

Collegato Lavoro 2025

Disposizioni in materia di lavoro tra questioni risolte e nuove criticità

Eufranio Massi

La **legge 13 dicembre 2024, n. 203** (1), contenente disposizioni in materia di lavoro, è da tempo stata ridenominata “*Collegato Lavoro alla Legge di Bilancio 2025*”: non ci si trova, assolutamente, davanti ad una riforma del mercato del lavoro ma a **singoli interventi**, richiesti, in via principale dalle aziende e dagli Ordini dei professionisti che li assistono, **su alcune tipologie contrattuali e istituti**, finalizzati a correggere impostazioni frutto delle precedenti normative e degli indirizzi che si andavano costituendo sulla scorta di decisioni della Corte di Cassazione (è il caso, della interpretazione autentica relativa ai contratti stagionali).

Si tratta di interventi che, in alcuni casi, seppur ponderati a seguito di forti riflessioni, non risolvono completamente le questioni aperte e rischiano di far aumentare il contenzioso come nel caso di alcuni incisi non proprio felici presenti, ad esempio, nella definizione della durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato. Fatta questa breve premessa, è opportuno entrare nel merito delle singole questioni iniziando l'esame dalle tipologie contrattuali che hanno subito modifiche e proseguendo sulle novità relative alle dimissioni, alle integrazioni salariali ed al lavoro agile, sull'intervento in materia di sicurezza del lavoro. Non ritengo, al momento, opportuno soffermarsi sulle rateizzazioni dei contributi e premi nei confronti degli Istituti previdenziali e sugli accertamenti “da remoto” dell'Inps, atteso che mancano le indicazioni specifiche demandate da un Decreto del Ministro del Lavoro e a note chiarificatrici dell'Inps.

Contratto a tempo determinato: novità per la stagionalità e periodo di prova

Quando si parla di lavoro a tempo determinato, occorre premettere che, in virtù di forti contrasti di vedute politico-sindacali, ci si trova di fronte ad una normativa che, nel corso degli ultimi anni, è stata oggetto di forti revisioni, aggiustamenti e rimaneggiamenti: i recenti esempi di quanto appena affermato si rinvencono nel D.L. n. 131/2024 (2), con la quale, per bloccare la procedura di infrazione n. 2014/4231 promossa dalla Commissione europea si è modificata la normativa sul risarcimento danni nei contratti a termine illegittimi con una parziale rivisitazione dell'art. 28, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 (settore privato) e dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 (settore pubblico) che ammette, in caso di maggior danno subito, una deroga risarcitoria a quanto previsto dalle disposizioni appena richiamate. Altra novità è quella contenuta nel D.L. n. 202/2024 (c.d. “*Decreto Milleproroghe*”) ove l'art. 14, comma 3, sposta al 31 dicembre 2025 la possibilità per i datori di lavoro che dovessero inserire una causale nel contratto a tempo determinato con un lavoratore, in mancanza di specifica previsione della contrattazione collettiva, di ipotizzarne, con il consenso dell'interessato, una per esigenze tecnico, produttive ed organizzative. Con l'**art. 11 della legge n. 203/2024**, si fornisce (e questa è la prima novità) una **interpretazione autentica dell'art. 21, comma 2, secondo periodo del D.Lgs. n. 81/2015** disponendo che «rientrano nelle **attività stagionali**, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repub-

(1) Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 303, serie generale, del 28 dicembre 2024, in vigore dal 12 gennaio 2025.

(2) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 166/2024.

blica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015».

Tale intervento legislativo ha inteso scongiurare gli effetti (ovviamente, su decisioni future della Magistratura di merito) dell'ordinanza della **Corte di Cassazione n. 9243 del 4 aprile 2023** (3) la quale, intervenendo su una decisione adottata dalla Corte di Appello di Venezia (confermandola nella sostanza) aveva affermato che:

a) «Seppur nel mutato quadro normativo della disciplina dei contratti a tempo determinato, resta valida l'affermazione che nel concetto di attività stagionale in senso stretto, rientrano le attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e non anche situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico-produttiva»;

b) «Le fluttuazioni di mercato e gli incrementi di domanda del mercato e gli incrementi di domanda che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell'anno rientrano nella nozione diversa delle c.d. "punte di stagionalità" che vedono un incremento della normale attività lavorativa connessa a maggiori flussi».

Sulla base di questi principi la Corte riteneva che la contrattazione collettiva, potendo definire ulteriori attività stagionali, dovesse elencare specificatamente quali fossero le attività che si caratterizzano per la stagionalità (non è sufficiente parlare di picchi di attività), in mancanza delle quali gli eventuali contratti a tempo determinato sottoscritti dal datore di lavoro rientravano tra quelli "normali", con la conseguenza che il superamento dei 24 mesi (o termine diverso previsto dalla

contrattazione collettiva) comportava la trasformazione dei rapporti a tempo indeterminato.

