

MONTORO & PARTNERS

COMMERCIALISTI

Salerno 20 gennaio 2025

Ai Signori Clienti

Loro Sedi

CIRCOLARE 02 / 2025

✓ L.13.12.2024n.203(c.d. "Collegato Lavoro") - Principali novità

PREMESSA

Con la L. 13.12.2024 n. 203, pubblicata sulla *G.U.* 28.12.2024 n. 303, sono state emanate numerose disposizioni in materia fiscale, di lavoro e previdenza (c.d. "Collegato Lavoro"). La L. 203/2024 è entrata in vigore il 12.1.2025. Di seguito vengono analizzate le principali novità contenute nella L. 203/2024.

RATEIZZAZIONE DEI DEBITI INPS E INAIL

L'art. 23 della L. 203/2024 introduce il co. 11-*bis* all'art. 2 del DL 9.10.89 n. 338, prevedendo la possibilità di concedere la rateizzazione fino ad un massimo di 60 rate mensili dei debiti per contributi, premi e accessori di legge, dovuti:

- all'INPS;
- all'INAIL.

Con tale modifica la concessione di un numero di rate mensili maggiori di 24 e fino a 60 – per i debiti INPS e INAIL previsti da un apposito decreto ministeriale attuativo – non sarà più subordinata all'autorizzazione ministeriale.

Decorrenza

La nuova disciplina decorre dall'1.1.2025.

Ambito Applicativo

L'INPS e l'INAIL possono consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti, fino al numero massimo di 60 rate mensili:

- nei casi definiti con 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;
- secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, disciplinati, con proprio atto, dal Consiglio di amministrazione dell'INPS e dell'INAIL.

Per accedere alla rateizzazione in esame occorre che il debito non sia affidato per il recupero agli agenti della riscossione.

Disposizioni Di Coordinamento

Al fine di coordinare le novità previste dall'art. 23 co. 1 della L. 203/2024, il successivo co. 2 prevede che, dall'1.1.2025, l'art. 116 co. 17 della L. 23.12.2000 n. 388 cessa di applicarsi all'INPS e all'INAIL. In sostanza, per INPS e INAIL non si applicherà più la possibilità di concedere un pagamento rateizzato fino a 60 rate mensili, previa autorizzazione ministeriale, nei casi di:

- oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo successivamente riconosciuto in sede giurisdizionale o amministrativa in relazione alla particolare rilevanza delle incertezze interpretative che hanno dato luogo alla inadempienza;
- mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, derivanti da fatto doloso del terzo denunciato, entro il termine di cui all'art. 124 co. 1 c.p., all'autorità giudiziaria.

MISURE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO E SORVEGLIANZA SANITARIA

L'art. 1 della L. 203/2024 interviene diffusamente in materia di sicurezza sul lavoro prevedendo:

- specifici adempimenti per i Ministeri della Lavoro e della Salute;
- misure in materia di sorveglianza sanitaria;
- disposizioni in materia di lavoro nei luoghi sotterranei.

Disposizioni Per I Ministeri

Vengono innanzitutto introdotti alcuni adempimenti a carico dei Ministeri del Lavoro e della Salute. Nel dettaglio:

- si stabilisce che tra i componenti la Commissione per gli interpellati almeno 4 siano in possesso di un profilo professionale giuridico;

- si richiede al Ministero del Lavoro, entro il 30 aprile di ciascun anno, di comunicare alle Camere lo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro, con riferimento all'anno precedente, nonché interventi migliorativi ed eventuali orientamenti da adottare per l'anno in corso;
- si richiede al Ministero della Salute di verificare periodicamente il mantenimento del requisito della partecipazione al programma di educazione continua in medicina, ai fini della permanenza nell'elenco dei medici competenti.

