro ibrido”*, sperimentata su base contrattuale-collettiva dal gruppo bancario Intesa Sanpaolo, che, con il *“Protocollo per lo Sviluppo Sostenibile”* del 1° febbraio 2017, ne faceva una tra le principali modalità di inserimento nelle filiali del Gruppo dei nuovi consulenti, ribattezzati *“global advisor”*. La peculiarità della figura stava nella coesistenza di un contratto part-time verticale e uno di agenzia compensato a provvigione: l'esperienza,

peraltro, è cessata per le nuove assunzioni, avendo il gruppo bancario dato disdetta al protocollo con decorrenza 8 febbraio 2023.

Animato da maggior fiducia, adesso ci riprova il legislatore, ma accompagnando la misura con un incentivo fiscale consistente nella deroga al divieto di applicazione del regime forfettario previsto per le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro. Tale regime è destinato agli operatori economici di ridotte dimensioni a favore dei quali operano rilevanti semplificazioni ai fini Iva e ai fini contabili, sui quali sarebbe qui un fuor d'opera dilungarci limitandoci a menzionare la determinazione forfetaria del reddito da assoggettare a un'unica imposta con aliquota del 15 per cento sostitutiva delle imposte sui redditi e dell'Irap.

Di notevole rilievo è la disposizione di cui al comma 2, ove si prevede una ulteriore deroga alla disciplina ostativa del regime forfettario, stabilendosi che essa non si applichi, altresì, nei confronti delle persone fisiche che esercitano attività di lavoro autonomo, nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previste da specifiche intese realizzate ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge, 13 agosto 2011, n.138, (c.d. accordi di prossimità).

Si tratta di una norma che, con piglio assai innovativo, richiama espressamente la figura del contratto di prossimità, con riferimento – deve ritenersi – alla materia delle *“modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA”*. Le analisi anche critiche di questa normativa non mancheranno: qui ci limitiamo a sollevare il dubbio che l'accordo di prossimità possa disciplinare aspetti pubblicistici (fiscali) dei rapporti di lavoro.

***Art. 14 (Lavoro agile e comunicazioni obbligatorie)***

In tema di obblighi di comunicazione con riferimento al lavoro agile, è modificato l'art. 23, c. 1, primo periodo della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Come noto, il datore di lavoro è tenuto a comunicare per via telematica il nominativo di ciascun lavoratore con il quale abbia sottoscritto un accordo individuale per lo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di lavoro agile, precisando la data d'inizio e di conclusione del periodo durante il quale la prestazione di lavoro sarà resa secondo tale modalità.

A decorrere dalla data di entrata in vigore della Legge Collegato Lavoro, tale comunicazione dovrà essere effettuata entro 5 giorni dall'inizio del suddetto periodo oppure entro il quinto giorno successivo alla modifica o alla cessazione della sua durata.

Come noto, le modalità di comunicazione sono disciplinate dal D.M. 22 agosto 2022, n. 149. Al proposito, si ritiene sarebbe stato opportuno un più preciso raccordo tra l'art. 14 della Legge Collegato Lavoro e il già vigente art. 23, c. 1, secondo periodo della più sopra richiamata Legge 22 maggio 2017, n. 81, dal momento che nell'ipotesi di violazione degli obblighi di comunicazione l'impianto sanzionatorio trova applicazione quando non siano adempiute le disposizioni dettate dal citato decreto ministeriale e non quando sia violato il disposto di cui all'art. 23, c. 1, primo periodo della menzionata Legge 22 maggio 2017, n. 81.



**Art. 13 (Durata del periodo di prova)**

All'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: «*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*».

**Introduzione**

Prima dell'intervento del legislatore, l'articolo 7, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 10, già rubricato "Durata massima del periodo di prova", al comma 2 si limitava a prevedere che la durata del periodo di prova nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato fosse stabilita in proporzione alla durata del contratto ed alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

La disciplina del periodo di prova nel contratto a termine ha avuto, per la verità, una propria trasposizione normativa soltanto in epoca recente. Nel corso del tempo la giurisprudenza di legittimità era intervenuta per risolvere i conflitti interpretativi sul punto, sostanzialmente riparametrando le disposizioni previste per il contratto a tempo indeterminato alle peculiarità del lavoro a termine.