Ma cosa aveva indotto la Cassazione a convertire i rapporti a tempo indeterminato?

I contratti stagionali erano stati definiti come "normali" e la loro sommatoria, aveva superato il termine massimo, allora fissato in 36 mesi. Infatti, non era stata riconosciuta la validità dell'accordo aziendale di una Compagnia aerea che, sulla base della previsione del D.Lgs. n. 368/2001 e, poi, del D.Lgs. n. 81/2015, l'intensificazione delle attività in alcuni periodi dell'anno, non aveva individuato e tipizzato le attività che dovevano essere ritenute come stagionali in quanto preordinate ed organizzate per l'espletamento limitato ad una stagione.

Tale indirizzo della Magistratura di legittimità, rischiava di "rendere nulla" l'efficacia di molti contratti collettivi, soprattutto di secondo livello, ove tale operazione non è stata effettuata e ove, sovente, ci si è limitati ad indicare alcuni periodi ben definiti dell'anno, senza declinare le specifiche attività. Di qui la scelta del Legislatore di inserire l'**interpretazione autentica** della disposizione, **con effetto retroattivo**, proprio per **prevenire possibili contenziosi** che avrebbero potuto avere effetti negativi per i datori di lavoro interessati. Ovviamente da tale decisione i **datori di lavoro sono avvantaggiati**, in quanto il contratto a termine stagionale presenta notevoli condizioni di favore rispetto a quello normale (assenza dello *stop and go*, diritto di precedenza valido soltanto per un ulteriore contratto stagionale, possibilità di superare, in sommatoria, il tetto dei 24 mesi attraverso rapporti che si ripetono ogni anno).

La seconda novità che riguarda i contratti a tempo determinato è inserita nell'**art. 13 della legge n. 203/2024** e concerne il **periodo di prova** (4), rispetto al quale l'art. 7 del D.Lgs. n. 104/2022 (ma anche altre disposizioni già presenti nel nostro Ordinamento) aveva previsto alcune regolamentazioni che vanno tenute presenti:

- la **durata del periodo di prova** nei rapporti di lavoro subordinato (sia a tempo indeterminato che a termine) non può essere superiore ai 6 mesi, fatto, ovviamente, salvo il limite minore previsto dalla contrattazione collettiva;

(3) In *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(4) V. F. Avanzi, *Patto di prova nel contratto a termine: crite-*

rio di proporzionalità, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 2, pagg. 102 ss.

- la **durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato** (deve risultare da atto sottoscritto prima dell'inizio di qualsiasi prestazione lavorativa con indicazione specifica delle mansioni da svolgere) deve essere **ridotta in misura proporzionale** in relazione alla **durata** ed alle **mansioni** da svolgere correlate alla **natura dell'impiego** (passaggio abbastanza importante, non adempiuto compiutamente dal Legislatore del "Collegato Lavoro");
- in caso di **rinnovo** di un **contratto a termine** per le **stesse mansioni** il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova;
- la **malattia, l'infortunio, il congedo obbligatorio** per maternità o paternità, l'esercizio del **diritto di sciopero**, i **permessi ex lege** n. 104/1992 comportano il **prolungamento del periodo di prova** per una durata corrispondente al periodo di assenza;
- nei rapporti che riguardano la **Pubblica Amministrazione** la materia continua ad essere regolamentata dall'**art. 17 del D.P.R. n. 487/1994**.

L'art. 13, inserendosi nel comma 2 dell'art. 7 del D.Lgs. n. 104/2022 stabilisce che «Fatte salve le disposizioni più favorevoli (le ultime due parole potrebbero essere foriere di contenzioso) della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso, la durata del periodo di prova non può essere superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro di durata non superiore a 6 mesi e a 30 giorni per quelli aventi una durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi».

Il Legislatore è intervenuto perché, nella stragrande maggioranza dei casi, la contrattazione collettiva non ha fatto nulla dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 104/2022 ed i Ccnl continuano a prevedere il periodo di prova "tarato" sul contratto a tempo indeterminato e le aziende per ottemperare alla disposizione del D.Lgs. n. 104/2022, hanno, sovente, utilizzato metodi di riproporzionamento del periodo di prova basandosi su regole empiriche o di buon senso.

