



MARAZZA & ASSOCIATI  
STUDIO LEGALE



MARAZZA & ASSOCIATI  
STUDIO LEGALE

# **LE PRINCIPALI NOVITÀ DEL «COLLEGATO LAVORO»**

## **Legge 13 dicembre 2024, n. 203**

Roma, 30 dicembre 2024

Prof. Avv. Marco Marazza

Il Senato, nella seduta n. 252 dell'11 dicembre 2024, ha approvato definitivamente il Ddl 1264, c.d. **Collegato lavoro**, recante «**disposizioni in materia di lavoro**» e collegato alla Legge di Bilancio. Il testo, pubblicato nella G.U. n. 303 del 28 dicembre 2024, si compone di 34 articoli, modificando e integrando la disciplina vigente in materia di:

- a) salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 1);
- b) ammortizzatori sociali (artt. 6, 8, 9);
- c) contratti a termine e somministrazione (artt. 10 e 11);
- d) contratto e rapporto di lavoro (artt. 13, 14, 17, 18 e 19);
- e) previdenza e contribuzione (artt. 23, 25, e 30).

# SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

*Modifiche al D. lgs. n. 81/2008 «Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi lavoro»*

*(Art. 1 del c.d. Collegato Lavoro)*



## SORVEGLIANZA SANITARIA

(nuovo art. 41, comma 2, lett. e-ter, D.lgs. 81/2008)

A seguito di assenza per malattia superiore a 60 giorni continuativi, la visita medica di idoneità alla ripresa della mansione non costituisce più un adempimento dovuto in ogni caso.

La visita dovrà infatti essere effettuata solo «qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente». E' plausibile ritenere che la valutazione in merito alla necessità o meno della visita possa essere fatta dal medico competente anche sulla base della documentazione allegata dal lavoratore.

Nel caso in cui il medico competente non ritenga necessario procedere alla visita, «è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica».



## SORVEGLIANZA SANITARIA

(nuovo art. 41, comma 2, lett. a) ed e-bis) D.lgs. 81/2008)

Per effetto della abrogazione della lettera *e-bis*), e del conseguente aggiornamento della lettera a), ai fini della sorveglianza sanitaria è ora esplicitato che la visita medica preventiva, anche se effettuata in «fase *pre-assuntiva*», serve a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica.



# SORVEGLIANZA SANITARIA

(nuovo art. 41, comma 2-bis, D.lgs. 81/2008)

Inoltre, sempre in materia di visite preventive e pre-assuntive:

- è soppressa la possibilità, per il datore di lavoro, di scegliere che la visita pre-assuntiva sia svolta dal dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria locale, anziché dal **medico competente**;
- **il medico competente**, nella prescrizione di esami ritenuti necessari in sede di visita preventiva, al fine di evitare la ripetizione di esami e analisi, tiene conto delle risultanze dei medesimi esami già effettuati dal lavoratore e risultanti **dalla copia della cartella sanitaria e di rischio** in suo possesso (in quanto rilasciata in occasione della cessazione del precedente rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 25, comma 1, lett. e), del D.lgs. 81/2008.



## SORVEGLIANZA SANITARIA

(nuovo art. 41, comma 9, D.lgs. 81/2008)

La competenza per l'esame dei ricorsi contro i giudizi del medico competente è ora attribuita all'azienda sanitaria locale, e non più all'organo di vigilanza territorialmente competente.





# AMMORTIZZATORI SOCIALI

*Modifiche alla normativa sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro di cui al D. Lgs. n. 148/2015 e al D.lgs. 276/2003 in tema di somministrazione di lavoro*

*(Artt. 6, 8, 9 del c.d. Collegato Lavoro)*



# INTEGRAZIONE SALARIALE E COMPATIBILITÀ CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

(nuovo art. 8, D. Lgs. 148/2015)

Per quanto attiene alla compatibilità con il diritto al trattamento di integrazione salariale, lo svolgimento di lavoro subordinato è equiparato all'ipotesi di svolgimento di lavoro autonomo.