Tale processo "di adattamento" è condotto all'elaborazione di una sorta di proporzionalità fra la durata del periodo di prova e la durata del contratto a termine, ciò anche avendo a mente le mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

Tuttavia, la formulazione generica della norma in commento, non corredata di criteri utili al fine di determinare la durata della prova, aveva generato ulteriori ambiguità e dubbi interpretativi circa la corretta modalità di determinazione della durata della prova. In virtù del richiamo al principio di proporzionalità, infatti, la durata del periodo di prova avrebbe dovuto essere certamente commisurata in modo equo rispetto alla durata complessiva del rapporto di lavoro, ma anche in relazione alle "mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego".

Possiamo facilmente intuire come la combinazione di questi due elementi, la cui individuazione veniva, in fondo, rimessa a valutazioni del tutto soggettive, rendesse davvero ardua l'applicazione in concreto della disposizione normativa in questione. In sostanza, se da un lato, la norma così formulata evidenziava una certa flessibilità nella sua applicazione, dall'altro la stessa non offriva un riferimento concreto che consentisse all'interprete di individuare con il maggior grado di certezza possibile la corretta durata di un periodo di prova in relazione ad un contratto a termine.

Al di là delle speculazioni meramente dottrinali, infatti, la questione di una proporzionalità non meglio declinata evidenziava presto le proprie criticità anche da



un punto di vista pratico: occorre ricordare, infatti, che in caso di accertamento giudiziale dell'illegittimità di un patto di prova a causa della sua sproporzione rispetto alla durata e in relazione alle mansioni, anche il recesso dal rapporto ne viene travolto, con tutte le conseguenze sanzionatorie del caso in capo al datore di lavoro.

Da più parti si era, per tali ragioni, invocato un intervento della contrattazione collettiva, affinché venissero stabiliti dalle parti sociali i periodi di durata della prova in stretta correlazione alle singole professionalità e mansioni. Anche in questo caso, tuttavia, le speranze erano state, nel tempo, disattese. D'altra parte, sono pochi ancora oggi i contratti collettivi che prevedono espressamente il proporzionamento del periodo di prova stabilito per i rapporti a tempo indeterminato, nel caso in cui il rapporto sia a termine.

### ***La modifica introdotta dal legislatore***

Rispetto alla disciplina previgente, la riforma in commento ha cristallizzato una "durata legale minima" della prova. In questo senso, siamo innanzi ad una scelta di politica legislativa che valorizza l'elemento della maggior chiarezza nel solco di una predeterminazione della durata della prova nel contratto a tempo determinato in tutti i casi in cui la contrattazione collettiva non preveda una disciplina di maggior favore. Per la prima volta vengono previsti parametri specifici ai quali vincolare la durata della prova: quest'ultima, come visto, è determinata in base ad un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 di calendario, nell'ambito di un range da 2 a 15 giorni per rapporti di durata non superiore a 6 mesi e da 2 a 30 giorni per rapporti di durata da 6 a 12 mesi. Il criterio introdotto è, pertanto, meramente matematico e non prevede valutazioni discrezionali di sorta.

Tale criterio dovrà essere applicato indistintamente a tutte le professionalità e mansioni, senza che venga, quindi, prevista alcuna distinzione di inquadramento del singolo lavoratore. La domanda che è lecito ora porsi è: il legislatore è riuscito davvero a realizzare il suo intento attraverso la modifica introdotta?

La risposta è senz'altro complessa e, certamente, vista la recentissima approvazione della norma in commento, non è esauribile in poche righe, ma gli effetti della modifica normativa dovranno essere valutati nel tempo: senza dubbio l'intervento del legislatore può essere visto come un passo avanti, sia sotto il profilo della costruzione che della definizione di una disciplina sempre più autonoma del contratto a tempo determinato. Fermo quanto sopra, tuttavia, ad una prima disamina appaiono alcune criticità che è possibile esaminare sin d'ora.

### ***Possibili criticità e spunti di riflessione***

In primo luogo, osserviamo come l'intervento del legislatore non abbia, in fondo, snaturato la norma in commento, ma ne abbia solo e ulteriormente stabilito il perimetro in termini di maggiore certezza.