La scelta operata, però, presenta alcune **criticità** che possono così sintetizzarsi:

- la **riduzione** del periodo di prova è, in un certo senso, "**orizzontale**": il periodo è uguale per tutti e mette sullo stesso piano mansioni e professio-

nalità diverse (ad es., l'operaio generico e l'impiegato amministrativo di livello superiore). Sicuramente, non si poteva fare altrimenti perché non è possibile compendiare mansioni e livelli completamente diversi nelle centinaia di Ccnl che regolano i rapporti di lavoro nei vari settori. Questo è un compito che spetta alla contrattazione collettiva;

- la norma fa **salvi i trattamenti più favorevoli previsti dalla contrattazione collettiva**. La dizione «più favorevoli» rischia di scatenare un contenzioso con possibili decisioni giudiziali diverse che potevano essere evitate con una scrittura più attenta. Era sufficiente eliminare le parole "più favorevoli" e limitarsi al "Fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva". La dizione «più favorevoli» si riferisce, senz'altro, al lavoratore in virtù del principio del *favor prestatoris* abbastanza consolidato in giurisprudenza, ma c'è da chiedersi se il periodo più corto o quello più lungo sarà da intendersi come più favorevole. Nella sostanza, come accennato in precedenza, in caso di contenzioso, basandosi sul fatto concreto eventualmente portato al suo esame, sarà il giudice a definire la questione;

- la **durata massima** prevista dall'art. 13 (15 giorni per un rapporto fino a 6 mesi e 30 giorni per un contratto inferiore ai 12 mesi) risulta essere **superiore al meccanismo ipotizzato** che prevede 2 giornate di effettivo lavoro per ogni mese, in quanto dal puro calcolo matematico avremmo dovuto avere rispettivamente 12 e 24 giorni. Ciò significa che la durata del periodo di prova può essere prevista nel contratto con cui si procede all'assunzione in misura maggiore rispetto al mero calcolo numerico;

- la durata massima del periodo di prova prevista dall'art. 13 si ferma ai **rapporti di durata inferiore ai 12 mesi**. Cosa succede per quelli che sin dall'inizio hanno una durata superiore? Nell'art. 13 non c'è risposta, forse perché ci si è voluti attenere alla Direttiva che al punto 28 aveva precisato che gli Stati membri dovevano assicurare una durata «adeguata e proporzionale» ai contratti di lavoro a tempo determinato con una durata inferiore a 12 mesi. In ogni caso il problema sussiste per tutti i rapporti che, sin dall'inizio, hanno una durata superiore ai 12 mesi e, forse, sarebbe stato giusto che il Legislatore dicesse qualcosa. In attesa delle determinazioni dell'autonomia collettiva, si potrebbe (tenuto conto che si tratta

di un rapporto abbastanza lungo) far riferimento alla previsione del Ccnl relativa al contratto a tempo indeterminato o procedere con il meccanismo (2 giorni al mese) di computo dei contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi.

Contratto di somministrazione: maggiore flessibilità nell'utilizzazione

Molte novità ed aggiustamenti riguardano il contratto di somministrazione che sempre più si avvicina al contratto a tempo determinato ma senza alcuni vincoli specifici di tale tipologia contrattuale.

L'art. 10 della legge n. 203/2024 prende, altresì, atto di situazioni critiche evidenziate negli anni passati: i cambiamenti normativi intervengono attraverso una tecnica interpositiva, di cancellazione e di riscrittura di alcuni commi di disposizioni già esistenti all'interno del D.Lgs. n. 81/2015.

Ma, andiamo con ordine, partendo dalla constatazione che i **periodi quinto e sesto del comma 1, dell'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015** sono stati **soppressi**: di cosa si tratta?

Viene **cancellata** sia **la temporaneità**, fino al 30 giugno 2025, che prevedeva l'utilizzazione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie di Lavoro inviati in missione per l'esecuzione di lavori a tempo indeterminato, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi senza che ciò determinasse in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. In passato la richiesta dell'abolizione di qualsiasi limite temporale era stata avanzata, unitariamente, dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni dei lavoratori del settore, ma il Legislatore ha abrogato tutto, anche la norma di riferimento: tutto ciò però **non toglie liceità alla somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato**.

Di conseguenza, in caso di somministrazione di lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato dall'Agenzia di Lavoro, **occorrerà** essere ben attenti a **non superare la soglia dei 24 mesi complessivi**, anche in sommatoria con contratti a tempo determinato, per mansioni dello stesso livello della categoria legale di inquadramento. La cancellazione del quinto periodo del comma 1 non inficia, la possibilità della somministrazione

a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato che, anzi, viene viepiù valorizzata con la non inclusione nel tetto della percentuale massima prevista in ogni azienda per l'utilizzazione di lavoratori somministrati.

Con l'art. 10 si interviene anche sul **limite percentuale** previsto dal comma 2 dell'art. 31 il quale dispone che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi (anche aziendali, secondo l'indicazione espressa dall'art. 51) applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati non possa superare, complessivamente, il **30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza **alla data del 1° gennaio dell'anno** al quale si riferiscono le stipule dei contratti di somministrazione. La norma prevede l'arrotondamento del decimale all'unità superiore nel caso in cui sia uguale o superiore allo 0,5. Se ad attivare la somministrazione è un datore di lavoro che ha iniziato l'attività durante l'anno, la percentuale si calcola sul numero dei dipendenti in forza a tempo indeterminato all'atto della stipula del contratto con l'Agenzia di Lavoro.

