



Consiglio Nazionale  
dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili

**Fondazione  
Nazionale dei  
Commercialisti**

**RICERCA**

**DOCUMENTO DI RICERCA**

# **PRIMI COMMENTI AL COLLEGATO LAVORO**

LEGGI 13 DICEMBRE 2024, N. 203 (C.D. "COLLEGATO LAVORO")

---

*Autore*

**Alessandro Ventura**

**AREA DI DELEGA CNDCEC**

Economia e fiscalità del lavoro

**CONSIGLIERI DELEGATI**

Marina Andreatta

Aldo Campo

**27 MARZO 2025**



## Sommario

1. PREMESSA	1
2. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO	2
2.1 Norme in materia di dimissioni (art. 19)	2
2.2 Disposizione in materia di lavoro agile (art. 14)	8
2.3 Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro (art. 20)	8
3. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTI DI LAVORO	10
3.1 Somministrazione di lavoro (artt. 9 – 10)	10
3.2 Lavoro stagionale (art. 11)	14
3.3 Durata del periodo di prova (art. 13)	16
3.4 Unico contratto di apprendistato duale	17
4. DISPOSIZIONI IN MATERIA CONTRIBUTIVA, PREVIDENZIALE E FISCALE	18
4.1 Applicazione del regime forfettario nel caso di contratti misti (art. 17)	18
4.2 Dilazione del pagamento dei debiti contributivi (art. 23)	21
4.3 Sospensione della decorrenza dei termini degli adempimenti tributari a carico dei liberi professionisti (art. 7)	21
4.4 Sospensione della prestazione di cassa integrazione (art. 6)	22
5. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO	24



## 1. Premessa

L'11 dicembre 2024 è stato definitivamente approvato in Senato (S.1264) il disegno di legge di iniziativa governativa A.C. 1532-*bis*-A, in titolo recante "Disposizioni in materia di lavoro".

Il disegno di legge risulta composto da **34 articoli**.

Successione delle letture parlamentari		
<u>C.1532</u>	stralcio di <u>C.1532-bis</u> , <u>C.1532-ter</u> conclusione anomala per stralcio	28 novembre 2023
<u>C.1532-bis</u>	approvato	9 ottobre 2024
<b>S.1264</b>	<b>approvato definitivamente. Legge</b>	<b>11 dicembre 2024</b>

Il provvedimento ha seguito un *iter* legislativo complesso e la sua approvazione è stata preceduta da un'ampia consultazione nelle commissioni competenti che ha visto tra i soggetti auditi anche il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

L'atto normativo è stato collegato alla Manovra 2024-2026 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale 28 dicembre 2024, n. 303, con numerazione n. 203/2024, con vigenza dal 12 gennaio 2025.

La legge 13 dicembre 2024, n.203, recante "Disposizioni in materia di lavoro", in ragione di questo detta anche "Collegato Lavoro", è un complesso di interventi in materia sviluppati in modo non del tutto sistematico. Data l'economia del documento, i primi commenti saranno circoscritti alle disposizioni che maggiormente interessano l'amministrazione e la gestione del personale.

Infatti, l'intento perseguito attraverso la pubblicazione del presente lavoro di analisi è quello di fornire ai commercialisti del lavoro, agli esperti del lavoro e agli operatori del diritto, una prima guida alla lettura dell'articolato, ferma la necessità di futuri approfondimenti sui temi specifici.

Così procedendo, si è scelto di strutturare il commento degli articoli non in sequenza, ovvero secondo la numerazione di legge, bensì secondo un ordine basato sulla valutazione delle norme di maggiore rilevanza professionale o la cui applicazione presenti profili di complessità nella gestione dei rapporti di lavoro.

In questa prospettiva, l'esame delle novità si sviluppa (concentra) su tematiche omogenee afferenti: all'area del rapporto di lavoro; ai contratti di lavoro; alla materia fiscale, previdenziale e contributiva; alla tutela e alla sicurezza sul lavoro.



## 2. Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

### 2.1 Norme in materia di dimissioni (art. 19)

L'art. 19 del Collegato Lavoro, rubricato "Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro", modifica la disciplina delle c.d. dimissioni telematiche introdotta in occasione della riforma "Jobs Act" del 2015. La tecnica scelta dal Legislatore è quella della novella, con l'inserimento nell'art. 26, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, di un nuovo comma 7-*bis*.

L'intervento legislativo si connota per il chiaro intento di contrastare la cattiva pratica dell'assenteismo "programmato" dei lavoratori subordinati, al fine di ottenere il licenziamento dal proprio datore di lavoro e, conseguentemente, il trattamento di disoccupazione NASPI dall'INPS. Questo, in forza di una lettura "rigida" del testo normativo previgente, rispetto alla quale le dimissioni potevano reputarsi efficaci esclusivamente se rassegnate con modalità telematiche.

In realtà, la giurisprudenza di merito aveva nel tempo offerto una possibile lettura, rispetto alla quale, nonostante l'obbligo della forma telematica delle dimissioni, il rapporto di lavoro si sarebbe potuto risolvere per volontà del lavoratore a fronte di una sua palese e univoca volontà di non proseguirlo<sup>1</sup>.

A ogni modo, il fenomeno dell'assenteismo "programmato", a decorrere dalla disciplina introdotta con la riforma del 2015, si è palesato in tutto il suo disvalore, con ingiuste ripercussioni sulle organizzazioni di lavoro che hanno reso assolutamente condivisibile l'introduzione di contromisure correttive di carattere normativo finalizzate, nello specifico, a rendere espressamente ammissibili le dimissioni per "fatti concludenti" del lavoratore.

A questo punta l'art. 19 del Collegato Lavoro, con una formulazione che si mostra migliorata rispetto a quella originaria proposta con l'art. 9 del d.d.l. C.1532-bis<sup>2</sup>. In particolare, rispetto al testo del disegno di legge, la scelta degli elementi integranti la nuova fattispecie di dimissioni volontarie appare più rigorosa, in sintonia con alcune delle osservazioni sviluppate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, nonostante il legislatore non abbia scelto di ricalcare modelli

<sup>1</sup> V. Tribunale di Udine, sent. n. 20 del 31 gennaio 2022, nelle cui argomentazioni si segnalava, tra l'altro, una possibile incompatibilità dell'interpretazione restrittiva dell'art. 26, d.lgs. n. 151/2015, con l'art. 41 Cost., secondo cui "si finirebbe, così, per coartare senza valido motivo la libera esplicazione dell'autonomia imprenditoriale, surrettiziamente imponendo al datore di lavoro di farsi carico dei rischi (la giustificazione in un ipotetico giudizio) e dei costi (il c.d. ticket NASPI) di un atto di gestione del singolo rapporto lavorativo - il licenziamento disciplinare, appunto - che il datore medesimo non avrebbe comunque inteso assumere, a fronte del suo ben diverso interesse non già a reprimere con la massima sanzione espulsiva il comportamento di un suo dipendente rimasto a lungo assente senza giustificazione dal lavoro, quanto piuttosto a far constare una non problematica accettazione della fine di una collaborazione lavorativa con quel dipendente, oltretutto per iniziativa dello stesso collaboratore".

<sup>2</sup> Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili audito il 13 febbraio 2025 presso l'XI Commissione permanente lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati ha evidenziato le criticità della disposizione suggerendo proposte di modifica in una prospettiva di chiarificazione e certezza applicativa.



già teorizzati in passato dalla dottrina<sup>3</sup> e accolti dalla giurisprudenza in materia di dimissioni per fatti concludenti<sup>4</sup>.

Stando agli insegnamenti della giurisprudenza di legittimità, l'accertamento del comportamento tenuto dal lavoratore dovrebbe essere effettuato in modo rigoroso affinché da questo si possa esplicitamente desumere la volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro. Siffatto comportamento potrebbe anche essere meramente omissivo, concretandosi nell'inadempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto, in quanto suscettibile di essere interpretato anche come espressione, per fatti concludenti, della volontà di recedere.

Il Legislatore, con l'art. 19 del Collegato Lavoro, invece, ha preferito individuare gli elementi che configurerebbero le dimissioni volontarie per "fatti concludenti" nell'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni.

In altri termini, dal comportamento del lavoratore tipizzato dalla legge si dovrebbe desumere in modo oggettivo il vero e proprio abbandono del posto di lavoro, da misurarsi in un periodo di assenza ingiustificata "superiore a quindici giorni" e, dunque, di almeno sedici giorni.

