

## COLLEGATO LAVORO 2024

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024 la L. 203 del 13 dicembre 2024, rubricata "Disposizioni in materia di lavoro" e nota come Collegato Lavoro, in vigore dal 12 gennaio 2025, salvo diversa e specifica previsione: di seguito si sintetizzano le principali disposizioni per professionisti e aziende.

Modifiche al D.Lgs. 81/2008	
Articolo 1	L'articolo 1 introduce una serie di modifiche al T.U. Sicurezza (D.Lgs. 81/2008).
Articolo 1, comma 1, lettera a)	Viene sostituito il comma 2 dell'articolo 12, D.Lgs. 81/2008, relativo alla composizione della Commissione per gli interpellanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
Articolo 1, comma 1 lettera b)	Viene introdotto l'art. 14-bis: <i>il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali è tenuto a riferire annualmente alle Camere, entro il 30 aprile, sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro dell'anno precedente e sugli interventi previsti per migliorare le condizioni di salute e sicurezza.</i>
Articolo 1, comma 1 lettera c)	Viene aggiunto il nuovo comma 4-bis all'articolo 38: il Ministero della salute verifica periodicamente il mantenimento dei requisiti ai fini della permanenza nell'elenco dei medici competenti.
Articolo 1, comma 1 lettera d)	In ordine alla sorveglianza sanitaria (articolo 41, D.Lgs. 81/2008) sono apportate le seguenti modifiche: <ul style="list-style-type: none"><li>- Visite mediche preventive preassuntive</li><li>- Visite mediche per assenze prolungate</li><li>- Riduzione degli esami ripetitivi</li><li>- la competenza per l'esame dei ricorsi avverso i giudizi del medico competente viene trasferita dall'"organo di vigilanza" alle aziende sanitarie locali (ASL).</li></ul>
Articolo 1, comma 1 lettera e)	Sono sostituiti i commi 2 e 3 dell'articolo 65, che disciplina gli aspetti legati alla sicurezza delle prestazioni di lavoro svolte in locali chiusi sotterranei o semisotterranei.
Articolo 1, comma 1 lettera f)	Viene abrogato, nell'ambito dei cantieri edili, l'obbligo della tessera di riconoscimento.
Semplificazione ricorsi in materia di applicazione delle tariffe dei premi Inail	
Articolo 2	Viene sostituito l'articolo 1, D.P.R. 314/2001, che disciplina i ricorsi in materia di applicazione delle tariffe dei premi assicurativi: il datore di lavoro può ricorrere alla Direzione regionale, alla Sede regionale di Aosta, alla Direzione provinciale di Trento o alla Direzione provinciale di Bolzano Inail, in relazione alla loro competenza per territorio, contro i provvedimenti emessi dalle sedi territoriali in materia di applicazione delle tariffe dei premi Inail riguardanti: <ul style="list-style-type: none"><li>a) la classificazione delle lavorazioni;</li><li>b) l'oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione degli infortuni e igiene dei luoghi di lavoro;</li><li>c) la decorrenza dell'inquadramento nelle gestioni tariffarie;</li><li>d) l'inquadramento nelle gestioni tariffarie effettuato direttamente dall'Inail per i datori di lavoro non soggetti alla classificazione prevista dall'articolo 49, L. 88/1989.</li></ul> I ricorsi sopra elencati sono decisi dai responsabili delle strutture competenti. Viene, inoltre, sostituito l'articolo 2, D.P.R. 314/2001, in materia di ricorsi in materia di oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico: il datore di lavoro può ricorrere alla sede

	<p>territoriale Inail contro i provvedimenti emessi dalla stessa sede; anche in questo caso i ricorsi sono decisi dai responsabili delle strutture competenti. Mediante sostituzione dell'articolo 4, D.P.R. 314/2001, si specifica che i ricorsi di cui sopra devono essere proposti esclusivamente con modalità telematiche entro 30 giorni dalla ricezione dei provvedimenti.</p> <p>Si sostituisce il comma 3 dell'articolo 2, D.Lgs. 38/2000, prevedendo che, contro i provvedimenti di classificazione disposta dall'Inail (articolo 2, comma 2, D.Lgs. 38/2000), il datore di lavoro può ricorrere alla Direzione regionale, alla Sede regionale di Aosta, alla Direzione provinciale di Trento o alla Direzione provinciale di Bolzano dell'Inail, in relazione alla loro competenza per territorio: la struttura competente decide in via definitiva. La presentazione del ricorso comporta per il datore di lavoro l'applicazione dei benefici previsti dall'articolo 45, T.U. Infortuni sul lavoro.</p> <p>Infine, come disciplina intertemporale, si stabilisce che i ricorsi, ai sensi del D.P.R. 314/2001 e dell'articolo 2, D.Lgs. 38/2000, pendenti alla data di entrata in vigore della L. 203/2024 (12 gennaio 2025), sono decisi dagli organi competenti secondo la disciplina vigente alla data della loro presentazione.</p>
<b>Sospensione delle prestazioni di cassa integrazione</b>	
Articolo 6	<p>Viene sostituito l'articolo 8, D.Lgs. 148/2015, relativo alla compatibilità delle integrazioni salariali con lo svolgimento di attività lavorativa: 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.</p> <p>Inoltre, il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale Inps dello svolgimento dell'attività.</p> <p>Le comunicazioni, a carico dei datori di lavoro, di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo o subordinato, al Servizio competente (articolo 4-bis, D.Lgs. 181/2000) sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui al presente comma.</p>
<b>Modifiche al D.Lgs. 81/2015 in materia di somministrazione di lavoro</b>	
Articolo 10, lettera a)	<p>Si sopprimono il quinto e il sesto periodo dell'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015: tali disposizioni prevedevano, fino al 30 giugno 2025, l'esclusione dal limite di 24 mesi di missione nel caso in cui l'agenzia di somministrazione avesse assunto il lavoratore, inviato in somministrazione, a tempo indeterminato.</p> <p>I lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione e inviati in somministrazione a tempo determinato, viceversa, a decorrere dal 12 gennaio 2025 saranno esclusi dal limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.</p>
Articolo 10, lettera b)	<p>Mediante modifica dell'articolo 34, comma 2, D.Lgs. 81/2015, si prevede che non saranno necessarie le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, per l'assunzione a termine e il conseguente invio in somministrazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;</li><li>• lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, nn. 4) e 99), Regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.</li></ul>
<b>Norma di interpretazione autentica ex articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, in materia di attività stagionali</b>	
Articolo 11	<p>Viene introdotta una norma di interpretazione autentica relativa all'articolo 21, comma 2, secondo periodo, D.Lgs. 81/2015, volto a contenere il contenzioso sorto in materia di lavoro stagionale.</p> <p>In particolare, tale disposizione si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal D.P.R. 1525/1963, 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 (articolo 51, D.Lgs. 81/2015).</p>