Ora, per effetto di una interposizione operata dopo il terzo periodo del comma 2 dell'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015 **non rientrano nella percentuale** sopra indicata:

- i soggetti assunti dal somministratore con contratto a tempo indeterminato;
- la casistica individuata per i contratti a tempo determinato, dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 che comprende le fasi di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dalla contrattazione collettiva, le c.d. "start-up *innovative*" per i quattro anni successivi alla loro costituzione o il periodo più limitato previsto, per quelle già costituite, dal comma 3 dell'art. 25 del D.L. n. 179/2012, lo svolgimento di attività stagionali per le quali è intervenuta l'interpretazione autentica con l'art. 11 e della quale si sono esaminati i riflessi parlando dei contratti a tempo determinato, gli specifici spettacoli o gli specifici programmi radiofonici o televisivi, la sostituzione di lavoratori assenti e i contratti che riguardano soggetti *over 50*. Tale piena equiparazione ai contratti a tempo determinato rende ancora più appetibile sul mercato del lavoro il contratto di somministrazione.

Altre **casistiche**, comunque, erano **già escluse dai limiti percentuali**, in relazione alla loro condizione soggettiva:

- **lavoratori in mobilità** ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991: si tratta di una categoria, sostanzialmente esaurita, atteso che l'istituto della mobilità previsto dalla legge appena richiamata è stato soppresso dal 1° gennaio 2017;
- **lavoratori disoccupati** che fruiscono da almeno **sei mesi** della **NASpI** (la disoccupazione agricola non viene presa in considerazione) o di un trattamento integrativo salariale;
- **lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati** ai quali si riferisce l'art. 2 del Regolamento comunitario n. 651/2014, individuati con il D.M. 17 ottobre 2017 (5) che comprende, nella prima categoria, i soggetti che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, o che hanno una età compresa tra i 15 ed i 24 anni, o che non posseggono un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3), o che hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito, o che hanno superato i 50 anni, o che, adulti vivano solo con una o più persone a carico, o che sono occupati in professioni o settori caratterizzati da tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sotto rappresentato, o che, appartengano ad una minoranza etnica di uno Stato membro UE ed hanno necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile. Sono considerati, invece, «lavoratori molto vantaggiati», i soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi.

Altra novità prevista dall'art. 10 riguarda il **comma 2 dell'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2015**: dal 12 gennaio 2025 **non è più obbligatorio inserire le causali, al superamento dei 12 mesi, per i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati** identificati dal D.M. 17 ottobre 2017.

C'è, infine, una ulteriore piccola novità che, però, si rinviene nella **Legge di Bilancio 2025** (legge 30 dicembre 2024, n. 207: nel *restyling* riguardante la decontribuzione Sud, cancellata dal-

la Comunità europea è previsto (art. 1, comma 304 e ss.) un **esonero contributivo** per il 2025 in favore delle **imprese micro e medie, ubicate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna** pari al 25% (con un importo massimo di 145 euro mensili) per chi **assume a tempo indeterminato lavoratori ad incremento dell'organico** in forza al 31 dicembre 2024; nel 2026, nel 2027 e nel 2028 sarà del 20% (e gli importi massimi mensili saranno, rispettivamente, di 125 euro per i primi 2 anni e di 100 euro per il 2028) e del 15% nel 2029 con un importo massimo mensile di 75 euro. Tali benefici potranno essere fruiti **anche** dalle **Agenzie di Lavoro** che assumono dipendenti a tempo indeterminato e che somministrano gli stessi alle imprese utilizzatrici richiedenti, le quali potranno fruire, per i periodi di missione, di queste agevolazioni che saranno loro riversate.

Apprendistato duale

La **legge n. 203/2024** si occupa dell'apprendistato in due articoli.

Con il primo, l'**art. 15**, consente alle Regioni una maggiore duttilità nella spesa delle **risorse finalizzate allo sviluppo dell'apprendistato**: viene stabilito che quelle destinate all'apprendistato professionalizzante (6) possano essere destinate alla formazione di tutte le tipologie previste, quindi sia all'apprendistato di "primo livello" che all'apprendistato di alta formazione e ricerca. L'**art. 18** interviene con una modifica sull'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 riscrivendo il comma 9 che ora **amplia** l'orizzonte dell'**apprendistato duale**.

Dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale ex D.Lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile, previo aggiornamento del piano formativo, la trasformazione in:

- apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali con la durata massima complessiva che non può eccedere quella prevista dalla contrattazione collettiva ex art. 42, comma 5 del D.Lgs. n. 81/2015 che per il professionalizzante

(5) Emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pubblicato nel sito internet dello stesso Ministero in data 9 febbraio 2018.