Stante la disposizione normativa, il predetto termine di durata interviene in via suppletiva rispetto a quello eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva, perciò il datore di lavoro in caso di protrazione di assenza ingiustificata del lavoratore dovrà, preliminarmente, verificare se il "contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro" preveda un termine specifico di individuazione della fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti (quest'ultimo, si badi bene, non

---

<sup>3</sup> Secondo P. GRECO, "Il contratto di lavoro, in *Trattato di diritto civile italiano*", redatto sotto la direzione di F. VASSALLI, Torino, 1939, pag. 387, nel frangente in cui l'ordinamento non prescriveva precisi requisiti di forma delle dimissioni, equivalevano a dimissioni "tutti quei fatti o comportamenti i quali non avendo carattere di temporanee e sia pure arbitrarie assenze dal lavoro, dimostrino la volontà del prestatore di porre fine al rapporto"; v. anche L. RIVA SANSEVERINO, "Il lavoro nell'impresa", Torino, I ed., 1960, pag. 538; L. A. MIGLIORANZI, voce *Dimissioni (diritto privato)*, in *Enc. Dir.*, XII, Milano, 1964, pag. 549; C. Smuraglia, *Il comportamento concludente nel rapporto di lavoro*, Milano, 1963, pag. 141 e segg.; R. ALTAVILLA, *Le dimissioni del lavoratore*, Milano, 1987, pag. 50; S. MAINARDI, "Dimissioni e risoluzione consensuale", in "Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti", a cura di M. MISCIONE, II ed., in "Diritto del lavoro", Commentario diretto da F. CARINCI, Torino, 2007, pag. 428. In giurisprudenza Cass. 25 maggio 2000, n. 2170, in "Not. Giur. Lav.", 2000, pag. 472, ove si afferma che "in ragione del carattere rigoroso della prova delle dimissioni del lavoratore, il comportamento di quest'ultimo consistente nell'abbandono del posto di lavoro non può, di per sé solo, avere il significato di una dichiarazione tacita di recesso, anche ove viga la libertà di forma delle dimissioni del lavoratore, ma devono risultare anche ulteriori circostanze di fatto confermate dell'intento del prestatore di recedere dal rapporto". Cfr. anche Cass. 20 maggio 2000, n. 6604, in "Riv. It. Dir. Lav.", 2001, II, pag. 748, con nota di S. TOZZOLI (ove la S.C. afferma che: "nel caso di assenza ingiustificata protrattasi per tre mesi, il comportamento del lavoratore, valutato unitamente ad altri elementi concreti (assunzione in prova da appena due giorni per svolgere un lavoro particolarmente gravoso; prestazione resa per sole due notti e assenza per i successivi due giorni senza dare alcuna notizia; mancata regolarizzazione del rapporto perché non era stato consegnato il libretto di lavoro) costituisce una manifestazione per fatti concludenti della volontà di dimettersi"); Cass. 27 ottobre 1995, n. 11158, in "Riv. Giur. Lav.", 1996, II, pag. 39; Cass. 18 maggio 1989, n. 2392, in "Giust. Civ.", 1989, I, pag. 2048.

<sup>4</sup> L'art. 9 del d.d.l. C.1532-bis prevedeva in origine la sola assenza ingiustificata protratta per oltre cinque giorni o oltre il termine previsto dal contratto collettivo quale elemento sufficiente a configurare la risoluzione del rapporto di lavoro con imputazione al lavoratore dimissionario. La carenza di elementi volti rendere palese e univoca la volontà del lavoratore di non proseguire il rapporto potrebbe rivelarsi causa di proliferazione del contenzioso, con effetti controproducenti per gli stessi datori di lavoro. Tutto ciò però resta anche nell'art. 19, per cui la critica si innesta sulla *ratio* della disposizione, mentre la miglioria apportata in sede di approvazione dello schema inerisce solamente il periodo di assenza ingiustificata. Gli elementi come si scrive di seguito nel testo sono stati definiti ma non sembrano essere soddisfacenti per eliminare il rischio di contenziosi.



dovrà essere confuso con quello generalmente previsto nell'attuale prassi contrattuale collettiva per la diversa ipotesi di licenziamento per giusta causa) e, in via residuale, in mancanza di previsioni *ad hoc*, verificare che l'assenza ingiustificata del lavoratore si sia protratta per più di quindici giorni.

In proposito, è opportuno qui rammentare che la tipizzazione degli illeciti disciplinari fatta dalla contrattazione collettiva non è operata quale recepimento di un rinvio legale, bensì nel libero esercizio delle prerogative sindacali. A tale riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha ormai chiarito che, in materia disciplinare, *"ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di licenziamento non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché non manchi comunque una valorizzazione degli elementi concreti della fattispecie, di natura oggettiva e soggettiva, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario. Così chiarendo che, in tema di licenziamento disciplinare, il giudice non è vincolato dalle ipotesi di giusta causa tipizzate dalla contrattazione collettiva, pur essendo tenuto a valutarle come uno dei parametri utili a riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c."*<sup>5</sup>.

Diversamente, l'art. 19 del Collegato Lavoro, sembra contenere un rinvio "proprio" alle disposizioni del contratto collettivo, attribuendo a quest'ultimo una competenza regolativa, con la conseguenza che, qualora la contrattazione collettiva recepisca il rinvio legale, l'elemento tipizzante la fattispecie delle dimissioni (il numero di giorni di assenza ingiustificata) dovrà essere ritenuto vincolante.

Al contratto collettivo, però, la legge rinvia soltanto per l'individuazione del numero di giorni di assenza ingiustificata utili alla sussunzione nella fattispecie delle dimissioni, non anche per determinare altri aspetti della disciplina. In proposito, però, non è escluso che l'autonomia collettiva possa introdurre regole ulteriori di carattere obbligatorio per i titolari del rapporto individuale.

La norma, però, adotta un criterio selettivo della fonte collettiva deputata a integrare la disciplina normativa poco rigoroso. L'individuazione dell'istituto di diritto sindacale avviene attraverso un criterio geografico (contratto collettivo "nazionale") e uno "fattuale" (applicazione concreta del contratto collettivo) che non consente la selezione degli agenti contrattuali in modo da garantire un minimo di rappresentatività "storica" e, conseguentemente, di responsabilità degli stessi. In una materia "delicata" come quella inerente alla risoluzione del rapporto, sarebbe stata auspicabile l'adozione di criteri selettivi improntati alla maggiore rappresentatività comparata degli agenti negoziali, anche al fine di prevenire ingiustificate disomogeneità regolative dei rapporti di lavoro a parità di condizioni.

Stando al testo della disposizione, dunque, in caso di protratta assenza ingiustificata nei termini di durata sopra esposti, *"il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina"* delle dimissioni telematiche di cui all'art. 25, d.lgs. n. 151/2015, a meno che il lavoratore non dimostri *"l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza"*.

---

<sup>5</sup> *Ex pluris* cfr. Corte di Cassazione, Sez. lav., 5 luglio 2019, n. 18195.



L'art. 19 del Collegato Lavoro prevede che il datore di lavoro dia comunicazione dell'assenza ingiustificata alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. La norma, però, non precisa quali siano le conseguenze del mancato adempimento dell'obbligo comunicazionale né, tantomeno, se lo stesso sia condizione necessaria per la qualificazione del comportamento quale atto di recesso volontario.

Sul punto, è intervenuto l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), con nota n. 579 del 22 gennaio 2025, che qualifica tale adempimento come "onere" del datore di lavoro, al contempo, chiarendo che *"tale comunicazione va effettuata solo laddove il datore di lavoro intenda evidentemente far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non va effettuata sempre e in ogni caso"*. L'INL, però, non qualifica in modo esplicito tale comunicazione come requisito essenziale per l'esistenza delle dimissioni, malgrado questa ipotesi sembri emergere dalla lettura della nota n. 579 in relazione alle possibilità di far conseguire l'effetto estintivo al comportamento del lavoratore. Talché, non è chiaro se l'assenza di comunicazioni all'INL possa pregiudicare la legittimità del recesso per fatti concludenti.

Sul piano pratico, al di là di quale sia la configurazione giuridica dell'obbligo di comunicazione all'INL, considerata l'entità delle conseguenze legate alla ipotetica interruzione illegittima del rapporto di lavoro, è raccomandabile l'uso della massima prudenza da parte dei datori di lavoro e degli operatori del diritto nell'applicazione della previsione.

