



LEGGE DI BILANCIO E COLLEGATO LAVORO

**Webinar - Centro Studi Nazionale ANCL
16 gennaio 2024**

INDICE DEGLI ARGOMENTI

- Somministrazione di lavoro (*Collegato Lavoro*)
- Contratto a termine stagionale (*Collegato Lavoro*)
- Accesso alla NASPI 2025 (*LdB 2025*)



Dott. Simone Baghin

*Consulente del Lavoro e
membro del Centro Studi Nazionale ANCL*

Eliminazione della durata dei periodi in missione

Vengono soppressi il 5° e il 6° periodo dell'art. 31, comma 1, del D.Lgs. 81/2015 che prevedevano:

“nel caso in cui il contratto di agenzia di somministrazione e l'utilizzazione sia a tempo determinato l'utilizzatore (l'azienda) può impiegare in missione, per periodo superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia instaurato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (tra l'agenzia e il lavoratore).
La disposizione ha efficacia fino al 30 giugno 2025”.

Eliminazione della durata dei periodi in missione

La soppressione della disciplina transitoria operata dalla norma sembrerebbe estendere il limite di 24 mesi (anche non continuativi) a tutte le fattispecie sottostanti le missioni di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia.

Quindi nel computo della durata massima dei rapporti di lavoro a termine (con contratto a tempo determinato diretto e somministrazione a termine) vanno considerati anche le missioni a termine effettuate dai lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro.

Tuttavia, sarà opportuno un chiarimento esplicito sull'operatività e sulla portata della nuova disposizione, considerato che tra l'utilizzatore e il lavoratore non intercorre un rapporto contrattuale

Superamento limiti quantitativi

L'articolo 10 del DDL Lavoro introduce modifiche all'articolo 31, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, prevedendo che

“l’assunzione da parte del somministratore di soggetti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non rientri nel calcolo di limiti previsti per l’assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato”.

Pertanto **si escludono dal computo dei limiti quantitativi** relativi ai complessivi contratti a tempo determinato stipulati dal datore di lavoro, diretti e in somministrazione, **i contratti in cui la somministrazione a tempo determinato riguardi i lavoratori assunti dall’agenzia di somministrazione con rapporto a tempo indeterminato.**

Superamento limiti quantitativi

In aggiunta sono esclusi dal computo dei limiti quantitativi altresì i contratti di somministrazione con

lavoratori disoccupati (che fruiscono da almeno sei mesi la NASPI (non agricola) o ammortizzatori sociali)

Lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (ai sensi del Reg. UE n. 651/2014, art. 2 n. 4) e 99) e del D.M. 17 ottobre 2017).

ALCUNE VALUTAZIONI:

I lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia:

- Rientrano nel limite di 24 mesi come contatore cumulativo tra termine e somministrazione a termine se sono inviati in missione a termine...
 - Non sono computabili nel limite di contingentamento del 30%....

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO SOTTOSCRITTI TRA AGENZIA E SOMMINISTRATO

ART. 23 CO. 2 D.LGS. 81/2015

Contratti a tempo determinato conclusi:

- 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;
- da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

PERCETTORI INTEGRAZIONI SOCIALI

- in mobilità ai sensi dell'art. 8, l. 223/1991 (che si ricorda essere stato abrogato dalla l. 92/2012..);
- disoccupati che godono da almeno sei mesi di disoccupazione non agricola (NASPI);
- che fruiscono di integrazioni salariali ovvero ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi lavoratori

QUALI CONTRATTI SONO ESCLUSI

LAVORATORI SVANTAGGIATI

DM 17 OTTOBRE 2017 IN ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO (UE) 651/2014 DELLA COMMISSIONE EUROPEA

- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- 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;
- aver superato i 50 anni di età;
- essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- 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;
- 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".

LAVORATORI MOLTO SVANTAGGIATI

DM 17 OTTOBRE 2017 in attuazione del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione Europea

- i soggetti che sono privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito.
- 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.

Stop alle causali per la somministrazione di lavoro a tempo determinato

Un'ulteriore modifica apportata riguarda l'articolo 34, comma 2 del D.Lgs. 81/2015:

non sarà più necessario apporre la causale per la prosecuzione dei rapporti di lavoro, per i soggetti assunti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato rientranti in determinate categorie.

Le esclusioni introdotte dalla novella riguardano i contratti stipulati dalle agenzie di somministrazione con:

lavoratori disoccupati (che fruiscono da almeno sei mesi la NASPI (non agricola) o ammortizzatori sociali)

Lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (ai sensi del Reg. UE n. 651/2014, art. 2 n. 4) e 99) e del D.M. 17 ottobre 2017).

Stop alle causali per la somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 34 d.lgs. 81/2015 Disciplina dei rapporti di lavoro

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24

Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 (CAUSALI CONTRATTO A TERMINE), non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente decreto

Stop alle causali per la somministrazione di lavoro a tempo determinato

art. 19 d.lgs. 81/2015

Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO



Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
Limiti quantitativi per la somministrazione a termine	
La somministrazione a tempo determinato di lavoratori non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto di somministrazione.	Sono esclusi dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori i casi in cui la somministrazione a tempo determinato sia riferita a lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato ovvero a lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze
Causale per la somministrazione a termine	
Sempre obbligatoria	In caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati viene meno l'obbligo di causale del contratto a termine per ragioni di somministrazione.