(6) V. art. 1, comma 110, lett. c) della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

non può superare i tre o i cinque anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento;

- apprendistato di alta formazione e di ricerca secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

Cosa è cambiato rispetto al vecchio dettato normativo ora abrogato?

In precedenza, la **trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello** era prevista unicamente per il professionalizzante, cosa che ora è **estesa anche a quello di alta formazione e ricerca**.

Una osservazione su tali innovazioni si rende necessaria: l'apprendistato duale nel nostro Paese non è mai decollato per la pesantezza delle norme che lo regolano (è sufficiente pensare oltre che alle disposizioni di legge nazionali e regionali, ai protocolli sottoscritti da aziende, associazioni, istituzioni formative). Il "soffocamento" è palesemente evidente. La norma appena varata si propone di **contrastare i fenomeni di dispersione scolastica** da un lato e, dall'altro, con l'aggancio all'apprendistato di alta formazione di favorire, in concreto, l'inserimento nel sistema produttivo.

Contratto misto: nuova tipologia di rapporto di lavoro

La rubrica dell'art. 17 della **legge n. 203/2024** indica «applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti» che sembrerebbe l'argomento principale trattato ma, tuttavia, ad esserlo è, invece, la definizione di contratto misto che postula, in capo alla stessa persona (soggetto iscritto ad un Albo o un Registro professionale) la possibilità, con lo **stesso datore**, di avere un **rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale e un rapporto di lavoro autonomo**.

In attesa di chiarimenti specifici da parte degli Organi amministrativi competenti c'è da sottolineare come, per tale tipologia contrattuale venga meno la causa ostativa prevista dall'art. 1, comma 57, *lett. d-bis*), della legge n. 190/2014 la quale, sul punto, escludeva dall'applicazione del regime fiscale forfetario le «persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei

confronti dei datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi di imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro, ad esclusione dei soggetti che iniziano una nuova attività dopo aver svolto un periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni».

La disposizione si compone di tre commi e tende ad individuare esattamente il **campo di applicazione** che, almeno per la parte relativa al datore di lavoro, presenta un forte limite.

Le potenziali destinatarie della norma sono le **imprese che occupano**, alla data del 1° gennaio dell'anno al quale si riferisce l'assunzione, **più di 250 dipendenti**. Ciò appare una significativa scelta del Legislatore che ha inteso sperimentare tale nuova tipologia contrattuale in aziende che presentano una struttura organizzata e complessa. Per il **calcolo dei dipendenti** occorrerà far riferimento, a mio avviso, ad una serie di indicatori che l'Inps ha dettato in alcune sue note relative alle agevolazioni contributive correlate ai limiti dimensionali, che fanno riferimento a precise disposizioni:

- i lavoratori con contratto di lavoro subordinato **a tempo pieno** (ivi compresi quelli a domicilio) contano ciascuno per una unità;
- i lavoratori subordinati **a tempo parziale** si computano *pro-quota* rispetto all'orario a tempo pieno applicato in azienda, seguendo la previsione dell'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015;
- i lavoratori con contratto **a tempo determinato** vengono calcolati secondo le indicazioni previste dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015;
- i lavoratori **intermittenti** vengono in rilievo sulla scorta delle ore lavorate nel semestre antecedente, come previsto dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015;
- i lavoratori assunti **in sostituzione** non si computano se è stato già calcolato il titolare del posto;
- i lavoratori utilizzati **in somministrazione** non si calcolano in quanto dipendenti dell'Agenzia di Lavoro che li ha inviati in missione.

Il comma 1 si preoccupa, altresì, di definire la figura del **lavoratore potenzialmente interessato al contratto misto**. Esso deve essere iscritto in Albi o Registri professionali o esercente attività libero professionale, ivi comprese quelle di colla-

borazione coordinata e continuativa citate dall'art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c. che, peraltro, comprende anche i soggetti titolari di contratti di agenzia o di rappresentanza commerciale. La norma si riferisce, quindi, ai soggetti che sono titolari di partita Iva: tale affermazione non è, però assoluta, atteso che il comma 2 presenta una eccezione.

L'art. 409, comma 1, n. 3 c.p.c. fornisce anche una definizione di coordinazione, necessaria anche per comprendere la figura dei soggetti individuati dal comma 2: essa si ha nei casi in cui le modalità di coordinamento della prestazione siano state fissate dalle parti di comune accordo (preferibilmente per iscritto), ma il collaboratore organizza la propria attività in maniera del tutto autonoma.

Come si caratterizza il contratto misto?

