

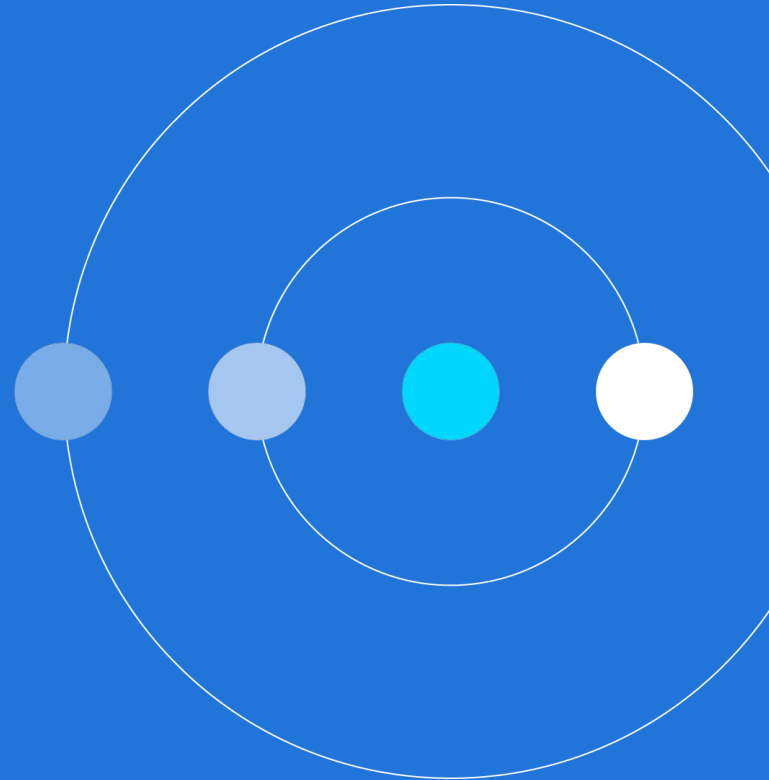
legge n. 203/2024,  
cd "collegato lavoro"  
e decreto legge n. 202/2024  
cd "decreto mille proroghe"



randstad

C1 public use

partner for talent.



# indice.

01 provvedimenti normativi - gli impatti e gli iter.

---

02 esigenze di ricorso (cd "causali")

---

03 limiti di durata della somministrazione a termine per i clienti che utilizzano lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Apl

---

04 limiti di contingentamento somministrazione a termine

---

05 assenza ingiustificata e risoluzione del rapporto di lavoro

---

06 periodo di prova contratti di lavoro a termine, anche tramite Apl

---

07 smart working: comunicazioni obbligatorie

---

08 apprendistato di I livello

---

# provvedimenti normativi - gli impatti e gli iter.

provvedimento	possibili impatti	iter
<b>decreto legge milleproroghe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• esigenza di ricorso al contratto di lavoro a termine, anche in somministrazione</li></ul>	pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2024; in vigore dal 28 dicembre 2024.
<b>disegno di legge lavoro (cd "collegato lavoro" )</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• esigenze di ricorso al contratto di lavoro a termine, anche in somministrazione</li><li>• limiti di durata somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Apl</li><li>• limiti di contingentamento somministrazione a termine</li><li>• altre misure in materia di lavoro</li></ul>	pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 28 dicembre 2024; in vigore dal 12 gennaio 2025.

# esigenze di ricorso (cd "causali") - proroga della scadenza del 31.12.2024

## regola precedente in vigore

in caso di superamento dei 12 mesi di durata, i contratti di lavoro a tempo determinato, compresi quelli in somministrazione, possono essere stipulati solo in presenza di una delle seguenti causali:

1. nei casi previsti dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale ed aziendale) - *cd lett. a)*
2. in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva - *cd lett. b)*
3. in sostituzione di altri lavoratori - *cd lett. b bis*

novità

proroga  
al 31.12.2025

il termine ultimo per stipulare contratti o proroghe per esigenze tecniche, organizzative o produttive viene slittato di 1 anno



- la contrattazione collettiva disporrà di maggiore tempo per l'individuazione delle causali
- il 31.12.2025 diventerà la data ultima per l'utilizzo delle esigenze tecniche, organizzative o produttive

# esigenze di ricorso (cd "causali") - acausalità

## novità

introduzione di uno speciale regime di "a-causalità" per i contratti di lavoro a tempo determinato in somministrazione (**NB: non** per i contratti di lavoro tempo determinato diretti).



le "causali" non sono richieste nel caso in cui il lavoratore somministrato appartenga ad una delle seguenti categorie:

- lavoratori in mobilità
- disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali
- lavoratori cd "svantaggiati" e "molto svantaggiati" (*per l'individuazione cfr. slide successiva*)

*tali lavoratori sono gli stessi che permettono l'esonero dai limiti di contingentamento previsti in capo all'utilizzatore per il ricorso alla somministrazione, sia a termine che in staff leasing (30% e 20%, salvo diverso limite del contratto collettivo applicato dal cliente).*



# lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati

## lavoratori svantaggiati

- a) privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- b) aventi età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) privi di diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o che hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) che hanno 50 anni di età;
- e) adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- f) occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna e che appartengono al genere sottorappresentato;
- g) appartenenti a una minoranza etnica di uno Stato membro UE che hanno la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa.

## lavoratori molto svantaggiati

- a) i soggetti privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- b) i soggetti privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito e che rientrano in una delle categorie svantaggiate (cfr. lettere da b a g).



## limiti di durata somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro.

viene abrogata la disposizione in base alla quale

*"Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2025".*

(articolo 31, comma 1, V e VI periodo Dl.gs n. 81/2015)

fonte di riferimento: articolo 10 collegato lavoro → modifica articolo 31, comma 1, V e VI periodo, D.lgs n. 81/2015

# limiti di contingentamento somministrazione a termine

ampliate le ipotesi di esonero dai limiti di contingentamento previsti per il ricorso alla somministrazione a termine



alle categorie già previste\* si aggiungono:

- i lavoratori assunti dall'Agenzia per il lavoro con contratto a tempo indeterminato (cd "stabilizzati")
- e le ipotesi di esonero attualmente previste per i soli contratti di lavoro a tempo determinato diretti, ossia:
  1. per le fasi di avvio di nuove attività
  2. da parte di start up innovative
  3. per lo svolgimento di attività stagionali
  4. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici, televisivi o audiovisivi
  5. per sostituzione di lavoratori assenti
  6. over 50 (*n. b: categoria non innovativa per il settore visto che rientrano fra gli svantaggiati*)

*\*disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali, lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati"*



# altre misure in materia di lavoro

**assenza  
ingiustificata  
e risoluzione del  
rapporto di lavoro**

- in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protrattasi oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro informa l'Ispettorato del lavoro, che può fare verifiche sulla veridicità della comunicazione. Il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina sulla trasmissione telematica prevista in materia di dimissioni e risoluzione consensuale.
- la norma non si applica se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.



# altre misure in materia di lavoro

**periodo di prova  
contratti di lavoro  
a termine, anche  
tramite Apl**

Fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

Tale periodo potrà avere una durata minima o massima a seconda della durata del rapporto di lavoro:

- per i contratti fino a 6 mesi: non può essere inferiore a 2 giorni, né superiore a 15 giorni
- per i contratti di età superiore a 6 mesi ed inferiore a 12 mesi: non può essere inferiore a 2 giorni e superiore a 30 giorni.

Resta fermo il principio in base al quale "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".

**impatti:** la nuova regola si applica anche ai contratti a termine in somministrazione



# altre misure in materia di lavoro

## smart working: comunicazioni obbligatorie

il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di fine delle prestazioni di lavoro svolte in modalità agile entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo. Lo stesso termine si applica in caso di evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

## apprendistato di I livello

- la possibilità, al termine del periodo formativo, di trasformare l'apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante è estesa anche alle ipotesi di conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore
- è introdotta la possibilità, al conseguimento del titolo cui è finalizzato l'apprendistato di I livello, di trasformazione dell'apprendistato in apprendistato di ricerca



thank  
you.



C1 public use