



COLLEGATO LAVORO:

Le principali novità
per le aziende

16 Gennaio 2025

Ore 15.00



Webinar **COLLEGATO LAVORO**

16/01, ore 15.00

Interverranno:

01.

Avv. Aldo Bottini

Studio Legale Toffoletto De Luca Tamajo

02.

Fabrizio Olini

Legal Director Gi Group

03.

Alessandro Nodari

Candidate Management Senior Director Gi Group

L'elenco delle principali novità in materia di lavoro



- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: modifiche al D.Lgs. 81/2008
- Previdenza e INAIL: procedure, ricorsi, dilazioni di pagamento e altro
- CIG: sospensione del trattamento in caso di nuovo lavoro
- Lavoro stagionale: definizione di stagionalità nei contratti collettivi
- Contratto misto (subordinato/autonomo): regime forfetario
- Lavoro agile: termine di 5 giorni per la comunicazione obbligatoria
- Contratti a termine: determinazione del periodo di prova
- Assenza ingiustificata: dimissioni per “fatti concludenti”
- Conciliazione delle controversie di lavoro: modalità telematica
- Apprendistato duale: passaggio da una tipologia all'altra
- Somministrazione: limiti quantitativi e di durata, causali

ART. 6 - Sospensione della prestazione di cassa integrazione

- Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate (vengono meno le distinzioni in base alla durata del diverso rapporto);
- il lavoratore decade dal diritto al trattamento nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività.

ART. 11 - Interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, D.lgs. 81/2015

Sono stagionali, oltre alle attività elencate nel DPR n.1525/1963, quelle attività organizzate per rispondere a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate a cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi (anche aziendali e anche già sottoscritti) stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

Superamento dell'interpretazione restrittiva data all'art.21, D.lgs 81/2015 dalla Corte di Cassazione con la sentenza 4.4.2023 n. 9243 che distingueva le attività stagionali in senso stretto dai cd "picchi di stagionalità".

ART. 13 - Durata del periodo di prova

L'art. 7, co. 2, del Decreto Legislativo n.104 del 2022, "Durata massima del periodo di prova", si limitava a prevedere che la durata del periodo di prova fosse stabilita in proporzione alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

Il Collegato Lavoro introduce un criterio meramente matematico

un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro

sono fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva (anche aziendale).

MA

in ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni nè superiore:

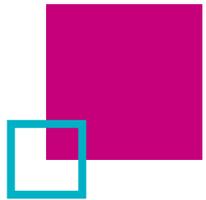
- **a 15 giorni**, per i rapporti di lavoro di durata **non superiore a 6 mesi**,
- **a 30 giorni**, per i rapporti di lavoro di durata **inferiore a 12 mesi**.

ART. 19 - Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

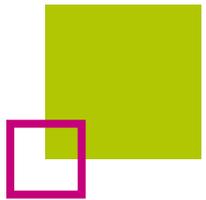
In caso di assenza ingiustificata del lavoratore oltre i termini previsti dal CCNL applicato o, in assenza di previsione del CCNL, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro comunica l'assenza all'ITL, che può verificarne la veridicità.

- Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore (NO NASPI).
- Non si applica la procedura telematica di dimissioni.
- La risoluzione non opera se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

Novità in tema di somministrazione di lavoro:



AMPIAMENTO DELLE
IPOTESI DI ESENZIONE
AI LIMITI **QUANTITATIVI**



NUOVE IPOTESI DI
ACAUSALITÀ



ABROGAZIONE DEL LIMITE
TEMPORALE DEL
30.06.2025



1. Ampliamento delle ipotesi di esenzione ai limiti quantitativi



Sintesi novità: è ampliata la casistica delle ipotesi di esenzione dal limite quantitativo (previsto per legge o, eventualmente, dalla contrattazione collettiva) di lavoratori somministrati a termine impiegati contestualmente dall'impresa utilizzatrice.

AMPIAMENTO IPOTESI DI ESENZIONE AI LIMITI QUANTITATIVI NELLA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE (Art. 31 comma 2 D.lgs. 81/2015)

REGOLA GENERALE

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il **30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

ESENZIONI

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

ANTE L. n° 203/2024

1. di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223,
2. di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali,
3. di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

POST L. n° 203/2024

1. **di lavoratori ai sensi dell'articolo 23, comma 2, dlgs 81/2015 (NOVITÀ)**
2. di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223,
3. **di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato; (NOVITÀ)**
4. di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali,
5. di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

FOCUS: Tutte le esenzioni alla disciplina dei limiti quantitativi nella somministrazione di lavoro a termine

1	ai sensi dell'articolo 23, comma 2 Dlgs 81/2015 (NOVITÀ)	<ul style="list-style-type: none">a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici,b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del D.L. n. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite,c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015,d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive,e) per sostituzione di lavoratori assenti,f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.
2	di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223,	
3	di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato (NOVITÀ) ,	
4	di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali,	
5	Di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.	<p>«lavoratore svantaggiato»: chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;d) aver superato i 50 anni di età;e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile. <p>«lavoratore molto svantaggiato»: chiunque rientri in una delle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none">a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato».

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO VS SOMMINISTRAZIONE A TERMINE: limiti quantitativi

	<p align="center"><i>Contratto di lavoro a tempo determinato (Art. 23 D.lgs. 81/2015)</i></p>	<p align="center"><i>Contratto di somministrazione a termine (Art. 31 D.lgs. 81/2015)</i></p>
<p>REGOLA GENERALE</p>	<p>Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato</p>	<p>Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore</p>
<p>ESENZIONI</p>	<p>È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:</p> <ol style="list-style-type: none"> nei casi previsti dall'articolo 23, comma 2, D.lgs. 81/2015 	<p>È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:</p> <ol style="list-style-type: none"> nei casi previsti dall'articolo 23, comma 2, D.lgs. 81/2015 di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Nuove ipotesi di **acausalità**

Sintesi novità: è consentito non apporre la causale di cui all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015 nel caso in cui l'Agenzia impieghi a termine un soggetto appartenente alla categoria di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del regolamento (UE) n. 651/2014.



CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE: causale

REGOLE GENERALI

Art. 19 comma 1 Dlgs 81/2015

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il **31 dicembre 2025**, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

Art. 21 comma 01 Dlgs 81/2015

Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

Nota: Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della Legge 96/2018, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore. (Legge n. 96/2018)

DEROGHE

ANTE L. n° 203/2024

POST L. n° 203/2024

Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, non operano in caso di impiego:

1. di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali,
2. di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente decreto.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO vs SOMMINISTRAZIONE A TERMINE: causale

REGOLE GENERALI

Art. 19 comma 1 Dlgs 81/2015

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

Art. 21 comma 01 Dlgs 81/2015

Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

DEROGHE

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

CONTRATTO A TERMINE A SCOPO SOMMINISTRAZIONE

Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, non operano in caso di impiego:

1. di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali,
2. di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente decreto.

3. Abrogazione del limite temporale del 30.06.2025

Sintesi novità: è abrogato il limite temporale (fissato al 30 giugno 2025) alla somministrazione a termine, oltre i 24 mesi, del lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato.



ABROGAZIONE DEL LIMITE TEMPORALE DEL 30.06.2025: modifica d. lgs. 81/2015 art. 31 comma 1**D. Lgs. 81/2015 Art. 31 comma 1
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e
determinato (ANTE MODIFICHE L. n° 203/2024)**

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato, non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. ~~Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2025.~~

**D. Lgs. 81/2015 Art. 31 comma 1
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e
determinato (POST MODIFICHE L. n° 203/2024)**

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato, non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

LIMITE TEMPORALE: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO vs SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

FATTISPECIE	DISPOSIZIONE NORMATIVA	DISCIPLINA
Contratto di lavoro a tempo determinato	Art. 19 comma 2 D.lgs. 81/2015	Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti , conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi . Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
Contratto di somministrazione di lavoro con invio in missione di lavoratori assunti a termine dall'Agenzia	Art. 19 comma 2 D.lgs. 81/2015	
Contratto di somministrazione di lavoro con invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia		<p>Non si rileva norma «diretta» regolatrice della fattispecie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Circ. Min. Lav. 17/2018: "Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto, in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione».</i> • <i>Giurisprudenza Comunitaria e Nazionale intervenuta a partire dal 2018</i>

**Per maggiori
informazioni visita la
pagina:**

www.gigroup.it/collegatolavoro





www.gigroup.it