Il **lavoratore** deve essere **assunto** con un **contratto di lavoro subordinato a tempo parziale** con un orario **non inferiore al 40% e non superiore al 50%** dell'orario settimanale previsto dal contratto collettivo applicato in azienda. Qui, potrebbe evidenziarsi una prima **criticità** nel caso in cui il Ccnl preveda un orario minimo superiore al 50% ma, in questo caso, la norma legale prevale su quella contrattuale. **In contemporanea** al primo **contratto** ne va sottoscritto un secondo **di natura autonoma o professionale** ed il titolare di partita Iva ha l'obbligo di eleggere un proprio domicilio fiscale in un luogo diverso da quello dell'impresa da cui dipende. Il contratto di lavoro subordinato segue tutte le regole previste per il rapporto di lavoro subordinato pur se, nella pratica, occorrerà non sovrapporre le ore e le giornate di prestazione subordinata con quelle di natura autonome o libero professionale. Ciò potrà portare, nella sostanza, ad un rapporto a tempo parziale un po' claudicante nel senso che il lavoratore potrebbe non poter effettuare lavoro supplementare o cambiare orario fruendo delle clausole elastiche, in quanto andrebbero a sovrapporsi al secondo rapporto.

Il contratto misto deve essere **obbligatoriamente certificato**: ciò rappresenta una eccezione che si accompagna alla certificazione per i c.d. "*lavori confinati*" (anch'essa obbligatoria), atteso che, in via generale, la certificazione prevista dagli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 presenta la caratteristica della volontarietà. Gli Organi deputati a tale incombenza sono identificati dall'art. 76 del

D.Lgs. n. 276/2003 e comprendono la Commissione di certificazione istituita presso ogni Ispettorato Territoriale del Lavoro, la Commissione istituita presso le Università e le Fondazioni Universitarie autorizzate dal Ministero del Lavoro, la Commissione di certificazione operante presso ogni Ordine provinciale dei Consulenti del Lavoro, la Commissione istituita presso ogni Ente bilaterale se previsto dal rispettivo Ccnl. L'organo collegiale chiamato a certificare dovrà acquisire espressa **dichiarazione** dalle parti relativa alla **non sovrapposizione della prestazione subordinata e di quella autonoma o libero professionale** nelle stesse ore o giornate.

Il comma 2 prevede, inoltre, la possibilità che la prestazione di lavoro autonomo venga svolta da un **oggetto che non è iscritto in alcun Albo o Registro professionale** ma, in tal caso, la coesistenza dei due rapporti in contemporanea (subordinato ed autonomo) è rimessa ad un **accordo di prossimità** stipulato con le Rsa o le Rsu ex art. 8, comma 2, del D.Lgs. n. 138/2011, con la necessità, quindi, che per la sua validità, venga individuato un **obiettivo di scopo** tra quelli indicati al comma 1.

Fin qui la disposizione che può portare ad alcune criticità risultando in capo alla stessa persona e con lo stesso datore sia la *locatio operarum* che la *locatio operis*.

È vero che la norma precisa la condizione di non «sovrapposizione» tra le due prestazioni sia nelle giornate che nell'orario ma, sotto l'aspetto pratico, si possono presentare alcune **criticità** come quella, ad esempio, correlata ai riposi giornalieri e settimanali che nel D.Lgs. n. 66/2003 sono disciplinati in funzione del lavoro subordinato. Cosa succede se il dipendente, in qualità di professionista (per il quale non ci sono limitazioni nell'orario per l'espletamento della sua attività anche al di fuori del rapporto con il datore di lavoro) "invade" il periodo di riposo che deve rispettare come subordinato tra una prestazione e l'altra (11 ore)?

Se il datore ritiene di non riferirsi più alle prestazioni del lavoratore professionista, siamo sicuri che ciò, anche indirettamente, non si riverbererà sullo stesso lavoratore che, per parte del proprio tempo, presta attività come subordinato?

Dimissioni per fatti concludenti

Dal 12 gennaio 2025 le dimissioni per fatti concludenti sono nuovamente disciplinate nel nostro Ordinamento e si accompagnano a quelle per le quali l'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 e il successivo Decreto applicativo (7) prevedono la procedura telematica, la quale ultima può non essere seguita in alcune specifiche ipotesi come, ad esempio, per i lavoratori in congedo di maternità o paternità fino ad un anno dalla nascita del bambino, per coloro che si dimettono entro i tre anni dalla nascita (entrambe le procedure, con effetti diversi, si svolgono avanti ad un funzionario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro), e per le dimissioni o le risoluzioni consensuali avvenute ex art. 7 della legge n. 604/1966.

La Corte di Cassazione nel 2023 con sentenza n. 27331 (8) aveva ritenuto, superando alcune decisioni della Magistratura di merito (9) che l'unica strada percorribile per proporre le proprie dimissioni fosse soltanto quella definita ex art. 26, comma 7, del D.Lgs. n. 151/2015.