Sempre in tema di obbligo comunicazionale, per quanto di propria competenza, l'INL, nella medesima nota n. 579, chiarisce quale debba essere il contenuto della comunicazione che il datore di lavoro intende effettuare. La stessa dovrà essere trasmessa "preferibilmente" a mezzo PEC alla sede territoriale competente e dovrà *"riportare tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza"*. In proposito, l'INL ha messo a disposizione dell'utenza un modello di comunicazione *"volto a uniformarne i contenuti e semplificare il relativo adempimento da parte dei datori di lavoro"*.

Sotto altro aspetto, deve qui rilevarsi come la formula di legge non dica alcunché circa le modalità di accertamento della mancanza di valide giustificazioni (o della mancata giustificazione) delle assenze del lavoratore e, allo stesso modo, non fornisce indicazioni su quale possa, o debba, essere il raccordo con le norme di legge che procedimentalizzano il potere disciplinare del datore di lavoro (v. art. 7, Statuto dei lavoratori). In particolare, nessuna menzione espressa viene effettuata in relazione alla necessità di preventiva contestazione dell'inadempimento né di preventive comunicazioni di analogo contenuto né specifiche garanzie circa il diritto di difesa.

Per le stesse ragioni di prudenza già menzionate, sarebbe auspicabile che il datore di lavoro adotti ogni accorgimento procedimentale previsto in caso di contestazione disciplinare al proprio dipendente, al fine di garantire una corretta informazione al lavoratore e, comunque, il diritto alle proprie giustificazioni. Invece, l'unica possibilità di "difesa" testualmente attribuita dall'art. 19 del Collegato Lavoro al lavoratore sarebbe quella di dimostrare l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per



fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza. Tutto questo, però, omettendo precisazioni in ordine ai tempi e alle modalità con cui il lavoratore debba o possa dimostrarlo.

L'INL ha cercato di colmare tali lacune in via amministrativa, con la citata nota n. 579/2025. Infatti, si legge testualmente, *“sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso degli Ispettorati territoriali, gli stessi potranno avviare la verifica sulla “veridicità della comunicazione medesima”. In tal senso gli Ispettorati potranno dunque contattare il lavoratore – ma anche altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili – al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza.*

Stando alla formula di legge, però, l'Ispettorato “può” (e non “deve”) verificare la veridicità delle comunicazioni pervenute. La verifica sarebbe, dunque, facoltativa e non obbligatoria. Diversamente, secondo la posizione espressa dall'INL trasparirebbe una doverosità dell'azione amministrativa poiché *“al fine di non vanificare l'efficacia di eventuali accertamenti, gli stessi dovranno essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro”.*

Nella nota n. 579 del 22 gennaio 2025, l'INL offre una soluzione interpretativa, tutt'altro che scontata, secondo la quale allo stesso Ispettorato sarebbe riservato il potere di accertamento della non veridicità della comunicazione del datore di lavoro nonché della prova “effettiva” dell'impossibilità del lavoratore di comunicare i motivi che giustificano l'assenza. Al punto che al ricorrere di tali esiti dell'accertamento *“non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro di cui al secondo periodo del nuovo comma 7-bis”.*

Sul punto, però, è doveroso evidenziare che la legge non attribuisce all'Ispettorato del Lavoro alcuna potestà di ricostituire il rapporto di lavoro o di dichiararlo estinto, bensì un diverso ruolo di garanzia legata ad attività di accertamento amministrativo.

Alla luce di un primo approfondimento, la disciplina delle dimissioni per “fatti concludenti” si presenta lacunosa e bisognosa di soluzioni interpretative in ordine agli aspetti più “spinosi” della gestione del rapporto di lavoro in presenza di protratta assenza del lavoratore.

Circa le questioni inerenti al rapporto previdenziale, infine, l'INPS, con il mess. n. 639 del 19 febbraio 2025, ha ribadito che al ricorrere delle dimissioni per fatti concludenti, intervenute ai sensi del comma 7-bis dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, introdotto dall'art. 19 della legge n. 203/2024, *“il lavoratore non può accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl, in quanto la fattispecie non rientra nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro come richiesto dall'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (cfr. la circolare INPS n. 94/2015).*

Di conseguenza, il datore di lavoro non sarà tenuto al versamento del contributo (c.d. Ticket NASpl) dovuto per l'interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, disciplinato dall'art. 2,





comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (cfr. la circolare INPS n. 22 marzo 2013), in quanto tale cessazione del rapporto di lavoro non fa sorgere in capo al lavoratore il teorico diritto alla NASpl.

Per quanto concerne, invece, le modalità di compilazione del flusso Uniemens, a decorrere dall'entrata in vigore della legge n. 203/2024, ossia dal 12 gennaio 2025, le interruzioni del rapporto di lavoro intervenute ai sensi dell'art. 19 Collegato Lavoro devono essere esposte all'interno del flusso Uniemens con il nuovo codice "1Y", avente il significato di: "Risoluzione rapporto di lavoro art. 26 d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, comma 7-bis".

Si riporta di seguito il modello della comunicazione del datore di lavoro allegato alla nota INL n. 579 del 22 gennaio 2025

**FAC SIMILE****COMUNICAZIONE EX ART. 26, COMMA 7-BIS, D.LGS. N. 151/2015,  
INTRODOTTO DALL'ART. 19 DELLA L. N. 203/2024**

DATA \_\_\_\_\_

All'Ispettorato territoriale del lavoro di \_\_\_\_\_

PEC \_\_\_\_\_

**DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO**

Datore di lavoro \_\_\_\_\_

Sede legale/operativa in \_\_\_\_\_ via/p.zza \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

CF \_\_\_\_\_

Esercente attività di \_\_\_\_\_

CCNL applicato \_\_\_\_\_

**DATI RELATIVI AL LAVORATORE**

Nome \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_

Data di nascita \_\_\_\_\_

CF \_\_\_\_\_

Recapiti telefonici \_\_\_\_\_

e-mail: \_\_\_\_\_

Ultimo indirizzo di residenza conosciuto \_\_\_\_\_

Ulteriori eventuali informazioni \_\_\_\_\_

**DATI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO**

Inizio del rapporto di lavoro \_\_\_\_\_

Tipologia contrattuale \_\_\_\_\_

Inquadramento contrattuale \_\_\_\_\_

Ultimo giorno di effettivo lavoro \_\_\_\_\_

Ai sensi dell'art. 26, comma 7-bis, del d.lgs. n. 151/2015, introdotto dall'art. 19 della l. n. 203/2024, al fine dell'avvio di eventuali verifiche da parte di codesto Ispettorato il sottoscritto, consapevole delle responsabilità previste in caso di dichiarazioni mendaci, dichiara che il lavoratore sopra indicato è assente ingiustificato dal giorno \_\_\_\_\_ [*indicare primo giorno di assenza*] e pertanto per un periodo superiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro [*o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni*].

Datore di lavoro

\_\_\_\_\_



## 2.2 Disposizione in materia di lavoro agile (art. 14)

In base all'art. 23, primo comma, della legge 22 maggio 2017, n. 81 (come modificato dall'art. 41-bis del d.l. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni, convertito con modificazioni in Legge 4 agosto 2022, n. 122), dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 22 agosto 2022 e relativi Allegati aventi ad oggetto il modello di "Comunicazione Accordo di Lavoro agile (art. 23, comma 1, della l. n. 81/2017)" e le "Regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "Lavoro Agile".

La comunicazione telematica deve avvenire mediante l'applicativo disponibile, tramite autenticazione SPID e CIE, sul portale Servizi Lavoro. In alternativa alla trasmissione tramite applicativo web è disponibile una modalità Massiva REST, utile per l'invio tramite API REST di un elevato numero di comunicazioni di lavoro agile<sup>6</sup>. L'attivazione della modalità massiva REST richiede che l'Azienda o il Soggetto Abilitato invii una richiesta di contatto tramite un *form* online disponibile sul portale governativo<sup>7</sup>.

Con l'art. 14, Collegato Lavoro, il legislatore prescrive precisi termini di inoltro delle comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile. In particolare, la disposizione in commento modifica l'art. 23, comma 1, primo periodo, della l. n. 81/2017, fissa il termine per le comunicazioni obbligatorie "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 di lavoro svolto in modalità agile".

## 2.3 Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro (art. 20)

L'art. 20 del Collegato Lavoro interviene sulla disciplina che regola i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter c.p.c., consentendo che gli stessi possano svolgersi "in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi".

La legge rinvia la definizione delle regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei procedimenti di conciliazione a un successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della giustizia, da emanarsi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge. In via transitoria, l'art. 20, comma 4, fa salve le modalità vigenti di svolgimento dei procedimenti fino alla data di entrata in vigore del decreto ministeriale.