In entrambi i casi il lavoratore che presta attività di lavoro, sia essa autonoma o subordinata, **perde il diritto alla integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate.**

In mancanza di preventiva comunicazione dello svolgimento dell'attività di lavoro, sia essa autonoma o subordinata, il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale.

L'obbligo di comunicazione può essere assolto per effetto delle comunicazioni obbligatorie cui è tenuto il datore di lavoro che contrattualizza il lavoratore ai sensi dell'art. 4-*bis* D.lgs. 181/2000.



## FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

(nuovo art. 26, comma 11-*bis*, D. Lgs. 148/2015)

Trasferimento presso i **fondi di solidarietà bilaterali costituiti successivamente al 1° maggio 2023** di una quota delle risorse finanziarie accumulate nel FIS (Fondo di integrazione salariale) dell'INPS:

- di ammontare stabilita dai decreti istitutivi di ciascun fondo, previa certificazione dell'INPS;
- secondo modalità e nelle misure stabilite con DM Min Lav, di concerto con MEF, da adottare entro 60 giorni da entrata in vigore del Collegato lavoro
- ai fini della erogazione di prestazioni riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività dei lavoratori ai sensi dell'art. 30, comma 1-*bis*, D.lgs. 148/2015.



# FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI NEL SETTORE DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

(nuovo art. 12, comma 3-*bis*, D.lgs. 276/2003)

Al fine di adeguare le competenze dei candidati ai fabbisogni delle imprese e favorire l'attuazione del PNRR è concessa la facoltà, alle agenzie di somministrazione, **di utilizzare le risorse del Fondo bilaterale dei lavoratori somministrati, senza vincoli di riparto, con utilizzo anche congiunto, sostitutivo e/o integrativo, ed in deroga a quanto previsto dal CCNL Imprese somministrazione e dai Fondi**, tra misure relative ai lavoratori assunti con contratto a termine e quelle relative ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Dette misure rimangono quelle elencate dall'art. 12, comma 3, D. lgs. n. 276/2003:

- a) per i lavoratori a termine: 1. interventi di formazione e riqualificazione professionale; 2. misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito.
- b) per i lavoratori a tempo indeterminato: 1. iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori; 2. iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti; 3. iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni; 4. promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.



# CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

*Modifiche alla disciplina sui contratti di lavoro a termine e sulla somministrazione di lavoro prevista dal D. lgs. n. 81/2015*

(Artt. 10 e 11 del c.d. Collegato Lavoro)



# SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

(nuovo art. 31, D.lgs. 81/2015)

L'art. 10 del c.d. Collegato Lavoro ha abrogato le prescrizioni del quinto e sesto comma dell'art. 31 del D.lgs. 81/2015.

Tali norme avrebbero consentito all'impresa utilizzatrice di stipulare, sino al 30.06.2025, contratti di somministrazione a tempo determinato di durata superiore a 24 mesi laddove il lavoratore fosse stato assunto dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato, senza che ciò potesse determinare la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore ai sensi dell'art. 19, secondo comma, del d. lgs. n. 81/2015.

Il legislatore ha, in tal modo, recepito gli orientamenti della giurisprudenza, nazionale e comunitaria, che hanno evidenziato la mancata rispondenza di detta fattispecie alla necessaria natura temporanea delle esigenze dell'utilizzatore e dell'impiego presso l'utilizzatore, chiaramente prescritta dalla normativa comunitaria (**Direttiva n. 104/2008**).



## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

(nuovo art. 31, D.lgs. 81/2015)

L'art. 10 del Collegato Lavoro ha anche ampliato le categorie di lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato non computabili ai fini della individuazione del limite quantitativo complessivo (30%), integrando l'elencazione riportata nell'art. 31, secondo comma, del D.lgs. n. 81/2015 con il riferimento ai lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato e ai lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze (in via esemplificativa: svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori con più di 50 anni ecc.).