Misure In Materia Di Sorveglianza Sanitaria

- La disposizione in esame:
- stabilisce che la visita medica preventiva in fase presuntiva costituisca una delle modalità di adempimento dell'obbligo di visita medica preventiva e sopprime l'ipotesi che la visita presuntiva possa essere svolta, su scelta del datore di lavoro, dal dipartimento di prevenzione dell'ASL, anziché dal medico competente;
- richiede al medico competente, nella prescrizione degli esami clinici e biologici e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, di tenere conto delle risultanze di esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio, al fine di evitarne la ripetizione;
- prevede l'obbligo di visita medica precedente alla ripresa del lavoro, dopo un'assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, solo qualora detta visita sia ritenuta necessaria dal medico competente;
- proroga dal 31.12.2009 al 31.12.2024 il termine per la ridefinizione di condizioni e modalità di accertamento della tossicodipendenza e della dipendenza da alcool;
- individua l'ASL come l'amministrazione competente per l'esame dei ricorsi contro i suddetti giudizi del medico competente in luogo del riferimento all'organo di vigilanza.

Disposizioni Per Il Lavoro Nei Luoghi Sotterranei

Si interviene con riferimento alla disposizione di cui all'art. 65 co. 2 e 3 del DLgs. 81/2008, laddove si definiscono alcune eccezioni al generale divieto di lavorare nei locali chiusi sotterranei o semi sotterranei. Nel dettaglio, viene soppressa la condizione della sussistenza di particolari esigenze tecniche e si consente l'uso dei locali chiusi sotterranei o semi sotterranei quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettati i requisiti previsti per legge, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima.

NOVITÀ IN MATERIA DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

L'art. 10 della L. 203/2024 introduce importanti novità in materia di somministrazione di lavoro.

In particolare:

- fa venire meno il regime “emergenziale” della somministrazione a tempo indeterminato;
- amplia la platea dei soggetti esonerati dal conteggio dei limiti numerici previsti per il ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato;
- prevede una specifica ipotesi che permette all'agenzia di somministrazione di assumere a tempo determinato senza la necessità di apporre causali al contratto.

Soppressione Del Regime Transitorio

Mediante la soppressione del quinto e sesto periodo del co. 1 dell'art. 31 del DLgs. 81/2015, viene meno la disciplina transitoria, introdotta dal DL 104/2020, la quale prevedeva che, fino al 30.6.2025, il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione e somministrato a termine presso l'utilizzatore potesse essere da quest'ultimo impiegato in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, senza che ciò determinasse in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Somministrazione A Tempo Determinato

Viene prevista l'esclusione dal computo dei limiti quantitativi di cui all'art. 31 co. 2 del D.lgs. 81/2015 delle ipotesi in cui la somministrazione a tempo determinato coinvolga lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto a tempo indeterminato;

- riguardi prestatori di lavoro il cui contratto a tempo determinato sia stipulato: nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai CCNL;
- da imprese *start up* innovative, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il più limitato periodo di cui all'art. 25 co. 3 del DL 179/2012 per le società già costituite;
- per lo svolgimento di attività stagionali di cui all'art. 21 del DLgs. 81/2015;
- per specifici spettacoli ovvero per determinati programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Esclusione Delle Causali

Viene disposto che, per determinati soggetti, sia esclusa l'applicabilità delle causali di cui all'art. 19 del DLgs. 81/2015.

In particolare, viene previsto che, nei contratti di somministrazione a tempo determinato, non sia obbligatoria la causale, nel caso in cui i lavoratori disoccupati siano:

- soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dell'art. 2 n. 4 e 99 del regolamento della Commissione europea 17.6.2014 n. 651, così come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali previsto dall'art. 31 co. 2 del DLgs. 81/2015.

Pertanto, qualora l'agenzia di somministrazione intenda assumere a tempo determinato lavoratori a rischio di esclusione lavorativa come sopra elencati, potrà farlo per periodi superiori a 12 mesi, anche in assenza di causali.

NUOVA INTERPRETAZIONE DEL CONCETTO DI STAGIONALITÀ

In tema di lavoro stagionale, l'art. 11 della L. 203/2024 precisa che l'art. 21 co. 2 secondo periodo del DLgs. 81/2015, con riferimento al meccanismo del c.d. "*stop and go*", debba interpretarsi nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal DPR 1525/63, anche le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività produttiva in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEI RAPPORTI A TERMINE

L'art. 13 della L. 203/2024 modifica l'art. 7 co. 2 del DLgs. 27.6.2022 n. 104 sulla durata del periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo determinato.