Già la previgente formulazione dell'art. 7, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 10 si fondava sul principio per cui in caso di contratto a termine la durata del periodo di prova doveva essere proporzionata, in primis, alla durata del contratto. Si tratta di un'impostazione, come ricordato di origine giurisprudenziale, non esente da critiche, a cause di un rischio di "discriminazione legalizzata" del lavoratore a tempo determinato che, rispetto al collega assunto a tempo indeterminato, dispone di minori chance, sotto il profilo del tempo a propria disposizione, di farsi apprezzare dal proprio datore di lavoro.

Vi è, in ogni caso, anche la sensazione che la previsione di un criterio legale meramente matematico, applicabile indistintamente a tutte le professionalità dei lavoratori, possa



creare qualche problema sotto il profilo della valutazione dei contenuti dei ruoli e delle differenti mansioni. L'automatismo previsto dalla norma, in assenza di un criterio di aggiustamento che contempra la valutazione del caso singolo, potrebbe, cioè, finire col determinare un livellamento nella valutazione delle competenze.

Altro aspetto problematico, da un punto di vista operativo, potrebbe essere individuato nella difficoltà concreta di operare arrotondamenti meramente aritmetici ai fini della determinazione della durata in tutti i casi in cui l'applicazione del criterio previsto dalla norma non dia luogo a risultati certi. Proviamo a spiegarci meglio con un esempio: ipotizziamo che un contratto a termine abbia una durata di 130 giorni di calendario. In questo caso, 1 giorno di prova ogni 15 giorni darebbe origine ad un periodo di prova di 8,66 giorni. Il dubbio sulla corretta determinazione del periodo a seguito di un possibile arrotondamento (8 o 9 giorni?) rimane. E la questione rischia di farsi ancora più spinosa nel caso in cui occorra effettuare un proporzionamento dei parametri dettati dalla norma in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato part time.

D'altro canto, lascia molto perplessi anche la durata minima del periodo di prova, stabilita per legge in un minimo di soli 2 giorni, un lasso di tempo che pare oggettivamente inadeguato a consentire al lavoratore di esprimere in modo compiuto le proprie competenze professionali e le proprie attitudini e che, d'altro canto, rende quasi impossibile al datore di lavoro una valutazione credibile della prestazione lavorativa. Una simile impostazione si pone in aperto contrasto con la funzione e la causa stessa del patto di prova. un patto di prova, diretto a consentire alle parti del rapporto di lavoro di verificarne la reciproca convenienza e, dal punto di vista del datore di lavoro, di verificare le competenze del lavoratore.

Altro aspetto problematico ci sembra poi rappresentato dall'indeterminatezza dell'incipit del comma 2 della norma in esame: *"Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva"*. In primo luogo, da un punto di vista squisitamente interpretativo potrebbe non essere sempre agevole determinare quale clausola contrattuale possa considerarsi più favorevole rispetto alla disciplina legale, anche se la modifica in commento pare suggerire un mero confronto tra le disposizioni in termini aritmetici. Peraltro, la norma – e la modifica non è intervenuta sul punto - non precisa né a quale livello di contrattazione occorra fare riferimento (nazionale, aziendale, territoriale, ecc.), né indica quale sia la misura della rappresentatività alla quale fare riferimento.

#### **Considerazioni conclusive**

In conclusione, quindi, ferme le criticità evidenziate, la norma rappresenta un apprezzabile tentativo verso una maggiore certezza interpretativa pur facendo applicazione di parametri legali minimi particolarmente rigidi. Sarebbero auspicabili strumenti di riduzione della predetta rigidità magari avendo a mente l'introduzione di un criterio ulteriore che possa concedere un margine di flessibilità tale da adattare la previsione alle peculiarità del caso singolo.

Sotto altro profilo, il tentativo del legislatore di rendere più certo un ambito in cui era difficile addirittura individuare un unico criterio empirico di determinazione della durata della prova, a tutti gli effetti, rischia di risultare depotenziato dal residuo margine di ambiguità interpretativa che ancora caratterizza il testo, per lo più a causa di un allineamento non del tutto riuscito tra la formulazione previgente della norma e le modifiche introdotte.



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

### **Le novità in materia di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di assenza ingiustificata prolungata**

La normativa in esame introduce rilevanti novità in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, tramite la previsione di cui al nuovo comma 7-bis dell'articolo 26 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

In particolare, il nuovo comma prevede che nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore/della lavoratrice superiore al termine previsto dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto o, in sua assenza, alla soglia di 15 giorni, il datore di lavoro è tenuto a informare la sede territoriale competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ("INL"), al quale spetta la decisione se procedere, o meno, con una verifica della veridicità della comunicazione ricevuta.