<b>Periodo di prova dei contratti a tempo determinato</b>	
Articolo 13	<p>L'articolo 13 fornisce un meccanismo di calcolo per riproporzionare la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato.</p> <p>Mediante modifica dell'articolo 7, comma 2, D.Lgs. 104/2022, fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso, la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.</p>
<b>Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile</b>	
Articolo 14	<p>Mediante modifica dell'articolo 23, comma 1, primo periodo, L. 81/2017, le prestazioni di lavoro in modalità agile, relativamente ai nominativi dei lavoratori e alla data di inizio e di cessazione di tale modalità, devono essere comunicate da parte del datore di lavoro al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro 5 giorni dalla data di avvio ovvero entro i 5 giorni successivi in caso di modifica o cessazione alla data in cui avviene l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.</p>
<b>Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato</b>	
Articolo 15	<p>A decorrere dall'anno 2024, le risorse di cui all'articolo 1, comma 110, lettera c), L. 205/2017, sono destinate alle attività di formazione promosse dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e di Bolzano nell'esercizio dell'apprendistato ai sensi del Capo V, D.Lgs. 81/2015.</p>
<b>Unico contratto di apprendistato duale</b>	
Articolo 18	<p>Mediante sostituzione del comma 9 dell'articolo 43, D.Lgs. 81/2015, si prevede che, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali: la durata massima complessiva dei 2 periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva;</li><li>b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale.</li></ul>
<b>Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro</b>	
Articolo 19	<p>Mediante l'inserimento del nuovo comma 7-bis all'articolo 26, D.Lgs. 151/2015, viene introdotta una nuova modalità di risoluzione del rapporto, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, che evita il licenziamento disciplinare e al conseguente accesso alla NASpl.</p> <p>Qualora l'assenza si protragga oltre il termine previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, sia superiore a 15 giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione all'ITL competente, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima e il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore, fatta salva la possibilità per il lavoratore di dimostrare che la mancata comunicazione dei motivi che giustificano la sua assenza sia dovuta a causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.</p>
<b>Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro</b>	
Articolo 20	<p>Si prevede che i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro (articoli 410, 411 e 412-ter, c.p.c.) possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi: le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione saranno definite con D.M., da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della L. 203/2024: fino alla data di entrata in vigore del D.M., i procedimenti di conciliazione continuano a svolgersi secondo le modalità vigenti.</p>
<b>Dilazione del pagamento dei debiti contributivi</b>	
Articoli 23	<p>Mediante l'inserimento del comma 11-bis all'articolo 2, D.L. 338/1989, a decorrere dal 1° gennaio 2025 Inps e 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 60 rate mensili, nei casi definiti con D.M. da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore.</p>

	A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'articolo 116, comma 17, L. 388/2000, che prevede un piano di rateazione sempre di 60 rate mensili, ma da autorizzare da parte del Ministero del lavoro, cessa di applicarsi a Inps e Inail.
<b>Disposizioni concernenti la notificazione delle controversie in materia contributiva</b>	
Articolo 25	Mediante modifica del D.Lgs. 46/1999, viene previsto che nel caso in cui il contribuente intenda proporre opposizione al giudice del lavoro alla cartella di pagamento, il ricorso contro l'iscrizione a ruolo sia notificato all'ente impositore presso la sede territoriale nella cui circoscrizione risiedono i soggetti privati interessati.
<b>Uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso all'APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto</b>	
Articolo 29	Le domande per l'accesso all'APE sociale (articolo 1, commi 179-186, L. 232/2016), per l'accesso al pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto (articolo 1, commi 199-205, L. 232/2016) sono presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, entro il 30 novembre di ciascun anno. Le domande acquisite trovano accoglimento esclusivamente se, all'esito dello svolgimento delle attività di monitoraggio previste, residuano le necessarie risorse finanziarie.

Distinti saluti.

*Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato*