

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO**

---

**1. CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO (art. 10)**

Viene modificato il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 (c.d. "Job's act") nei seguenti articoli:

- art.23 c. 2 prevede ora che i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato non rientrino nel calcolo del limite QUANTITATIVO per la somministrazione a tempo determinato. Un'azienda potrà quindi non contare, ai fini del non superamento del limite di lavoratori somministrati a tempo determinato, i dipendenti assunti direttamente dal somministratore a tempo indeterminato (oltre a quelli già esclusi quali lavoratori stagionali, a quelli impiegati in aziende start-up e quelli in sostituzione di lavoratori assenti o con più di 50 anni), anche se l'accordo commerciale tra il somministratore e l'azienda per la fornitura del lavoratore è a tempo determinato. Il limite quantitativo ammonta al 30% dei dipendenti in forza presso l'utilizzatore dal 1° gennaio dalla data di stipulazione dei contratti, salvo diverse previsioni del CCNL.
- Vengono abrogati il quinto e sesto periodo del c.1 dell'art 31, che limitava a 24 mesi la durata complessiva della missione a tempo determinato presso un utilizzatore per i lavoratori assunti a tempo indeterminato da un'agenzia di somministrazione.
- art 34 c. 2, specifica ora che la durata massima del contratto di lavoro a termine non opera in caso di impiego di soggetti disoccupati da almeno sei mesi (percettori di Naspi o altro ammortizzatore sociale) e di lavoratori svantaggiati.

**2. LAVORO STAGIONALE (art. 11)**

Viene introdotta una norma di interpretazione autentica della definizione di attività stagionali escluse dall'ambito di applicazione dell'art. 21 c. 2 del d.lgs. 81/2015, che prevede che, qualora un lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi o entro venti giorni per contratti superiori ai sei mesi, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato (il c.d. "stop & go" tra un contratto e l'altro). Secondo tale interpretazione, rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle individuate dal D.P.R. del 7 ottobre 1963 n.1523, in alternativa alla contrattazione collettiva anche quelle attività organizzate per far fronte ad "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 stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente Legge.

**3. DURATA DEL PERIODO DI PROVA (ART. 13)**

Viene chiarito quanto previsto dall'art. 7 c. 2 del D.lgs. 104/2022 (c.d. "decreto trasparenza"), che prevede che il periodo di prova in un rapporto di lavoro a tempo determinato è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto a termine, senza prevedere le modalità con cui dev'essere proporzionato. Viene stabilito quindi che, salvo previsioni 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
- la durata, in ogni caso, NON può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro inferiori ai sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore ai sei mesi e inferiore ai dodici mesi.

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO**

---

**4. TERMINE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE DI LAVORO AGILE (ART. 14)**

Viene modificato l'art. 23 c. 1 della L. n.81/2017 (c.d. Job's act del lavoro autonomo), che non prevedeva un termine per le comunicazioni obbligatorie di lavoro agile effettuate in via telematica al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Ora, la Legge prevede che i nominativi dei lavoratori e la durata del periodo di lavoro in modalità agile andranno comunicati attraverso l'apposita procedura entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo.

**5. UNICO CONTRATTO DI APPRENDISTATO DUALE (ART. 18)**

Viene riformulato l'art. 43 c. 9 del d.lgs. 81/2015 ("Job's Act"), prevedendo che, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile la trasformazione del contratto in un contratto di apprendistato professionalizzante o di apprendistato di alta formazione e ricerca, previo l'aggiornamento del piano formativo individuale.

**6. NORME IN MATERIA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (ART. 19) – DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI**

Con questo articolo viene integrato l'art. 26 del d.lgs. 151/2015 ("dimissioni volontarie e risoluzione consensuale"), introducendo alla norma il comma 7 bis che disciplina le ipotesi di "dimissioni di fatto" o per "fatti concludenti", rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina delle c.d. dimissioni on-line. Infatti, in caso di ASSENZA INGIUSTIFICATA del lavoratore protratta oltre al termine previsto dal CCNL applicato o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore. Il datore di lavoro, decorsi i quindici giorni, effettuerà una comunicazione alla sede territoriale dell'ispettorato nazionale del Lavoro, che potrà verificare la veridicità dell'assenza ingiustificata. Queste disposizioni non si applicano 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 la sua assenza.

La [nota n. 579 del 22 gennaio 2025](#) dell' Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce istruzioni operative e procedurali ai datori di lavoro che intendono avvalersi di tale facoltà. È stato messo a disposizione un modello di comunicazione da inviare preferibilmente tramite PEC alle sedi territorialmente competenti (individuate nel luogo di svolgimento della prestazione lavorativa). L'Ispettorato, una volta ricevuta la comunicazione, ha 30 giorni di tempo per verificare la veridicità dei fatti tramite contatti con il lavoratore e altri soggetti utili. Il datore di lavoro può comunicare la cessazione del rapporto tramite comunicazione UNILAV dopo il termine dell'assenza ingiustificata.

Il lavoratore ha l'onere della prova di dimostrare l'impossibilità di comunicare i motivi della mancata comunicazione dell'assenza al datore di lavoro. Se la comunicazione datoriale è falsa o vi è causa di forza maggiore, l'Ispettorato può disporre la ricostituzione del rapporto. In caso di gravi inadempienze del datore, l'Ispettorato può riqualificare le dimissioni come per giusta causa (come, ad esempio, nel caso di mancato pagamento delle retribuzioni).