<sup>6</sup> Per indicazioni per l'accesso ai servizi del portale governativo, consultare la pagina web: [https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my\\_homepage/focus\\_on/tipo\\_di\\_rapporti\\_di\\_lavoro/smart\\_working/#:~:text=La%20comunicazione%20telematica%20dovr%C3%A0%20avvenire,REST%20di%20invio%20delle%20comunicazioni.](https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/focus_on/tipo_di_rapporti_di_lavoro/smart_working/#:~:text=La%20comunicazione%20telematica%20dovr%C3%A0%20avvenire,REST%20di%20invio%20delle%20comunicazioni.)

<sup>7</sup> Il form è disponibile all'indirizzo web <https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case?language=it>.



Il legislatore sembra aver, così, recepito le proposte della Commissione "Giustizia" (seconda commissione permanente) del Senato sviluppate in occasione dei lavori allo schema di decreto correttivo concernente disposizioni integrative e correttive alla riforma del processo civile operata (operata con decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 149, di attuazione della legge delega 26 novembre 2021, n. 206)<sup>8</sup>.

Con riferimento agli articoli 410 e 412-ter c.p.c., la Commissione Giustizia ha chiesto al Governo di prevedere, *"in coerenza con il processo di digitalizzazione del processo civile, l'estensione alla disciplina delle conciliazioni in materia di lavoro della possibilità di svolgimento in modalità telematica, già prevista per la negoziazione assistita, per agevolare il confronto e negoziazione tra le parti, aumentando le possibilità di favorevole definizione della controversia in via stragiudiziale"*.

La "semplificazione" di carattere telematico delle procedure di conciliazione non è una novità nel panorama ordinamentale, avendo sperimentato simili procedure già nei periodi di emergenza pandemica<sup>9</sup>.

La previsione, in via stabile, dell'ammissibilità di procedimenti svolti con modalità telematica, però, potrebbe mostrare alcune criticità rispetto alle conciliazioni che per legge debbono essere svolte tassativamente in sedi prestabilite. Questo, anche alla luce dei recenti orientamenti della giurisprudenza di legittimità, per i quali il concetto di "sede" si connota principalmente della sua dimensione "fisica-topografica"<sup>10</sup>. Il mancato rispetto dei requisiti di sede nei procedimenti, comporterebbe l'illegittimità della procedura di conciliazione, in quanto il luogo in cui quest'ultima si svolge contribuirebbe a neutralizzare condizionamenti e soggezioni del lavoratore nei confronti del datore di lavoro. In particolare, per le conciliazioni in sede "sindacale", il luogo sarebbe garanzia ulteriore di effettiva assistenza del lavoratore.

Verosimilmente, il decreto ministeriale di attuazione dell'art. 20 del Collegato Lavoro dovrà tenere conto della rilevanza della sede fisica per la legittimità di taluni procedimenti di conciliazione. In tal caso, come per la sede sindacale, potrà essere ritenuta ammissibile la modalità telematica ma a condizione che il lavoratore si colleghi dalla sede sindacale unitamente al proprio sindacalista a cui conferisce mandato.

---

<sup>8</sup> Cfr. resoconto sommario n. 154 del 21/05/2024, 2<sup>a</sup> Commissione permanente del Senato.

<sup>9</sup> L'art. 12-bis, comma 2, del decreto-legge n. 76/2020 aveva introdotto la possibilità che le procedure amministrative o conciliative di competenza dell'INL da effettuare attraverso strumenti di comunicazione da remoto. In proposito cfr. INL, circ. 25 settembre 2020, n. 4.

<sup>10</sup> V. Cass. Civ. sez. lav. 15 aprile 2024, n. 10065, secondo la quale nel sistema normativo vigente *"la protezione del lavoratore non è affidata unicamente alla assistenza del rappresentante sindacale, ma anche al luogo in cui la conciliazione avviene, quali concomitanti accorgimenti necessari al fine di garantire la libera determinazione del lavoratore nella rinuncia a diritti previsti da disposizioni inderogabili e l'assenza di condizionamenti, di qualsiasi genere"*.



### 3. Disposizioni in materia di contratti di lavoro

#### 3.1 Somministrazione di lavoro (artt. 9 – 10)

Con riferimento alla somministrazione di lavoro, il Collegato lavoro interviene sia sugli aspetti inerenti al contratto, che sull'utilizzo delle risorse dei fondi bilaterali.

Partendo da quest'ultimo aspetto, la norma di riferimento è rappresentata dall'art. 9.

Come è noto, in forza delle previsioni di cui all'art. 12 d.lgs. n. 276/2003, i soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi bilaterali appositamente costituiti dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro «un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato [*o a tempo indeterminato*] per l'esercizio di attività di somministrazione».

A seconda della tipologia del contratto stipulato, le risorse possono essere destinate al conseguimento di specifici obiettivi stabiliti dalla legge. Per quanto concerne i lavoratori assunti a termine, le risorse accantonate possono essere destinate a «interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito» (art. 12, comma 1, d.lgs. n. 276/2003). Invece, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, oltre alle finalità testé indicate, le risorse sono inoltre attribuite anche per la «promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti» e «l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati» (art. 12, comma 2, d.lgs. n. 276/2003).

Lo stesso articolo 12 d.lgs. n. 276/2003 prevede, poi, al comma 3, che i suddetti interventi siano attuati «nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale» ovvero, in mancanza, dagli stessi fondi appositamente costituiti anche in seno all'Ente bilaterale.

Su tale disciplina, interviene l'art. 9 del Collegato lavoro che, inserendo un comma 3-*bis* all'art. 12 del più volte richiamato d.lgs. n. 276/2003, consente un utilizzo più flessibile dei contributi versati, senza vincoli di ripartizione tra le misure relative ai lavoratori assunti con contratto a termine e quelle relative ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, «in considerazione dei rapidi cambiamenti del mercato del lavoro che richiedono il tempestivo adeguamento delle competenze dei candidati a una missione e dei lavoratori assunti a tempo determinato o indeterminato e della necessità di reperire e formare le professionalità necessarie per soddisfare i fabbisogni delle imprese e per favorire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza»<sup>11</sup>.

Spostando l'attenzione al rapporto di lavoro, l'art. 10 del Collegato lavoro modifica direttamente il d.lgs. n. 81/2015 che, com'è noto, contiene la disciplina del contratto di somministrazione.

<sup>11</sup> Così testualmente l'art. 9, comma 1 del Collegato lavoro.



Tra le modifiche più rilevanti vi è la soppressione degli ultimi due periodi dell'art. 31 d.lgs. n. 81/2015 che avevano garantito, a partire dal d.l. n. 104/2020 convertito dalla legge n. 126/2020, la possibilità di utilizzare lavori somministrati a tempo determinato per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, alla duplice condizione che il lavoratore avesse stipulato con l'agenzia di somministrazione un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che la stessa avesse comunicato all'utilizzatore la suddetta tipologia di assunzione<sup>12</sup>. In questo caso, la disciplina previgente assicurava che l'impiego in missione del lavoratore oltre i 24 mesi presso il medesimo utilizzatore non potesse determinare in capo all'utilizzatore «la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato».

La misura, introdotta durante il periodo pandemico al fine di tutelare la continuità occupazionale nella fase di rilancio dell'economia e prorogata per oltre 4 anni attraverso il differimento della sua efficacia, viene ora abrogata.

La novella integra anche il numero di casi in cui, per la somministrazione a tempo determinato, è previsto un esonero dall'osservanza dei limiti quantitativi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Infatti, l'art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che – salva diversa disposizione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore – «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». Lo stesso articolo prevede poi delle esenzioni con riferimento ai suddetti limiti quantitativi per alcune categorie di lavoratori, tra cui i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, nonché lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Ebbene, l'art. 10 del Collegato lavoro estende la deroga della norma di contingentamento del 30% anche per tutti i lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato nei casi richiamati all'art. 23, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 nonché, in ogni caso, per quelli assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato. Per quanto concerne la prima deroga, a ben vedere, il Collegato lavoro estende anche al contratto di somministrazione a tempo determinato la stessa disciplina derogatoria già prevista per il contratto a termine, richiamandone direttamente la fattispecie.

Pertanto, le categorie attualmente escluse dal limite di contingentamento del 30% ai sensi del novellato comma 2, art. 31, d. lgs. n. 81/2015, sono i lavoratori in somministrazione a termine i soggetti assunti:

1. dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
2. 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;

---

<sup>12</sup> Si veda, la Nota INL n. 963 del 5/11/2020.