La modifica apportata dall'**art. 19 della legge n. 203/2024** è stata, negli anni, fortemente voluta dai professionisti che assistono le aziende in quanto la disposizione consentiva al lavoratore di allontanarsi dal lavoro senza seguire la specifica procedura confidando che il datore, per risolvere il rapporto, procedesse con un licenziamento disciplinare con il conseguente pagamento del contributo di ingresso alla NASpI, necessario per il lavoratore che intendesse fruire della indennità di disoccupazione e dell'indennità di preavviso, laddove espressamente prevista dal Ccnl.

Ma, come si è giunti alla modifica normativa?

È stato introdotto nel *corpus* dell'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 un **nuovo comma, il 7-bis**, il quale dispone che in caso di **assenza ingiustificata protratta oltre i termini previsti dal Ccnl o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni, il rapporto si intende risolto per volontà del dipendente e senza attivazione della procedura telematica**: non occorre attendere l'eventuale verifica dell'Itl. Di ciò deve darne comunicazione all'Ispettorato

Territoriale del Lavoro che ha la facoltà (non l'obbligo) di fare accertamenti. La risoluzione del rapporto non avviene se il lavoratore dimostra l'impossibilità di comunicare l'assenza per causa di forza maggiore o per fatto ascrivibile al datore di lavoro: in quest'ultimo caso, l'onere della prova ricade sul lavoratore (10).

Alcune **criticità** vanno, necessariamente, esaminate.

Prima di procedere alla comunicazione di "dimissioni per fatti concludenti" il datore deve **verificare quanti sono i giorni di assenza ingiustificata che sono previsti nel Ccnl** i quali non sono uguali in tutti i settori (ad es., il Ccnl Metallmeccanici del settore industria parla di assenza protratta per oltre quattro giorni da intendersi come lavorativi). Se, per ipotesi, la contrattazione collettiva non dovesse precisare nulla occorrerà attendere almeno 16 giorni. Il datore di lavoro non ha alcun obbligo di comunicare all'ex dipendente all'ultimo indirizzo conosciuto l'avvenuta risoluzione del rapporto per dimissioni dovute a fatti concludenti. L'unico suo **obbligo** consiste nella **informativa all'Itl** con l'indicazione del nominativo, della residenza conosciuta e di eventuali altri recapiti del lavoratore a conoscenza dell'azienda.

La seconda criticità riguarda il **ruolo dell'Ispettorato del Lavoro**.

L'**Inl con nota n. 9740 del 30 dicembre 2024** ha fornito le prime indicazioni alle proprie articolazioni periferiche. Si tratta di indicazioni puramente descrittive e ripetitive delle nuove norme e sul punto di competenza si riserva di «fornire indicazioni dettagliate riferite alla attività degli Ispettorati Territoriali del Lavoro, i quali possono verificare la veridicità della comunicazione effettuata dai datori di lavoro concernente l'assenza ingiustificata del lavoratore». In attesa di una eventuale procedura telematica, si ritiene che, nelle more, la comunicazione all'Itl possa essere effettuata con Pec o con lettera raccomandata.

Sicuramente l'**Inl** fornirà precise indicazioni ma mi chiedo: cosa farà, se riterrà di intervenire?

(7) V. D.M. 15 dicembre 2015 (del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 7, serie generale, dell'11 gennaio 2016.

(8) V. Cass. civ., sez. lav. 26 settembre 2023, n. 27331, ord., in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(9) V. Tribunale Udine, sez. lav., 27 maggio 2022, n. 20/2022, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(10) V. P. Staropoli, *Dimissioni telematiche: recuperato equilibrio e finalità della norma*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 2, pagg. 98 ss.

L'ispettore dovrà cercare il lavoratore per accertarsi che le dimissioni, non effettuate con la usuale procedura, siano avvenute volontariamente? E, se dovesse venire a conoscenza che il lavoratore è rimasto a casa perché il datore, titolare di una piccolissima realtà, gli ha detto di non presentarsi più in azienda, quale potere ha per ricostruire il rapporto? La disposizione legislativa ha previsto per gli **ispettori del lavoro** una **facoltà di intervento** ma non ha concesso poteri ulteriori. Di conseguenza, il funzionario potrà consigliare di impugnare il licenziamento orale (se di questo si tratta), di effettuare un tentativo di conciliazione, di sporgere denuncia presso l'Irl e, magari, di tentare, in quella sede, un tentativo di conciliazione.

Quali sono le **conseguenze** delle dimissioni per fatti concludenti?

Il **datore non pagherà più il ticket** di ingresso alla NASpI che, con i valori attuali, per una anzianità aziendale di almeno tre anni, va oltre i 1.900 euro, e potrà trattenere, all'atto della erogazione delle competenze di fine rapporto, l'indennità di mancato preavviso se, appunto, non dovesse risultare lavorato.

Il **lavoratore**, essendo dimissionario e non licenziato **non potrà fruire del trattamento di NASpI**.