A fronte di tale comunicazione, il rapporto di lavoro interessato deve intendersi risolto per volontà del lavoratore/della lavoratrice, senza alcun obbligo procedurale e/o costo a carico del datore di lavoro.

Il descritto meccanismo automatico non opera se il lavoratore/la lavoratrice dimostra di essere stato/a impossibilitato/a a giustificare le sue assenze, per cause di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro stesso.

### **La nuova fattispecie come deroga alla generale procedura telematica in caso di dimissioni**

Sino a marzo 2016, le dimissioni erano governate dal principio generale di libertà della forma *ex art. 1325 c.c.*, in forza del quale il lavoratore/la lavoratrice ai fini della validità dell'atto poteva scegliere la forma che prediligeva per rassegnare le dimissioni.

A partire dal 12 marzo 2016, l'introduzione dell'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 ha delineato una specifica procedura telematica da applicare in caso di dimissioni del lavoratore e di risoluzione consensuale, imponendo, quindi, una sorta di forma vincolata - in deroga al suddetto principio di libertà della forma - a cui il lavoratore deve attenersi ai fini dell'efficacia dell'atto di recesso.

In altre parole, per estinguere il proprio rapporto di lavoro il dimissionario deve compilare e trasmettere, esclusivamente in via telematica, a pena di inefficacia, le proprie dimissioni attraverso appositi moduli presenti sul sito dell'INPS e resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che vengono poi automaticamente inoltrati al datore di lavoro e alla sede territoriale competente dell'Ispettore del Lavoro.

Il nuovo comma 7bis innova questa disciplina, codificando una nuova forma di dimissioni "*per fatti concludenti*", di origine giurisprudenziale, che si verificano in caso di assenza prolungata e ingiustificata dal lavoro, e supera altresì la rigida formalità prescritta dalla attuale disciplina in materia di dimissioni, sostituendo l'azione del dipendente (l'invio telematico delle dimissioni) con l'obbligo comunicativo del datore di lavoro nei confronti dell'Ispettorato del Lavoro.

### **Obiettivi e finalità della nuova norma: a partire dalla contrattazione collettiva e passando per la giurisprudenza**

Per poter meglio comprendere le motivazioni che hanno spinto il legislatore a introdurre la norma in esame e, al contempo, gli obiettivi posti alla base di tale scelta legislativa, occorre muovere un passo indietro.

Nell'articolato sistema della contrattazione collettiva, l'assenza ingiustificata è da sempre tipizzata come ipotesi di illecito disciplinare, da sanzionare sulla base di quanto



previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro (“CCNL”) applicato al singolo rapporto di lavoro.

Sul punto, infatti, occorre precisare che non esiste uno schema sanzionatorio uniforme per tutti i rapporti di lavoro, ma tale impianto varia a seconda delle specifiche e diverse previsioni contrattuali contenute nel CCNL di riferimento

Di conseguenza, prima dell’introduzione della norma in esame, l’unico modo a disposizione del datore per interrompere il rapporto di lavoro intercorrente con il lavoratore/la lavoratrice - assente ingiustificato/a - consisteva nell’instaurazione di un procedimento disciplinare, ex art. 7 St. Lav., volto a contestare tali condotte, dando la possibilità al dipendente di giustificarsi sul punto, per poi procedere, eventualmente, con l’intimazione del licenziamento.

Come noto, il licenziamento, incluso quello disciplinare, configura una fattispecie di perdita involontaria del posto di lavoro che prevede l’applicazione di un ammortizzatore sociale a tutela del lavoratore/della lavoratrice licenziato/a, la c.d. NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego).

Nel corso del tempo, l’assenza ingiustificata prolungata dal posto di lavoro è stata utilizzata da molti/e lavoratori/lavoratrici, intenzionati ad abbandonare volontariamente il posto di lavoro, quale espediente per farsi licenziare ed accedere alla NASpI e, quindi, per beneficiare indebitamente dell’indennità di disoccupazione, cui non avrebbero avuto altrimenti diritto dimettendosi volontariamente, e così ponendo a carico del datore di lavoro numerosi costi e/o difficoltà gestionali.