ARTICOLO 11 (NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE E DI ATTIVITÀ STAGIONALI)

Art. 21 d.lgs. 81/2015 Proroghe e rinnovi

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

*Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei 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.*

ARTICOLO 11 (NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE E DI ATTIVITÀ STAGIONALI)

NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. L'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

*Le disposizioni di cui al presente comma (STOP & GO) non trovano applicazione nei confronti dei 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.*

si interpreta nel senso che

ARTICOLO 11 (NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE E DI ATTIVITÀ STAGIONALI)

NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. L'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

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

ARTICOLO 11 (NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE E DI ATTIVITÀ STAGIONALI)

Pertanto una attività stagionale risulta tale qualora individuate:

- nel DPR 1525/1963
- dal contratto collettivo come organizzata per far fronte a intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno, specifiche esigenze tecnico – produttive o cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati.

L'intervento normativo in esame, essendo di interpretazione autentica, ha natura retroattiva e si applica, come specificato dall'art. 11, anche in relazione ai contratti collettivi sottoscritti prima dell'entrata in vigore della legge.

ARTICOLO 11 (NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE E DI ATTIVITÀ STAGIONALI)

Attività stagionali e durata del contratto a termine	Per espressa previsione di legge, è possibile derogare a tale durata da parte dei contratti collettivi e per le attività stagionali.
Stop e go in caso di successione di contratti a termine ed esonerazione dalla causale in caso di proroga/rinnovo.	Per espressa previsione di legge, il periodo di intervallo tra i due contratti non deve essere rispettato nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.
Esonero dall'obbligo della causale	Esonero dall'obbligo di causale in caso contratto a termine oltre il termine di 12 mesi sia come termine iniziale che come proroga che in caso di rinnovo
Limiti di contingentamento	Sono esenti da limiti di contingentamento
Diritto di precedenza	Nel caso di lavoratore a tempo determinato assunto per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali

ARTICOLO 11 (NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE E DI ATTIVITÀ STAGIONALI)

Mansioni e stagionalità nelle causali

Con la sentenza *25393/2024* la Cassazione Civile ha stabilito che, in tema di rapporti di lavoro a tempo determinato per attività stagionali, le prestazioni da eseguire e il carattere stagionale delle stesse devono essere specificati nella causale dei contratti; qualora ci siano contestazioni da parte del lavoratore riguardanti le mansioni svolte e la loro stagionalità il giudice deve accertare queste circostanze e, altresì, l'onere della prova che il lavoratore fosse addetto esclusivamente a tali attività stagionali o ad altre ad esse strettamente complementari o accessorie grava sul datore di lavoro.

Articolo 1, comma 171 (REQUISITI PER LA FRUIZIONE DELLA NASPI)

Viene previsto un **nuovo requisito contributivo al fine della fruizione dell'indennità di disoccupazione NASpi** di cui devono essere in possesso i lavoratori nei casi di eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025 e che nei dodici mesi precedenti hanno interrotto volontariamente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per **dimissioni volontarie** o a seguito di risoluzione consensuale, fatte salve determinate ipotesi di dimissioni o di risoluzione consensuale in cui l'indennità è già riconosciuta dalla normativa vigente.

Articolo 1, comma 171 (REQUISITI PER LA FRUIZIONE DELLA NASPI)

In particolare, per il riconoscimento della NASpi nei suddetti casi si richiede che i lavoratori abbiano almeno **13 settimane di contribuzione** dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie e a condizione che questo sia avvenuto nei 12 mesi precedenti la cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione.

La norma fa salve le ipotesi in cui l'indennità è già riconosciuta dalla normativa vigente – di cui all'art. 3 del D.Lgs. 22/2015 modificato dalla disposizione in commento - per i casi di dimissioni nel periodo di maternità, per giusta causa o di risoluzione consensuale nell'ambito delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.



CIRCOLARE INPS 3 DEL 15 GENNAIO 2025

*La norma in parola, infatti, inserendo all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, la lettera c-bis), prevede che, **per gli eventi di disoccupazione involontaria verificatisi dal 1° gennaio 2025, qualora i lavoratori, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui richiedono la NASpl, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale, il requisito delle 13 settimane di contribuzione - utile per accedere alla NASpl e vigente in via ordinaria - deve collocarsi all'interno del periodo intercorrente tra i due eventi e non nel quadriennio precedente l'inizio della disoccupazione involontaria.***



CIRCOLARE INPS 3 DEL 15 GENNAIO 2025

A titolo esemplificativo, si riporta il seguente caso.

Si supponga che un lavoratore, dopo un periodo di occupazione presso l'azienda a), cessi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie in data 15 febbraio 2025 e si rioccupi il 10 marzo 2025 presso un nuovo datore di lavoro che, tuttavia, lo licenzia il 10 aprile 2025, per giustificato motivo oggettivo.

In relazione alla novella legislativa, il lavoratore, non avendo maturato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i due eventi, non può accedere alla NASpl. Laddove, invece, il licenziamento intervenga il 10 luglio 2025, essendosi concretizzato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i due eventi, il medesimo lavoratore può fruire della NASpl

NUOVI REQUISITI NASPI



	Fino al 31 dicembre 2024	Dal 1° gennaio 2025
Requisiti richiesti	<ul style="list-style-type: none">• stato di disoccupazione (art. 19, D.Lgs. n. 150/2015);• almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione	<ul style="list-style-type: none">▪ stato di disoccupazione (art. 19, D.Lgs. n. 150/2015);▪ almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione▪ tra la cessazione del rapporto di lavoro precedente per dimissioni o risoluzione consensuale e la successiva richiesta di NASPI, maturazione di almeno 13 settimane di contribuzione



Grazie della vostra attenzione

Il presente materiale sarà
disponibile
su www.ancl.it

Dott. Simone Baghin

*Consulente del Lavoro e membro del Centro
Studi Nazionale ANCL*