Per completezza di informazione, si ricorda, inoltre, che l'**art. 1, comma 171**, della **legge n. 207/2024** è intervenuto ulteriormente sui requisiti necessari per la fruizione della NASpI con l'inserimento della **nuova lett. c-bis**) nell'**art. 3, comma 1**, del **D.Lgs. n. 22/2015**, che in caso di reimpiego di un lavoratore dimissionario per fatti concludenti con successivo licenziamento il **requisito delle tredici settimane di versamenti contributivi**, necessario per la richiesta della indennità di disoccupazione, deve essere **maturato durante il nuovo rapporto di lavoro**, a differenza della regola generale ove si fa riferimento al quadriennio precedente la richiesta di NASpI. Si è voluto, con tale norma, punire chi, dopo le dimissioni per fatti concludenti (che non portano alla fruizione del trattamento), viene assunto da un datore di lavoro "compiacente" e licenziato pochi giorni dopo.

È fuori dubbio che il comportamento elusivo delle regole sulle dimissioni debba essere combattuto ma con tale disposizione si va a colpire anche chi, dopo le dimissioni per fatti concludenti, è

stato semplicemente sfortunato nella nuova occasione di lavoro tanto da essere licenziato nei primi tre mesi di contratto.

Trattamento di integrazione salariale e contratto di lavoro

L'**art. 6** della **legge n. 203/2024** **sostituisce** completamente l'**art. 8** del **D.Lgs. n. 148/2015** con il quale erano state dettate le regole per la possibile **compatibilità di prestazioni lavorative in coesistenza di trattamenti integrativi salariali**.

Ora, il nuovo testo dispone che il **lavoratore** che svolge attività di lavoro subordinato od autonomo (ad es., collaborazioni anche di natura occasionale) **non ha diritto al relativo trattamento integrativo per le giornate lavorate** e che sullo stesso incombe l'**onere della comunicazione preventiva alla sede territoriale dell'Inps** con decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale in caso di inottemperanza. Tuttavia, le **comunicazioni telematiche dei datori di lavoro ai Servizi per l'impiego** ex art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, in quanto pluriefficaci (e, quindi, anche nei confronti dell'Istituto), sono **valide** ai fini dell'**assolvimento dell'obbligo di comunicazione**.

L'obbligo per il lavoratore scatta, senz'altro, in presenza di trattamenti integrativi, ordinari, straordinari, in deroga e di trattamenti corrisposti attraverso il Fis: la norma non specifica, direttamente, dei **trattamenti integrativi corrisposti dai Fondi bilaterali**, ma si ha ragione di ritenere che le regole valgano anche in questi casi; ovviamente, l'obbligo di comunicazione a carico del lavoratore scatterebbe anche nei confronti del Fondo bilaterale che eroga la prestazione integrativa. Sul punto, si attendono in ogni caso specifici chiarimenti amministrativi.

Lavoro agile: comunicazione obbligatoria

La **legge n. 203/2024** non ha modificato la struttura del lavoro agile che è una modalità di prestazione lavorativa subordinata che si svolge in parte dentro ed in parte fuori dal perimetro aziendale, è intervenuta, soltanto, con l'**art. 14**, sul **termine di comunicazione obbligatoria telematica da inviare al Ministero del Lavoro**: «entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i 5 giorni successivi alla data in cui si né

Approfondimenti

verificato l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto», il datore di lavoro è tenuto a comunicare i nominativi dei dipendenti coinvolti, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in *smart-working*. La nota n. 9740/2024 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ricorda che su tale argomento il Ministero del Lavoro si era già espresso in maniera analoga con una Faq pubblicata sul proprio sito.

Lavori in locali sotterranei o semi sotterranei

L'art. 1 della **legge n. 203/2024** è intervenuto con alcune **modifiche** al **D.Lgs. n. 81/2008** in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**. In particolare, in attesa dei chiarimenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si segnala come particolarmente importante risulti la **modifica** all'**art. 65** ove si **consente l'uso di locali sotterranei o**

semi sotterranei allorquando le lavorazioni «non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettati i requisiti di cui all'Allegato IV, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di areazione, di illuminazione e di microclima».

L'utilizzazione dei locali è subordinata ad una **comunicazione datoriale** da inviare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, **con documentazione allegata** (da individuare a cura dell'Inl con apposita circolare): di conseguenza, al momento, la disposizione non è operativa.

I **locali si potranno utilizzare dopo** che siano trascorsi **trenta giorni dalla comunicazione**. Se l'Organo di vigilanza chiede **ulteriore documentazione o chiarimenti**, i locali potranno essere utilizzati, decorsi **altri trenta giorni** dalla comunicazione delle ulteriori notizie, fatto salvo (comma 3) uno specifico divieto dell'Ufficio.