3. da imprese start-up innovative di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del d.l. n. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal co. 3 del suddetto art. 25 per le società già costituite;
4. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015;
5. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
6. per sostituzione di lavoratori assenti;
7. con lavoratori di età superiore a 50 anni<sup>13</sup>;
8. disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
9. lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 17/10/2017<sup>14</sup>.

In ultimo, l'art. 10 del Collegato lavoro interviene anche sulla deroga all'obbligo di causale per i contratti di somministrazione a termine, obbligatoria ove il contratto abbia una durata superiore ai 12 mesi. A tal proposito, la regola generale è che in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore sia soggetto alla disciplina di cui al capo III – con alcune eccezioni – ma ricomprendendovi, in ogni caso, l'art. 19 d.lgs. n. 81/2015. Quest'ultimo dispone che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi c.d. a-causale e che la durata del contratto sia superiore ai dodici mesi, ma pur sempre entro i ventiquattro, è possibile solo in presenza di una delle ipotesi previste dalla stessa norma. Ebbene, in questa ipotesi, il Collegato lavoro ha previsto espressamente che la predetta disciplina non operi in

---

<sup>13</sup> Le ipotesi di esclusione dal pt. 2 al pt. 7 in elenco sono individuate tramite rinvio all'art. 23, comma 2, d. lgs. n. 81/2015.

<sup>14</sup> Il decreto specifica le condizioni che i soggetti devono avere per essere definiti "lavoratori svantaggiati" e "lavoratori molto svantaggiati".

Afferiscono alla categoria di lavoratori svantaggiati i soggetti devono alternativamente:

1. non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
2. avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
3. 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;
4. aver superato i 50 anni di età;
5. essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
6. 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 se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
7. appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro UE 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".

Appartengono alla categoria di lavoratori molto svantaggiati i soggetti che sono privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito

Sono altresì "lavoratori molto svantaggiati" i soggetti che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie previste dalle lettere da b) a g) del numero 1) del medesimo Decreto ministeriale. Il Decreto ministeriale del 17 ottobre 2017 abroga e sostituisce il precedente decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013.



taluni casi specifici e che, pertanto, per le seguenti categorie di lavoratori possa stipularsi un contratto di somministrazione a termine c.d. a-causale di massimo ventiquattro mesi. I lavoratori esclusi sono:

- soggetti disoccupati che godano da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 17/10/2017.

In definitiva, con l'art. 10 del Collegato Lavoro, il legislatore ha inteso modificare la disciplina in materia di somministrazione di lavoro, ampliando l'area dell'esenzione da limiti quantitativi ai soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La norma va nel senso opposto alla tendenziale parificazione delle regole di computo dei lavoratori alle dipendenze dirette di un datore di lavoro con i lavoratori utilizzati in somministrazione, senza evidenti ragioni perché i lavoratori somministrati vengono esclusi dalla base di computo occupazionale dell'organico dell'impresa utilizzatrice.

In altri termini un'impresa utilizzatrice potrà ricorrere senza limiti alla somministrazione di lavoratori, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, per il sol fatto che il lavoratore somministrato sia assunto dal somministratore con contratto a tempo indeterminato.

Si tratta, di un provvedimento che si inserisce nel solco delle misure che perseguono lo scopo di separare la prestazione del lavoratore dall'impresa che la utilizza con i conseguenti rischi sia in nei termini di una possibile deresponsabilizzazione dell'imprenditore verso i lavoratori che producono per lui ma che formalmente non sono suoi dipendenti, sia perché l'estensione indiscriminata delle possibilità di somministrazione, accompagnata al "beneficio" del non computo del lavoratore somministrato nell'organico del soggetto utilizzatore, potrebbe contribuire alla precarizzazione dei rapporti di lavoro.

Non può mancare di annotare come la possibilità di ricorso alla somministrazione di mano d'opera sia ormai amplissima al punto da favorire l'eterogenesi dei fini per cui il ricorso al lavoro somministrato, anziché essere giustificato dalla facilitazione nel reperimento di risorse umane qualificate, possa essere reputato conveniente in ragione di mere logiche di risparmio sui costi del lavoro o, nella peggiore delle ipotesi, in ragione dell'intensificazione del livello di soggezione che il datore di lavoro è in grado di esercitare sul lavoratore formalmente dipendente da altri. Si pensi alle pratiche "patologiche" di carattere circolare, per cui un'impresa utilizzatrice dopo aver selezionato e valutato idoneo un lavoratore, eviti l'assunzione diretta inviandolo, prima, presso un'agenzia di somministrazione di lavoro per essere, poi, immediatamente riavviato a lavorare presso la medesima impresa utilizzatrice (il cosiddetto uso "rovesciato" delle Agenzie di somministrazione di lavoro).



### 3.2 Lavoro stagionale (art. 11)

L'articolo 11 del Collegato lavoro predispone una norma di interpretazione autentica con riferimento alla esclusione, nel contratto a termine, della regola del c.d. "stop and go" prevista dall'art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.

Com'è noto, il secondo comma del summenzionato art. 21 prevede che, qualora in caso di riassunzione del lavoratore a termine non venga rispettato il periodo di:

- 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto a termine avente durata inferiore ai sei mesi;
- 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto a termine avente durata superiore a sei mesi;

il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Rispetto a questa regola generale lo stesso legislatore ha previsto una deroga per quanto concerne i lavoratori impiegati nelle attività stagionali «individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525»<sup>15</sup>.

Il Collegato lavoro interviene sul punto ampliando il concetto di lavoro stagionale e, pertanto, le ipotesi di esclusione dalla regola che prevede l'obbligo di una vacanza contrattuale tra due contratti a termine. Più specificatamente, per "attività stagionali" si intende:

- le attività indicate nel d.P.R. 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 (del Collegato Lavoro), stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015<sup>16</sup>.

A fronte dell'ampliamento della fattispecie delle attività stagionali e, di conseguenza, della portata applicativa della deroga riguardante l'obbligo di vacanza contrattuale tra due contratti a termine, è intervenuto l'Inps con due messaggi per fornire chiarimenti inerenti agli aspetti contributivi.

Con il messaggio n. 269 del 23 gennaio 2025 l'Inps fornisce chiarimenti in ordine ai profili connessi all'applicazione del contributo addizionale NASpl e al relativo incremento a valere sui contratti di

<sup>15</sup> Cfr. anche INL, nota n. 9749 del 30 dicembre 2024.

<sup>16</sup> Occorre tuttavia osservare come l'ampliamento della platea delle attività stagionali e, dunque, del relativo regime derogatorio, potrebbe porsi in contrasto sia con la più recente giurisprudenza che, nel ribadire il carattere tassativo dell'elencazione del d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, restringe l'ambito di incidenza delle previsioni dei contratti collettivi che tentano di estendere le attività riconducibili all'ipotesi di "attività stagionale" (Cass.civ., sez. lav., 4 aprile 2023 n. 9243), sia con la direttiva 1999/70/CE in tema di contratto a termine che ha come finalità primaria quella di reprimere l'abuso dello strumento della successione di contratti a tempo determinato.





lavoro a tempo determinato e sui relativi rinnovi in caso di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali. In particolare, l'Inps ha specificato che in forza della norma di interpretazione autentica, il disposto di cui all'art. 2, commi 28 e 29, lett. b), della legge n. 92/2012, con cui è prevista l'esenzione dal versamento del contributo addizionale per i contratti termine delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, non "risulta allineato" alla nuova definizione di "attività stagionali" di cui all'art. 11 del Collegato Lavoro. In questo senso, la fattispecie esonerativa appena richiamata continuerà a riferirsi «esclusivamente alle ipotesi di "lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525"» in quanto la fattispecie che prevede tale deroga è una norma che ha natura speciale ed è, dunque, di stretta interpretazione «non potendo trovare applicazione al di fuori delle ipotesi tassativamente contemplate». Di conseguenza, per i lavoratori a termine assunti nell'ambito di attività «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», ancorché definite "stagionali" dall'articolo 11 della legge n. 203/2024, non rientrando queste nell'elencazione recata dal d.P.R. n. 1525/1963, è dovuto il contributo addizionale NASpl e l'aumento del medesimo contributo nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato dei predetti lavoratori».