Viene infatti disposto che la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro; sono comunque fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva. Si prevede inoltre che la durata del periodo di prova, in ogni caso, non può essere inferiore a 2 giorni né superiore:

- a 15 giorni, per i rapporti di lavoro con durata non superiore a 6 mesi;

- a 30 giorni, per i rapporti di lavoro con durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

TERMINE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE DI LAVORO AGILE

Con l'art. 14 della L. 203/2024 viene modificato l'art. 23 co. 1 primo periodo della L. 22.5.2017 n. 81, in materia di comunicazione telematica al Ministero del Lavoro dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile. Oltre alla soppressione delle parole "*Con decorrenza dal 1° settembre 2022*", viene precisato che la comunicazione telematica al Ministero del Lavoro deve avvenire:

- entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo;
- oppure entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

PERMESSI NON RETRIBUITI PER GLI APPARTENENTI ALLE PROFESSIONI SANITARIE

L'art. 34 della L. 203/2024 dispone che i vertici elettivi degli Ordini delle professioni sanitarie e delle Federazioni nazionali, laddove siano dipendenti delle aziende e degli enti del Servizio Sanitario Nazionale, possono usufruire di permessi non retribuiti per partecipare ad attività istituzionali. Tali permessi devono avere una durata non superiore a 8 ore lavorative mensili. I dipendenti interessati devono fare apposita richiesta con almeno 3 giorni di anticipo, salva la presenza di comprovate ragioni di urgenza.

FORMAZIONE NEL SETTORE DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO - UTILIZZO DELLE RISORSE DEI FONDI BILATERALI

L'art. 9 della L. 203/2024 interviene in materia di Fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito nell'ambito della somministrazione di lavoro, inserendo il co. 3-*bis* all'art. 12 del DLgs. 276/2003 e consentendo l'utilizzo delle risorse ivi previste, relative ai contributi versati dai soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro, per:

- interventi di formazione e riqualificazione professionale;
- misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito.

Tale disposizione agisce in deroga alle previsioni del co. 3 dello stesso art. 12 del DLgs. 276/2003, con cui si prevede che i predetti interventi siano attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dalla contrattazione collettiva di settore ovvero, in difetto, dai Fondi di cui al successivo co. 4.

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE - IPOTESI DI SOSPENSIONE E INCOMPATIBILITÀ

L'art. 6 della L. 203/2024 interviene in materia di compatibilità del trattamento di integrazione salariale con l'eventuale svolgimento di attività lavorativa. In particolare, la norma in questione:

- stabilisce che se il lavoratore svolge attività di lavoro subordinato o autonomo durante il periodo di integrazione salariale, viene meno il diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate;
- conferma la decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione dello svolgimento di attività lavorativa alla competente Sede territoriale dell'INPS;
- precisa che le comunicazioni di assunzione a carico dei datori di lavoro, di cui all'art. 4-*bis* del DLgs. 181/2000, sono valide al fine dell'assolvimento del suddetto obbligo di comunicazione.

NOVITÀ IN MATERIA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'art. 19 della L. 203/2024 dispone che in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto o, in mancanza di previsione di tale termine nel CCNL, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro ha l'obbligo di darne comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

In tale ipotesi, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dall'art. 26 del DLgs. 14.9.2015 n. 151 sulle dimissioni telematiche.

Esclusioni

Il rapporto di lavoro non si intende risolto per volontà del lavoratore, con applicazione dell'art. 26 del DLgs. 151/2015, quando il lavoratore dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza dal lavoro, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

DISPOSIZIONI RELATIVE AI PROCEDIMENTI DI CONCILIAZIONE

L'art. 20 della L. 203/2024 prevede che, fermo restando quanto previsto dall'art. 12-*bis* del DL 16.7.2020 n. 76, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro di cui agli artt. 410, 411 e 412-*ter* c.p.c. possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. Le regole tecniche per l'adozione delle relative tecnologie dell'informazione e della comunicazione dovranno essere stabilite con decreto del

Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro della Giustizia, da adottare entro 12 mesi dal 12.1.2025 (data di entrata in vigore della L. 203/2024).Fino all'entrata in vigore del predetto decreto, gli indicati procedimenti avranno luogo secondo le modalità vigenti.

Cordiali Saluti

Montoro & Partners