Orbene, il diffondersi di tale pratica ha determinato il legislatore a intervenire al fine di contrastare le suddette condotte, scorrette nei confronti dei datori di lavoro e illecite nei confronti dell’istituto previdenziale erogatore dell’ammortizzatore sociale.

Peraltro, negli ultimi anni già la giurisprudenza era intervenuta al fine di contrastare la prassi sopradescritta.

Invero, in alcune significative pronunce sia il Tribunale di Udine sia il Tribunale di Monza<sup>1</sup> avevano già affrontato la questione della prolungata assenza ingiustificata del lavoratore/ della lavoratrice inquadrando come “*dimissioni per fatti concludenti*”, contribuendo a fornire un interessante orientamento oggi in parte recepito dal legislatore.

### ***Prime considerazioni sulla norma in merito alle incertezze applicative e alle connesse implicazioni operative***

Nessun dubbio, dunque, circa le “*buone intenzioni*” alla base dell’iniziativa legislativa in esame. Tuttavia, già ad una prima lettura il nuovo comma 7-bis presenta diverse lacune foriere di incertezze dal punto di vista applicativo ed operativo.


Tra le tante si evidenziano le seguenti:

- a. non è chiaro come la nuova disposizione si debba coordinare con la disciplina – anche di natura contrattuale-collettiva – relativa alla procedura disciplinare nei casi di assenza ingiustificata del lavoratore/della lavoratrice. In particolare, non si comprende se le due fattispecie si devono intendere tra di loro alternative o

---

<sup>1</sup> Sul punto, Trib. Udine del 27 maggio 2022, n. 20 il quale ha affermato che assentarsi dal lavoro senza fornire alcuna giustificazione, al fine di indurre il datore di lavoro ad intimare un licenziamento disciplinare, è una prassi da censurare e che tale comportamento integra la fattispecie delle dimissioni per *facta concludentia*, da intendersi tale anche senza il rispetto della procedura telematica; Trib. Udine del 30 settembre 2020, n. 106 secondo cui nei casi di assenza ingiustificata in cui si induce il datore di lavoro a intimare il licenziamento disciplinare, spetta al dipendente pagare il ticket Naspi versato all’INPS; Trib. Monza del 2 aprile 2019 che ha ritenuto il comportamento del lavoratore assente ingiustificato come concludente e, dunque, cessato per manifesta volontà del lavoratore.



- 
- potranno anche essere cumulative o in relazione di subordine (e in questo ultimo caso in che ordine e con quali effetti);
- b. non è precisato se il “*termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro*” corrisponda a quello oggi indicato in materia di procedura disciplinare (peraltro, nella maggior parte dei casi, inferiore ai 15 giorni e, quindi peggiorativo) ovvero a un diverso termine che potrà eventualmente essere convenuto dalle parti sociali;
  - c. superflua e generica è poi la previsione secondo cui alla comunicazione datoriale “*può*” fare seguito la verifica dell’Ispettorato del Lavoro (entro quali tempistiche, con quali modalità, ma soprattutto quali sarebbero gli effetti di un’eventuale accertata “*non autenticità*” di detta comunicazione);
  - d. ancora, solo la prassi giurisprudenziale ci dirà come debba intendersi la previsione secondo cui grava sul lavoratore/la lavoratrice l’onere di dimostrare - evidentemente in giudizio - la non imputabilità a sé stesso/a dei motivi che ne giustificano l’assenza;
  - e. non è specificato se, come già avviene per le dimissioni volontarie, anche a tali dimissioni si applichi quanto previsto in caso di mancato preavviso (ossia la trattenuta dell’indennità sostitutiva del preavviso non lavorato a carico del dimissionario);
  - f. non è specificato il momento in cui si risolve il rapporto di lavoro e se nelle more della fase istruttoria dell’INL, il rapporto debba già intendersi cessato o meno.

#### **Considerazioni conclusive**

Il nuovo comma *7bis* dell’art. 26 D.lgs. n.151/2015 si fonda sull’apprezzabile intento di porre fine a una prassi opportunistica (dispendiosa anche per le casse dello Stato) alquanto diffusa tra i lavoratori/le lavoratrici al fine di poter beneficiare dell’indennità di disoccupazione.