L'esclusione dal computo di dette categorie opera «*in ogni caso*» e, quindi, anche in presenza di diverse previsioni del CCNL.



# SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

(nuovo art. 34, comma 2, D.lgs. 81/2015)

L'art. 10 del c.d. Collegato, intervenendo sull'art. 34 del d.lgs. n. 81/2015 e, quindi, sulla disciplina del rapporto di lavoro tra il somministratore e il lavoratore somministrato, ha sancito, **in relazione a determinate categorie di lavoratori** (i disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali *ex* art. 31, secondo comma, del d.lgs. n. 81/2015), **l'eliminazione dell'obbligo di apposizione della causale nel caso di assunzione a tempo determinato.**

Sul punto è necessario effettuare alcune considerazioni:

- a seguito della modifica intervenuta con il D.L. n. 87/2018, cd. Decreto Dignità, ai sensi dell'art. 34 del D.lgs. 81/2015 trova applicazione, anche alle Agenzie di somministrazione, la previsione dell'obbligo di causale nell'ipotesi di assunzione del lavoratore a tempo determinato con termine superiore a 12 mesi;
- il Legislatore ha precisato, con la disposizione di cui all'art. 2, comma 1-ter, D.L. n. 87/2018, che *“le condizioni di cui all'art. 19, c. 1, D.lgs. n. 81/2015, come sostituito dall'art. 1, c. 1, lett. a, del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore”*;
- l'intento del Legislatore sembrava, dunque, quello di incardinare tutto il regime delle causali sull'utilizzatore (*cf.* sul punto anche Nota Tecnica della Circolare n. 09/2018 di Assolavoro);
- conseguentemente, si è andata formando una prassi per cui le imprese utilizzatrici provvedevano ad individuare, già nel contratto commerciale di somministrazione, il motivo che le determinava ad utilizzare il contratto di somministrazione, di modo che l'Agenzia potesse utilizzare tale indicazione per individuare le “causali” nel contratto di lavoro a termine con il lavoratore somministrato (*cf.* Sintesi Collegato Lavoro del 19.12.2024 di Confindustria), benché l'art. 33 del D.lgs. 81/2015, dettato in tema di forma del contratto di somministrazione, non preveda l'obbligo di indicazione, nel contratto commerciale di somministrazione, delle ragioni legittimanti il ricorso a tale tipologia contrattuale di acquisizione di manodopera, rendendolo così di natura acausale (*cf.* T. Teramo n. 225/2023)
- a oggi, essendo venuto meno l'obbligo di apposizione della causale nel contratto di lavoro a termine stipulato tra le Agenzie di somministrazione e i lavoratori annoverati dall'art. 10 del cd. Collegato Lavoro, sembrerebbe potersi ritenere che:
  - a) detti lavoratori possano essere assunti a tempo determinato dall'Agenzia senza apposizione della relativa causale;
  - b) di conseguenza, le imprese utilizzatrici non dovranno fornire alcuna indicazione, con riferimento all'art. 19 D.lgs. 81/2015, alle Agenzie di somministrazione, anche alla luce della natura acausale del contratto commerciale di somministrazione.



## CTD – ATTIVITA' STAGIONALI

(art. 21, comma 2, D.lgs. 81/2015 – interpretazione precedente al Collegato Lavoro)

Per le attività non espressamente incluse nel decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di cui all'art. 21, comma 2, D.lgs. 81/2015, le attività stagionali sono, letteralmente, quelle annoverate dal **D.P.R. n. 1525/1962**, nonché quelle **individuate dai contratti collettivi**.

Ciò non di meno, secondo la giurisprudenza che si è pronunciata sul precedente assetto normativo (D.lgs. 368/2001), sembrerebbe escluso che la contrattazione collettiva possa attivare le flessibilità previste per le attività stagionali a fronte di picchi di intensificazione stagionale delle attività.