Con il messaggio n. 483 del 7 febbraio 2025, sconfessando il precedente orientamento, l'Inps interviene nuovamente in materia per specificare che l'esonero dal versamento del contributo addizionale NASpl (pari all'1,4% della retribuzione imponibile) e dall'incremento previsto in occasione di ciascun rinnovo (pari allo 0,5% del contributo addizionale Naspi), oltre a trovare applicazione con riferimento ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al d.P.R. del n. 1525/1963 «continua ad applicarsi anche ai contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2020, per lo svolgimento delle attività stagionali "definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative"»<sup>17</sup>. Sicché la portata dell'esonero viene di fatto estesa, sebbene resti limitata ai rinnovi contrattuali sottoscritti a decorrere dal 1° gennaio 2020 che contengono, «tempo per tempo e senza soluzione di continuità, espresso riferimento a quelle attività stagionali individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, ossia senza modificare le attività produttive definite stagionali e fermo restando che, conseguentemente, l'esonero non si applica alle eventuali ulteriori attività individuate come stagionali in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale»<sup>18</sup>.

La norma di interpretazione autentica, in considerazione del rinvio operato dal comma 2, lett. c), art. 23, d. lgs. n. 81/2015, incide anche sulle regole di esenzione dai limiti di contingentamento dei contratti a tempo indeterminato (20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione). Cosicché, in forza dell'art. 11 del Collegato lavoro, sono

<sup>17</sup> Inps, mess. 438/2025 che richiama la circ. n. 91 del 4 agosto 2020.

<sup>18</sup> Inps., circ. n. 92 del 4 agosto 2020.



esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato sottoscritti per 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 del Collegato Lavoro, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015.

### **3.3 Durata del periodo di prova (art. 13)**

L'art. 13 del Collegato lavoro ridefinisce il periodo di prova dei contratti a tempo determinato e stabilisce criteri certi per la sua durata. In particolare, facendo seguito al recepimento della Direttiva comunitaria 2019/1152 in materia di "Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea", effettuata mediante il c.d. decreto Trasparenza (d.lgs. n. 104/2022), l'art. 13 del Collegato Lavoro integra l'art. 7, comma 2, d.lgs. n. 104/2022 secondo il quale «nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova».

Uniformandosi al principio di proporzionalità tra durata del contratto a termine e mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego, il legislatore introduce un parametro – pur derogabile dalla "contrattazione collettiva" – per la quantificazione del periodo di prova nel contratto a termine. Più specificatamente, la legge n. 203/2024 stabilisce che, «fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva» [e.g. del *contratto collettivo*]:

1. la durata del periodo di prova per i rapporti di lavoro a tempo determinato è fissata in un giorno di effettiva prestazione ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro;
2. in ogni caso, la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, e non può essere inferiore a due giorni e superiore a trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

La formulazione della disciplina non appare del tutto chiara. A tal proposito, tralasciando la svista terminologica con riferimento al *favor* della "contrattazione collettiva", trattandosi evidentemente di un rinvio al "contratto collettivo", non appare altresì chiaro in "*favor*" di quale parte del rapporto contrattuale trovi applicazione la deroga eventualmente prevista nel contratto collettivo. Infatti, dal tenore letterale si evince la facoltà della "contrattazione collettiva" di poter derogare *in melius* al parametro generale disposto dal legislatore, ovvero sia di 1 giorno di effettiva prestazione in prova ogni 15 giorni di calendario, ma non è specificato se la deroga operi "*favor prestatoris*" o meno.



La questione non è di poco conto se si considera che, accogliendo l'ipotesi del "*favor prestatoris*", il contratto collettivo potrebbe prevedere una diversa articolazione del calcolo del periodo di prova [per esempio, 1 giorno di effettiva prestazione in prova ogni 15 + X giorni di calendario] nei termini di riduzione dello stesso, a vantaggio del più rapido consolidamento del rapporto di lavoro. Viceversa, ci si domanda se possa essere ritenuta possibile una deroga contrattuale che incrementi i giorni effettivi di prova del lavoratore a termine. In caso di dubbio e in attesa di una nota esplicativa da parte del ministero competente, è più ragionevole protendere verso la prima interpretazione, poiché il "*favor prestatoris*" è considerato anche come principio generale di diritto integrante le fattispecie ove sia dubbia la volontà del legislatore.

Un ultimo elemento di dubbio attiene al fatto che l'intervento normativo sembra essere limitato ai soli contratti di durata inferiore a 12 mesi, senza nulla dire per il caso in cui il contratto a termine abbia durata superiore. Al fine di evitare l'insorgenza di regimi di prova parzialmente diversi e di non facile coordinamento, in funzione della durata del contratto, anche in questo caso, sarebbe auspicabile un intervento esplicativo del legislatore o, *medio tempore*, una regolamentazione contrattuale da parte delle parti sociali che, a ogni modo, sono chiamate a intervenire in materia dalla stessa lettera della norma.

### **3.4 Unico contratto di apprendistato duale**

L'art. 18 del Collegato Lavoro introduce la possibilità della trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma, anche in apprendistato di alta formazione e ricerca, e non solo, come inizialmente previsto dal Jobs Act, in apprendistato professionalizzante.

Da un punto di vista sostanziale, la norma non sembra avere una portata particolarmente innovativa, considerando che, in forza della norma previgente, non era esclusa la possibilità che al termine di un contratto di apprendistato di primo tipo potesse essere successivamente instaurato un rapporto di apprendistato di terzo tipo (c.d. di alta formazione).

L'elemento innovativo risiederebbe nella possibilità di una "trasformazione" senza soluzione di continuità. Questo, fermo restando che si renderà comunque necessaria la definizione di nuovi protocolli di intese e progetti formativi con gli istituti di alta formazione in occasione della trasformazione.

L'INPS, con messaggio n. 285 del 24 gennaio 2025, diffonde precisazione in ordine al regime contributivo applicabile ai contratti di apprendistato, compresi i casi di trasformazione di cui al comma 9 dell'art. 43 del decreto legislativo n. 81/2015 novellato dall'art. 18 del Collegato lavoro<sup>19</sup>, precisando che: "*In relazione all'ipotesi di trasformazione dell'apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante (o di secondo livello) operata da datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, anche nel caso di trasformazione in*

---

<sup>19</sup> Sul regime contributivo dei rapporti di apprendistato si rinvia alla circolare INPS n. 108 del 14 novembre 2018.



*apprendistato di alta formazione e di ricerca ai sensi del novellato comma 9 dell'articolo 43 del decreto legislativo n. 81/2015, le riduzioni di cui all'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, trovano applicazione limitatamente ai periodi contributivi afferenti alla formazione di primo livello<sup>20</sup>.*

Come chiarito dall'Istituto previdenziale, tenuto conto che la trasformazione del contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 43, comma 9, del decreto legislativo n. 81/2015, non comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, bensì la continuità del rapporto già in essere, a decorrere dalla data di trasformazione, l'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il datore di lavoro è altresì tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della NASpI nella misura dell'1,31% e del contributo integrativo destinabile al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua pari allo 0,30%.

Per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria (CIGO/CIGS) e dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, la misura della contribuzione dovuta è ulteriormente incrementata dalle aliquote di finanziamento delle relative prestazioni.

Per quanto concerne, invece, le modalità di esposizione all'interno della sezione del flusso Uniemens, l'Ente non ravvisa modifiche sotto il profilo procedurale, motivo per cui, i datori di lavoro devono attenersi alle modalità in uso.

---

## **4. Disposizioni in materia contributiva, previdenziale e fiscale**

### **4.1 Applicazione del regime forfettario nel caso di contratti misti (art. 17)**

L'art. 17 del Collegato lavoro prevede una disposizione in materia dei c.d. contratti misti. Si tratta, più nello specifico, delle ipotesi in cui un lavoratore e un datore di lavoro stipulano simultaneamente un contratto di lavoro subordinato (anche in forma *part-time*) e un contratto di lavoro autonomo. Non si si è dinanzi a una nuova tipologia contrattuale, né tantomeno a una modifica alla disciplina lavoristica previgente, quanto, piuttosto, a un intervento operante sul piano fiscale – mediante il riconoscimento di agevolazioni – al fine di incentivare il ricorso alla combinazione di fattispecie contrattuali.

A tal proposito, a partire dalla legge di stabilità del 2015 è stata disposta l'esclusione dall'applicazione del regime fiscale forfettario per «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

---

<sup>20</sup> Cfr. INPS, messaggio n. 1478 del 10 aprile 2019.



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 e professioni» (art. 1, commi 54-89, legge n. 190/2014).