Tuttavia, la disposizione, così come formulata, presenta numerose lacune che generano sia questioni interpretative non banali, sia incertezze di carattere applicativo; in particolare, sembra oggi sussistere una fattispecie ibrida, a cavallo tra il licenziamento e le dimissioni, senza che siano state fornite indicazioni in merito alla necessità o meno di attivare l’eventuale procedimento disciplinare.

In conclusione, a fronte dei numerosi dubbi a livello operativo, occorreranno chiarimenti interpretativi e applicativi della prassi ministeriale e dell’INPS.

**Art. 20 (Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro)****Introduzione e portata della norma**

Nell'ambito dei processi di semplificazione delle procedure con l'introduzione e la diffusione degli strumenti telematici, il Collegato Lavoro conferma la legittimità del collegamento tramite piattaforme digitali per i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro di cui agli articoli 410, 411 e 412-ter c.p.c..


L'introduzione nel nostro sistema delle conciliazioni in modalità telematica si deve all'emergenza sanitaria da Covid-19. Negli anni della pandemia, infatti, per limitare il raggruppamento di più persone in uno stesso luogo e limitarne gli spostamenti, era stata adottata tale modalità di conciliazione per le controversie in materia di lavoro nella quasi totalità delle sedi "protette" di cui all'art. 2113, comma 4, c.c., incluse le sedi sindacali e le commissioni di certificazione di cui all'art. 31, comma 13, L. n. 183/2010. Con riferimento alle procedure conciliative di competenza dell'Ispettorato del Lavoro, l'art. 12-bis, comma 2, del Decreto-legge n. 76/2020 aveva già espressamente contemplato la possibilità di procedere a tali procedure in modalità telematica.

Con riferimento alle conciliazioni in sede giudiziale era invece intervenuta la modifica dell'art. 88, comma 2, disp. att. c.p.c., introdotta con la legge n. 70/2020 di conversione del dl n. 28/2020, nel quale è stato inserito un secondo comma così formulato: "*Quando il verbale d'udienza, contenente gli accordi di cui al primo comma ovvero un verbale di conciliazione ai sensi degli articoli 185 e 420 del codice, è redatto con strumenti informatici, alla sottoscrizione delle parti, del cancelliere e dei difensori tiene luogo apposita dichiarazione del giudice che tali soggetti, resi pienamente edotti del contenuto degli accordi, li hanno accettati. Il verbale di conciliazione recante tale dichiarazione ha valore di titolo esecutivo e gli stessi effetti della conciliazione sottoscritta in udienza*".

Si tratta dunque di una disposizione che codifica e conferma una modalità di svolgimento delle conciliazioni in materia di lavoro che, nella prassi, è già utilizzata da più di quattro anni e sulla quale non sono mai stati avanzati particolari dubbi di legittimità.

Ciò premesso, è opportuno segnalare che non sussiste una completa uniformità di regole per quanto riguarda alcuni aspetti delle conciliazioni a distanza in materia di diritto del lavoro per quanto riguarda, ad esempio, la piattaforma e gli altri strumenti telematici idonei a garantire il corretto accesso a tale tipologia di conciliazione, la modalità di espressione del consenso alla procedura e di sottoscrizione dell'accordo, il luogo fisico nel quale le parti che sottoscrivono il verbale devono trovarsi, il tipo di procura che può essere ammessa per la parte che si deve far sostituire nella sottoscrizione dell'accordo e il rilascio del consenso per il trattamento dei dati. Tutti questi aspetti potrebbero essere uniformati con l'adozione di una norma apposita che regoli nel dettaglio le modalità di conciliazione autorizzate.





A questo proposito, il secondo comma dell'art. 20 del Collegato Lavoro prevede l'intervento del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro della Giustizia, sentiti l'Agenzia per l'Italia digitale e il Garante per la protezione dei dati personali, affinché, mediante decreto da emanarsi entro dodici mesi dall'entrata in vigore della legge, vengano stabilite le regole tecniche per adottare le tecnologie di informazione e comunicazione per lo svolgimento a distanza delle conciliazioni in materia di lavoro.

Si auspica, pertanto, che l'emanando decreto possa definitivamente superare le eventuali criticità che possono essere sollevate in merito allo svolgimento della conciliazione a distanza con particolare riferimento alle garanzie per il lavoratore, alla trasparenza di tali procedimenti e alle garanzie di inoppugnabilità degli accordi.