**7. DISPOSIZIONI RELATIVE AI PROCEDIMENTI DI CONCILIAZIONE IN MATERIA DI LAVORO (ART. 20)**

Viene prevista la possibilità di svolgere i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli artt. 410, 411 e 412-ter del Codice di procedura civile in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. Si attende l'emanazione di un decreto interministeriale per stabilire le regole tecniche per l'individuazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. L'art. 12-bis del D.L. n.76/2020 prevedeva già la possibilità di ricorrere a strumenti di comunicazione da remoto, limitatamente a talune procedure di competenza dell'Ispettorato, come le

## **L. 13 DICEMBRE 2024 N. 203**

### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO**

---

istruttorie finalizzate alla convalida delle dimissioni ai sensi dell'art. 55 c. 4 del D.lgs. 151/2001 (dimissioni di genitori con figli di età inferiore ai tre anni).

#### **8. DILAZIONE DEL PAGAMENTO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI FINO A 60 RATE (ART. 23)**

L'INPS e l'INAIL potranno consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino al numero massimo di 60 rate mensili. Si attendono indicazioni entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, in merito alla definizione dei casi per cui è applicabile questa previsione.

#### **9. MODIFICHE AL D.LGS. 81/2008 (ART. 1)**

Vengono introdotte alcune modifiche e novità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, snellendo alcune procedure burocratiche. In particolare:

- Viene istituita la "Commissione per gli interpellati" (c. 1, lett. a)
- Vengono previste delle comunicazioni annue da parte del Ministro del lavoro entro il 30 aprile di ciascun anno (c. 1, lett. b): il Ministro del Lavoro avrà l'obbligo di comunicare annualmente alle Camere lo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro e le misure da adottare per migliorarla. Le Camere possono poi fornire indicazioni al Governo.
- Viene introdotta l'educazione continua per i medici competenti (c. 1, lett. c): vi sarà un aggiornamento periodico dell'elenco dei medici competenti in materia di salute e sicurezza, in base alla verifica del requisito dell'educazione continua in medicina, con un'attenzione particolare alla disciplina della medicina del lavoro.
- In materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori (c. 1, lett. d), in particolare di visite mediche preventive, viene specificato che la visita medica, anche in fase preassuntiva, è una modalità di adempimento dell'obbligo di sorveglianza sanitaria. Viene eliminata la condizione che la visita sia effettuata dalle A.S.L. e viene richiesto che il medico competente consideri gli esami già svolti per evitarne la ripetizione. Si estende l'obbligo di visita anche al rientro dopo malattia, se ritenuto necessario dal medico.
- Vengono modificate le condizioni per lo svolgimento di lavori in locali chiusi, sotterranei o semisotterranei (Comm. 1, lett. e), svolti quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, con l'eliminazione del requisito di "particolari esigenze tecniche" e l'introduzione di una procedura amministrativa più snella, con comunicazione all'Ispettorato del Lavoro per l'uso dei locali.
- Viene abrogata la normativa relativa agli obblighi di fornitura e esposizione delle tessere di riconoscimento (c.1, lett. f) per i lavoratori nei cantieri edili, in quanto superata dal D.Lgs. 81/2008 che regola la materia per tutte le attività in regime di appalto o subappalto

#### **10. APPLICAZIONE DEL REGIME FORFETARIO NEL CASO DI CONTRATTI MISTI (ART. 17)**

Vengono previste delle condizioni per l'applicazione del regime forfetario in presenza di contratti misti (autonomo e subordinato) per le persone fisiche, con la possibilità di assumere un lavoratore in parte con un rapporto di lavoro dipendente e in parte con un rapporto autonomo con partita Iva, beneficiando del regime forfetario per il reddito autonomo. Ecco i punti principali:

a. Esenzione dalla causa ostativa:

La causa ostativa al regime forfetario (art. 1, c. 57, lettera d-bis, Legge 190/2014) non si applica ai professionisti iscritti ad albi o registri, che svolgono attività in favore di datori di lavoro con più di 250

## L. 13 DICEMBRE 2024 N. 203

### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

---

dipendenti, solo se contestualmente stipulano un contratto di lavoro subordinato part-time (40-50% del tempo pieno), a tempo indeterminato.

Il numero di dipendenti del datore è calcolato al 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti.

b. Domicilio professionale distinto:

I lavoratori autonomi devono avere un domicilio professionale diverso da quello del datore di lavoro con cui hanno instaurato un rapporto di lavoro subordinato.

c. Lavoratori non iscritti ad albi:

Anche chi non è iscritto ad albi può beneficiare dell'esenzione, purché eserciti attività autonoma secondo modalità definite da specifiche intese (art. 8, Decreto-Legge 138/2011).

d. Certificazione del contratto:

Per accedere al regime forfetario, il contratto di lavoro autonomo deve essere certificato da appositi organi (art. 76, D.Lgs. 276/2003 – organi di certificazione) e non sovrapporsi al contratto subordinato in termini di oggetto, modalità, orario o giorni di lavoro.

#### **11. SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE DI CASSA INTEGRAZIONE IN CASO DI SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITA' LAVORATIVA (ART. 6)**

Viene riconosciuta, sostituendo l'art. 8 del d.lgs. 148/2015, la possibilità per il lavoratore in cassa integrazione di svolgere attività di lavoro in forma subordinata o autonoma, salvo dover comunicare in via preventiva all'INPS l'inizio della nuova attività. Durante lo svolgimento di tale attività il lavoratore perde il diritto al trattamento di integrazione salariale.