Risulterebbero stagionali le sole «*situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione)*» (Cass., ord. n. 34561/2023). Si dovrebbe trattare di attività «*aggiuntive rispetto a quelle normalmente svolte dall'impresa*» (Cass., ord. n. 14236/2024) e in alcune pronunce si legge che «*l'elenco delle attività stagionali di cui al d.P.R. n. 1525/1963 era da considerarsi tassativo e non suscettibile di interpretazione analogica, vincolo che si rifletteva anche sulla contrattazione collettiva*» (Cass., ord. n. 26199/2024).



## CTD – ATTIVITA' STAGIONALI

(nuovo art. 21, comma 2, D.lgs. 81/2015 – interpretazione autentica del Collegato Lavoro)

L'art. 11 del c.d. Collegato Lavoro offre l'interpretazione autentica dell'art. 21, comma 2, del D.lgs. 81/2015 e, superando le possibili incertezze giurisprudenziali riferite al nuovo assetto normativo, chiarisce che per attività stagionali devono intendersi, non solo quelle indicate dal d.P.R n. 1525/1963, ma anche *«le attività organizzate per far 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 [...] stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria»*.

Si chiarisce, in sostanza, che il concetto di stagionalità è da intendere anche in senso di **«stagionalità industriale» e che la fattispecie è pienamente demandata alla contrattazione collettiva.**



# RAPPORTO DI LAVORO

*Modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro relativamente al periodo di prova, al lavoro agile, ai contratti misti, al contratto di apprendistato e alla risoluzione*

(Artt. 13, 14, 17, 18 e 19 del c.d. Collegato Lavoro)



# PERIODO DI PROVA

(nuovo art. 7, comma 2, D.lgs. 104/2022)

**Introduzione di una durata predeterminata *ex lege* dei limiti minimi e massimi del periodo di prova nei rapporti di lavoro a tempo determinato.**

Fatta salva una previsione più favorevole del CCNL, nel rapporto di lavoro a tempo determinato 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:

- a) per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni;
- b) per i rapporti di lavoro aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi, la durata del periodo di prova non può essere superiore a trenta giorni (art. 7, comma 2, D. lgs. n. 104/2022).

**La contrattazione collettiva non sembra autorizzata a superare i limiti massimi di cui sopra in quanto l'ampliamento del periodo di prova difficilmente potrebbe essere qualificato «più favorevole»**



# LAVORO AGILE

(nuovo art. 23, comma 1, L.n. 81/2017)

Introduzione di un termine di 5 giorni per la comunicazione al Ministero del Lavoro: a) dei nominativi dei lavoratori che svolgono la prestazione in modalità agile; b) della data di inizio e di fine dello svolgimento della prestazione in tale modalità.

Detta comunicazione deve essere effettuata **entro cinque giorni dalla data di avvio, oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.**



# CONTRATTI MISTI 1/2

(definizione)

Il contratto misto si configura quando la medesima persona fisica presta la propria attività per lo stesso datore di lavoro che occupa più di 250 dipendenti in esecuzione di due contratti.

Le medesime parti stipulano infatti un contratto di lavoro autonomo (anche rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa) e di un distinto contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e *part-time* (con orario al 40/50%).



## CONTRATTI MISTI 2/2

(nuovo art. 1, comma 57, L.n. 190/2014)

Ove i due contratti siano contestualmente stipulati è possibile per il lavoratore di avvalersi del regime fiscale c.d. forfetario con riferimento al reddito da lavoro autonomo, purché rispetti i seguenti requisiti:

- a) iscrizione in albi o registri professionali o, in mancanza, esercizio di attività di lavoro autonomo nei casi previsti da intese di cui all'art.8 D.L. n. 138/2011 (finalizzate «*alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività*»), realizzate dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale;
- b) certificazione dei contratti ai sensi dell'art. 76 del D.lgs. 276/2003 (dinanzi alle Commissioni di certificazione dei contratti di lavoro);
- c) assenza di sovrapposizione tra i due contratti riguardo all'oggetto, alle modalità della prestazione e alle giornate di lavoro.