La *ratio* dell'introduzione della deroga è evidentemente quella di contrastare il fenomeno delle c.d. "false partite Iva" precludendo l'accesso alla misura fiscale del regime forfettario alle persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente in regime di mono-committenza simulando un rapporto di lavoro autonomo al solo fine di sfuggire all'applicazione dell'apparato normativo del lavoro subordinato.

In questo quadro si inserisce l'art. 17 del Collegato lavoro che, come anticipato, dispone una deroga alla suddetta clausola ostativa consentendo di conservare i vantaggi riconosciuti dal regime forfettario introdotto dall'art. 1, legge n. 190/2014 nel caso dei contratti misti con specifico riferimento al reddito derivante dall'attività di lavoro autonomo.

Per quanto attiene all'ambito soggettivo, la disciplina derogatoria della clausola ostativa si applica al lavoratore che sia una persona fisica iscritta in albi o registri professionali «che esercita attività libero-professionali, comprese quelle esercitate nelle forme di cui all'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile [...] a seguito di contestuale assunzione mediante stipulazione di contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato». Pertanto, nel caso in cui coesistano due contratti stipulati contestualmente tra le stesse parti, uno subordinato part-time e uno autonomo, per il reddito derivante dal contratto di lavoro autonomo il professionista potrà godere del regime forfettario. In tale ipotesi, tuttavia, è richiesto che «i lavoratori autonomi sono tenuti a eleggere un domicilio professionale distinto da quello del soggetto con cui hanno stipulato il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale».

In proposito, stante l'esplicito rinvio all'art. 409, n. 3, c.p.c., possono essere comprese nel campo di applicazione le collaborazioni coordinate continuative tramite le quali sia possibile esercitare "attività libero professionali" e che, dunque, prevedono la titolarità di una partita Iva, non anche per la generalità dei co.co.co.

Rispetto al criterio dimensionale che legittima l'applicazione di questa agevolazione, la norma precisa che la disciplina si applica «in favore di datori di lavoro che occupano più di duecentocinquanta dipendenti» e specifica, altresì, che il numero dei dipendenti deve essere calcolato «data del 1° gennaio dell'anno in cui sono stipulati contestualmente il contratto di lavoro subordinato e il contratto di lavoro autonomo o d'opera professionale». Limitare l'agevolazione a quei rapporti instaurati in grandi aziende deriva dalla volontà di sperimentare tali fattispecie all'interno di organizzazioni aziendali caratterizzate da una struttura solida e consolidata.

Con riferimento al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la disposizione precisa che questo deve prevedere «un orario compreso tra il 40 per cento e il 50 per cento del tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato».



Il comma 3 dell'art. 17 del Collegato Lavoro introduce due limiti per l'operatività della deroga di cui al primo comma. In particolare, viene disposto che le disposizioni appena descritte si applicano «esclusivamente a condizione che il contratto di lavoro autonomo stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato sia certificato dagli organi di cui all'art. 76 d.lgs. n. 276/2003», ovvero dagli organi di certificazione e che «non si configuri, rispetto al contratto di lavoro subordinato, alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione nonché all'orario e alle giornate di lavoro».

La previsione di cui al terzo comma non consente di superare la principale criticità della norma che continua a essere la coesistenza, per lo stesso soggetto e presso lo stesso datore di lavoro, di due rapporti giuridici distinti. Infatti, anche se il comma 3 impone che le due attività non si svolgano nello stesso giorno o nelle stesse ore, nella pratica questa separazione potrebbe risultare complessa. Il lavoratore, infatti, deve gestire due ruoli distinti senza che questi si sovrappongano, creando potenziali difficoltà organizzative. Inoltre, per quanto riguarda il rapporto di lavoro subordinato, l'applicazione di alcune disposizioni, come quella sul lavoro supplementare, potrebbe essere problematica se tale attività si sovrappone all'impegno autonomo all'interno della stessa impresa. Ma, soprattutto, si pone un problema di compatibilità con la normativa in materia di orario di lavoro di cui al d.lgs. n. 66/2003, non potendo di fatto essere assicurato il diritto al riposo giornaliero e settimanale del lavoratore, ove questo eserciti la parte di attività autonoma dedotta in contratto proprio nel periodo di riposo obbligatorio previsto dal contratto di lavoro subordinato.

Se questa è la disciplina generale dell'art. 17, comma 1, del Collegato lavoro, il comma 2 prevede un'ulteriore ipotesi di deroga della causa ostativa, estendendo tale deroga – fermi restando i requisiti prima elencati – anche alle persone fisiche che non siano iscritte in albi o repertori professionali ed esercitino attività di lavoro autonomo «nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previsti da specifiche intese realizzate ai sensi dell'art. 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148». In questo caso, la coesistenza di un rapporto di lavoro subordinato *part-time* e di un rapporto di lavoro autonomo che gode del regime fiscale forfettario è rimesso alla presenza, nell'unità produttiva di riferimento, di un contratto di prossimità ex art. 8 d.l. n. 138/2011, conv. con modificazioni dalla legge n. 148/2011. La norma non specifica se sia sufficiente una qualsiasi intesa ex art. 8, stipulata per qualsiasi delle finalità di cui al comma 1 e avente per oggetto una qualsiasi delle materie inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione, oppure se l'intesa debba riguardare specificatamente «le modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA» di cui all'art. 8, comma 2, lett. e), d.l. n. 138/2011, conv. con modificazioni dalla legge n. 148/2011.

Chiaro è che, in tale ipotesi, ci si trova davanti a una diversa imputazione della contribuzione previdenziale per le prestazioni rese nell'ambito del rapporto di lavoro autonomo dal momento che quest'ultima dipenderà proprio dallo *status* del lavoratore. Infatti, ove il lavoratore sia iscritto a un ordine professionale, i contributi dovranno essere versati alla cassa previdenziale dell'ordine di appartenenza; mentre ove non sia iscritto ad alcun ordine ma possa comunque godere



dell'agevolazione ai sensi del comma 2 dell'art. 17, i contributi dovranno confluire nella gestione separata INPS, con le relative implicazioni normative.

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

L'art. 23 del Collegato Lavoro, introduce nuove possibilità di dilazione dei debiti contributivi ancora in "fase amministrativa" presso l'INPS e l'INAIL, modificando l'articolo 2 d.l. 9 ottobre 1989, n. 338, con l'introduzione del comma 11-bis.

*In forza della nuova norma, a decorrere dal 1° gennaio 2025, "l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) possono 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 sessanta rate mensili".*

Perché la disposizione sia operativa, però, si attende il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, "da emanare, sentiti l'INPS e l'INAIL, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, e secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, disciplinati, con proprio atto, dal consiglio di amministrazione di ciascuno dei predetti enti, al fine di favorire il buon esito dei processi di regolarizzazione assicurando la contestualità della riscossione dei relativi importi".

In particolare, il decreto ministeriale dovrà definire i "casi" per i quali la dilazione potrà essere consentite con un piano di ammortamento fino a sessanta rate mensili.

A oggi, la rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa è concessa dall'INPS fino a un massimo di 24 rate. Il contribuente può chiedere all'INPS il prolungamento della rateazione fino a 36 rate che può essere autorizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in casi di particolare difficoltà<sup>21</sup>.

#### **4.3 Sospensione della decorrenza dei termini degli adempimenti tributari a carico dei liberi professionisti (art. 7)**

L'art. 7 del Collegato Lavoro prevede l'estensione della sospensione dei termini relativi agli adempimenti tributari a carico dei liberi professionisti iscritti ad albi professionali anche ai casi di ricovero ospedaliero del figlio minore che necessita di assistenza da parte del genitore libero professionista e di parto della libera professionista.

---

<sup>21</sup> Per approfondimenti sulla disciplina delle Rateazioni dei debiti contributivi in fase amministrativa, cfr. circolare INPS 12 luglio 2013, n. 108; messaggio 17 luglio 2013, n. 11532; messaggio 24 maggio 2016, n. 2312. Il prolungamento della rateazione fino a 36 rate che può essere autorizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nei seguenti casi: calamità naturali; procedure concorsuali; temporanea carenza di liquidità finanziaria causata da: ritardato introito di crediti maturati nei confronti dello Stato, Enti Pubblici o P.A.; ritardata erogazione di contributi e finanziamenti pubblici previsti da legge o convenzione; crisi aziendale, riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale; trasmissione debiti contributivi agli eredi; carenza temporanea di liquidità finanziaria legata a difficoltà economico-sociali, territoriali o settoriali.