#### ***Possibili criticità e spunti di riflessione***

Per quanto attiene all'accertamento della effettiva volontà delle parti di transigere la controversia, l'attività di controllo della volontà transattiva unitamente al chiarimento degli effetti dell'atto transattivo, attuata con modalità telematica non pone particolari criticità. L'accertamento avviene, infatti, tramite formule e avvertimenti che il conciliatore normalmente illustra alle parti prima della lettura dell'atto transattivo, dando alle stesse la facoltà di interrompere la lettura del verbale nell'ipotesi di necessità di chiarimenti. Si tratta dunque delle stesse formule dichiarate in presenza o con collegamento da remoto senza che ciò abbia influenza sulla genuinità della volontà transattiva.

Al pari di quanto sopra, non appare particolarmente critica neppure la sottoscrizione dell'accordo effettuata con modalità telematica (firma elettronica e/o firma davanti alla webcam e trasmissione della copia scansionata) che, grazie alle garanzie degli appositi sistemi elettronici o alla possibilità per il conciliatore di assistere alla sottoscrizione dell'atto tramite il videocollegamento, non dovrebbe presentare dubbi in merito alla autenticità della firma.

Per quanto attiene invece alla verifica dell'identità delle parti e dei poteri alle stesse attribuiti, la conciliazione da remoto rende meno agevole e sicuro, rispetto a quella in presenza, il riconoscimento dell'identità delle parti che in questo caso avviene tramite l'invio e/o l'esibizione di un documento di identità in corso di validità da raffrontare all'immagine della persona durante il collegamento su piattaforma telematica.

Riguardo alla procura per transigere alla parte che si fa sostituire, non tutte le sedi sindacali e/o di certificazione accettano la procura semplice o autenticata dal legale ai sensi dell'art. 185 c.p.c. e alcune sedi richiedono la procura notarile. A prescindere da quelle che sono le maggiori o minori garanzie che ogni commissione decide di chiedere alle parti per avere certezza della validità e inoppugnabilità della sottoscrizione dell'impegno di conciliazione, per le conciliazioni a distanza il documento contenente la procura potrà essere inviato alla Commissione prima dell'incontro solo in copia, ossia tramite la scansione dell'originale. Diversamente, la celerità e la semplificazione che caratterizza tale modalità di conciliazione verrebbero meno.

Pertanto, l'accertamento dei poteri conciliativi, così come l'accertamento delle identità personali delle parti, è reso più difficoltoso dalla modalità in video conferenza rispetto alla conciliazione in presenza.

La criticità maggiormente discussa in tale materia riguarda però la mancanza di una contestualità spaziale che non rende possibile verificare il luogo fisico presso il quale il lavoratore è ubicato durante la conciliazione e, conseguentemente, escludere che si tratti di un locale di proprietà aziendale.



Una recente pronuncia della Corte di legittimità ha escluso che la sede aziendale possa rappresentare una c.d. “sede protetta” per espletare un tentativo di conciliazione e sottoscrivere un accordo ex art. 2113, comma 4 c.c. in ragione della circostanza per cui questa non ha «*il carattere di neutralità indispensabile a garantire, unitamente alla assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore*» (Cass. Civ. Sez. Lav. 15 aprile 2024, n. 10065).

E' evidente che il timore espresso dalla Suprema Corte riguardo ai possibili condizionamenti che il lavoratore che si trovi fisicamente presso i locali del datore di lavoro potrebbe subire alla propria libertà decisionale durante la conciliazione, trova ragione d'essere anche – e maggiormente – quando la conciliazione avvenga da remoto.

#### **Considerazioni conclusive**

In conclusione, quindi, l'auspicio è che l'art. 20 del Collegato Lavoro, oltre a sancire la legittimità delle conciliazioni con modalità telematiche, possa risolvere – tramite lo strumento del decreto ministeriale mirato a stabilire le regole tecniche per le conciliazioni in materia di lavoro - le criticità evidenziate definendo le misure di garanzia in favore del lavoratore e garantendo, al contempo, le imprese circa la inoppugnabilità dei verbali di conciliazione sottoscritti attraverso la modalità telematica.



ArlatiGhislandi  
Neri  
Rotondi



Lab Law  
FIRM & COMPANY