# APPRENDISTATO

(nuovo art. 43, comma 9, D.lgs. 81/2015)

La trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma, in:

- a) apprendistato professionalizzante;
- b) apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 43, comma 9, D. lgs. n. 81/2015).

Unica condizione richiesta per tale conversione è **l'aggiornamento del piano formativo allorché venga completato un ciclo di apprendistato.**





# RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

(nuovo art. 26, comma 7-*bis*, D.lgs. 151/2015 )

Risoluzione del rapporto di lavoro, per volontà del lavoratore, a seguito di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal CCNL o, in mancanza, per un periodo superiore a quindici giorni, senza la necessità che il lavoratore provveda alle comunicazioni previste dall'art. 26 del D. Lgs. n. 151/2015.

In tale ipotesi, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che ha la facoltà di verificare la veridicità della comunicazione medesima. Tale modalità di risoluzione non si applica 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.

La risoluzione del rapporto può ritenersi efficace a fare data dalla comunicazione all'INL.



# PREVIDENZA E CONTRIBUZIONE

*Modifiche in materia previdenziale e contributiva di cui al D.L. n. 338/1989, al D.lgs. n. 46/1999 e L.n. 1338/1962  
(Artt. 23, 25, e 30 del c.d. Collegato Lavoro)*



# DILAZIONE DEL PAGAMENTO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI

(nuovo art. 2, comma 11-*bis*, D.L. n. 339/1989)

Possibilità, dal 1° gennaio 2025, di rateizzare fino ad un massimo di 60 rate mensili i debiti per contributi, premi e accessori di legge, dovuti all'INPS e all'INAIL e non affidati agli agenti della riscossione, nei casi da definirsi con decreto ministeriale e secondo requisiti e modalità successivamente stabiliti da atto emanato dal Consiglio di Amministrazione di ciascuno dei due enti.

# NOTIFICAZIONE DELLE CONTROVERSIE IN MATERIA CONTRIBUTIVA

(nuovi art. 24, comma 5, e art. 29, comma 2, D.lgs. 46/1999)

In tutte le controversie in materia contributiva nelle quali l'INPS è parte convenuta, la notifica del ricorso viene obbligatoriamente eseguita direttamente presso la sede territoriale dell'ente nella cui circoscrizione risiedono i ricorrenti.



# RENDITA VITALIZIA

(nuovo art. 13, comma 6, L.n. 1338/1962)

- In caso di contributi pensionistici non versati per inadempimento del datore di lavoro e caduti in prescrizione, il lavoratore può richiedere all'INPS la costituzione di una rendita vitalizia con onere interamente a proprio carico. Tale possibilità viene riconosciuta al lavoratore, anche qualora sia decorso il termine di prescrizione per la richiesta di costituzione della rendita al datore di lavoro, già prevista dai commi 1 e 5.
- Sul punto, per meglio comprendere la portata normativa, è utile precisare che la costituzione della rendita vitalizia, prevista dall'art. 13 della L. n. 1338/1962, consente di riscattare i periodi lavorativi per cui non sono stati versati i contributi previdenziali, caduti in prescrizione nei cinque anni, da calcolare dall'insorgenza dell'obbligo di versamento da parte del datore di lavoro. A propria volta, si ricorda che il diritto del lavoratore di richiedere al datore di lavoro il riscatto dei contributi omessi e prescritti si prescrive in 10 anni, decorrenti dalla prescrizione del credito contributivo dell'Inps.
- In conseguenza di quanto sopra, non è possibile pretendere che il datore di lavoro costituisca la rendita vitalizia trascorsi 15 anni (5+10) dall'insorgenza dell'obbligo contributivo.
- Tale nuova previsione normativa dà, tuttavia, la possibilità, per il lavoratore, con onere a proprio carico, di esercitare la costituzione di rendita vitalizia senza limiti di tempo, pertanto anche qualora sia decorso il secondo termine di prescrizione e quindi anche dopo i 15 anni.



[www.studiomarazza.it](http://www.studiomarazza.it)



MARAZZA & ASSOCIATI  
STUDIO LEGALE