In particolare, la sospensione dei termini è prevista in favore delle libere professioniste *in caso di parto o di interruzione della gravidanza avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa, rispettivamente, a decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto ovvero fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza*. Per poterne beneficiare, la libera professionista, entro il quindicesimo giorno dal parto o dall'interruzione della gravidanza, deve consegnare o inviare un certificato medico, rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, attestante lo stato di gravidanza, la data presunta d'inizio della gravidanza, la data del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti, tramite raccomandata con avviso di ricevimento ovvero con posta elettronica certificata (PEC), presso i competenti uffici della pubblica amministrazione.

Il beneficio della sospensione opera anche nei riguardi del libero professionista *che, a causa di ricovero ospedaliero d'urgenza per infortunio o malattia grave del proprio figlio minorenni ovvero per intervento chirurgico dello stesso, dovendo assistere il figlio, è impossibilitato temporaneamente all'esercizio dell'attività professionale*. Anche per questa ipotesi il libero professionista ha quindici giorni di tempo, decorrenti dalla dimissione dal ricovero ospedaliero del proprio figlio, per consegnare o inviare il certificato, rilasciato dalla struttura sanitaria, attestante l'avvenuto ricovero, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti.

La sospensione della decorrenza dei termini relativi agli adempimenti tributari a carico del libero professionista è stata originariamente prevista dai commi dal 927 al 944 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nei casi di malattia grave, infortunio o intervento chirurgico, nell'ipotesi di periodi di degenza ospedaliera o di cure domiciliari superiori a tre giorni<sup>22</sup>.

Le nuove disposizioni in materia hanno comportato la sostituzione del comma 937 e l'inserimento del comma 937-*bis* nell'art. 1 della citata legge n. 234/2021.

Nonostante la rilevanza dell'intervento, manca tuttavia un coordinamento delle disposizioni tributarie con quelle di carattere previdenziale e parafiscale. Infatti, in risposta all'interrogazione parlamentare 7.1.2025 n. 3-01644, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ha ritenuto non ammissibile l'estensione della sospensione dei termini relativi ad adempimenti tributari di cui sopra anche agli adempimenti contributivi a carico dei liberi professionisti. Questi ultimi adempimenti, quindi, dovranno continuare a essere effettuati alle scadenze ordinarie anche in caso di malattie, infortuni o altri impedimenti previsti dalla legge dei professionisti incaricati.

#### **4.4 Sospensione della prestazione di cassa integrazione (art. 6)**

L'art. 6 del Collegato lavoro riscrive l'art. 8 del d. lgs. n. 148/2015, (Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa), eliminando i riferimenti alla durata delle attività di lavoro subordinato (che si

---

<sup>22</sup> L'Agenzia delle entrate, con la risposta n. 248 del 13 marzo 2023, ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla possibilità, da parte del libero professionista, di invocare la «sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico del libero professionista in caso di malattia o in casi di infortunio», disciplinata dall'art. 1, commi dal 927 al 944, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.





prevedevano di durata superiore a sei mesi), nonché di lavoro autonomo, per le rispetto alle quali si sarebbe dovuta verificare la sospensione o la compatibilità del concomitante trattamento di integrazione salariale.

Secondo l'art. 6 del Collegato Lavoro, a decorrere dal 12 gennaio 2025, *"il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate"*.

Si prevede, contestualmente, la decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento dell'attività di lavoro subordinato o autonomo. Restano valide ai fini del predetto assolvimento informativo, le comunicazioni obbligatorie di assunzione poste a carico dei datori di lavoro, di cui all'art. 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

La disciplina resta lacunosa. Il legislatore, infatti, ha omesso di specificare quali siano i termini di compatibilità o di incompatibilità tra prestazione di integrazione salariale e rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale (ovvero con regime orario ridotto). In particolare, non viene chiarita la compatibilità con la prestazione di lavoro subordinato *part-time* qualora la collocazione dell'orario di lavoro sia fissata in un arco temporale non sovrapponibile a quello del rapporto di lavoro interessato dalla sospensione con trattamento di integrazione salariale.

Inoltre, mancano disposizioni specifiche inerenti alla compatibilità o incompatibilità della prestazione di integrazione salariale con lo svolgimento di rapporti di lavoro autonomo, anche nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative. Rispetto a tali fattispecie, la norma non specifica quali siano le modalità di comunicazione che i lavoratori autonomi dovrebbero osservare per adempiere alla comunicazione preventiva alla sede territoriale INPS competente.

In ordine ai rapporti di lavoro autonomo, inoltre, l'aspetto più controverso è quello che riguarda la determinazione delle giornate per le quali il lavoratore si prevede perda il diritto al trattamento di integrazione salariale. Infatti, in considerazione della circostanza che il corrispettivo delle prestazioni di lavoro autonomo è generalmente scollegato dal tempo effettivo di lavoro, non è dato comprendere con chiarezza quali siano i giorni di sospensione dell'integrazione salariale. Esemplificativamente, un rapporto di lavoro autonomo potrebbe essere formalizzato attraverso la sottoscrizione di un contratto di lavoro che a fronte di una vigenza temporale predeterminata (ad es. di tre mesi) implichi una prestazione effettiva di lavoro non predeterminabile o comunque circoscritta a un minore arco temporale di effettivo lavoro.

Ancora, nella norma mancano richiami alla compatibilità o incompatibilità del trattamento di integrazione salariale percepito dal lavoratore subordinato *part-time* con i rapporti di lavoro autonomo.



È prevedibile, oltre che auspicabile, che tutti questi aspetti problematici vengano chiariti dall'INPS con la pubblicazione di appositi documenti di prassi che, probabilmente, si rifaranno in larga parte alle indicazioni già elaborate in passato dall'Istituto previdenziale<sup>23</sup>.

Una prima precisazione da parte dell'INPS è giunta a pochi giorni dall'entrata in vigore del Collegato Lavoro con la circolare esplicativa n. 3 del 15 gennaio 2025, tramite la quale l'Istituto è intervenuto per osservare che *“la novella normativa deve essere integrata con il costante e uniforme indirizzo giurisprudenziale secondo cui lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata o autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa”*.

---

## **5. Disposizioni in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro**

L'art. 1 del Collegato Lavoro apporta un serie di modifiche al d.l.gs. 9 aprile 2008, n. 81.

Rinviano gli approfondimenti ad altra sede, si ritiene opportuno segnalare le novità che intervengono in materia di sorveglianza sanitaria, in considerazione del maggiore impatto che producono sulla gestione del personale.

Si superano le vecchie ambiguità testuali legate all'obbligo di visite mediche “preventive” da parte del medico competente. In proposito, l'art. 1 del Collegato lavoro, modificando l'art. 41 del d. lgs. n. 81/2008, chiarisce che tali visite possano essere svolte anche in fase preassuntiva, così statuendo la legittimità di tali controlli anche rispetto al divieto di accertamenti sanitari previsto dall'art. 5 dello Statuto dei lavoratori, nella prospettiva di salvaguardare il lavoratore, anche da assumere, rispetto alla valutazione dei concreti rischi aziendali.

Inoltre, si prevede che il medico del lavoro competente, nella prescrizione di esami clinici e biologici e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, possa tenere conto “delle risultanze dei medesimi esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio in possesso del lavoratore stesso” ai sensi dell'art. 25, comma 1, lett. e), d.lgs. n. 81/2008, al fine di evitarne la ripetizione, qualora ciò sia ritenuto compatibile dal medico competente con le finalità della visita preventiva. La norma sembra mirata a regolare l'ipotesi, non infrequente, di cambio di datore di lavoro rispetto al quale il lavoratore continua a essere adibito alle stesse mansioni svolte in precedenza in forza di un valido certificato medico di idoneità. In tale evenienza, il medico competente del nuovo datore di lavoro potrebbe tenere conto delle risultanze mediche di idoneità.

Inoltre, nei casi di assenza per malattia superiore a 60 giorni del lavoratore, l'obbligo di visita sussiste soltanto qualora questa sia ritenuta necessaria dal medico competente. Così si intende superare

---

<sup>23</sup> In vigore della disciplina previgente l'INPS aveva pubblicato la Circolare numero 18 del 1° febbraio 2022.



l'automaticità della visita nei casi di rientro in azienda dopo una lunga morbilità del lavoratore, fermo restando, però, l'obbligo per il medico del lavoro competente di rilasciare un apposito giudizio di idoneità alla ripresa della mansione specifica.



**Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti E.T.S.**  
Piazza della Repubblica, 68 00185 Roma