



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 10 gennaio 2025

LEGGE N. 203 DEL 13 DICEMBRE 2024: "DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO"

Segnaliamo che è stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024, la Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 (c.d. "Collegato Lavoro") recante le disposizioni in materia di lavoro che entreranno in vigore dal 12 gennaio 2025, fatte salve le diverse decorrenze specifiche.

Di seguito, si illustrano le principali novità in materia di lavoro.

1. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 1);
2. SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE DI CASSA INTEGRAZIONE (ART. 6);
3. FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI (ART. 8);
4. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (ART. 10);
5. ATTIVITÀ STAGIONALI (ART. 11);
6. DURATA DEL PERIODO DI PROVA (ART. 13);
7. TERMINE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE IN MATERIA DI LAVORO AGILE (ART. 14);
8. APPRENDISTATO (ARTT. 15 e 18);
9. DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI (ART. 19);
10. PROCEDIMENTI DI CONCILIAZIONE IN MATERIA DI LAVORO (ART. 20);
11. DILAZIONE DEL PAGAMENTO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI (ART. 23).



1. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 1)

L'art. 1 apporta alcune modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 (TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro) fra le quali segnaliamo:

- modifiche alla composizione della Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- introduzione dell'obbligo per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di comunicare annualmente (entro il 30 aprile di ciascun anno con riferimento all'anno precedente) alle Camere lo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro e le misure da adottare per migliorarla;
- aggiornamento della verifica periodica, da parte del Ministero della Salute, del mantenimento del requisito inerente all'educazione continua in medicina in capo al medico competente;
- modifiche alle visite mediche preventive (viene precisato che la visita medica preassuntiva rientra tra le modalità di adempimento dell'obbligo di sorveglianza sanitaria. Inoltre, è stata eliminata l'opzione che la visita sia effettuata dalle ASL e viene richiesto che il medico competente consideri esami già svolti risultati dalla copia della cartella sanitaria del lavoratore per evitare ripetizioni inutili);
- si estende l'obbligo di visita medica anche al rientro dopo malattia, qualora la stessa sia di durata superiore a 60 giorni continuativi, solo se ritenuto necessario dal medico;
- modifiche alle condizioni per lo svolgimento di lavori in locali sotterranei, con l'eliminazione del requisito di "particolari esigenze tecniche" e l'introduzione di una procedura amministrativa più snella, con comunicazione all'Ispettorato del Lavoro per l'uso dei locali tramite PEC;
- abrogata la normativa relativa agli obblighi di fornitura ed esposizione delle tessere di riconoscimento per i lavoratori nei cantieri edili, in quanto il medesimo obbligo è già contenuto nel D.Lgs. n. 81/2008 che regola la materia per tutte le attività in regime di appalto o subappalto.

2. SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE DI CASSA INTEGRAZIONE (ART. 6)

In materia di compatibilità delle integrazioni salariali con lo svolgimento di attività lavorativa nella forma subordinata o autonoma, disciplinata dall'art. 8 del D.Lgs. n. 148/2015, vengono apportate le seguenti modifiche:

1. 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;
2. il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa.

In riferimento al secondo punto, precisiamo che l'obbligo di comunicazione grava sul lavoratore o, in alternativa, si ritengono valide all'assolvimento le comunicazioni eventualmente rese dai datori di lavoro pubblici e privati, ad esclusione di quelle rese dalle agenzie di somministrazione.



3. FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI (ART. 8)

L'articolo 8 della disposizione in esame prevede modifiche in merito ai fondi di solidarietà bilaterale. Nello specifico, il comma 1 stabilisce che per i fondi di solidarietà bilaterale creati successivamente al 1° maggio 2023 parte delle risorse accumulate nei Fondi di Integrazione Salariale (FIS) devono essere trasferite al bilancio dei medesimi fondi.

Le disposizioni attuative e la quantificazione delle risorse accumulate da trasferire, previa certificazione da parte dell'INPS, saranno stabilite con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (ART. 10)

In materia di somministrazione di lavoro vengono disposte le seguenti modifiche:

1. l'eliminazione del termine temporale fissato al 30 giugno 2025 previsto per l'impiego, oltre i 24 mesi, di lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro e inviati in missione a termine presso un soggetto utilizzatore. Pertanto, tale disposizione è da ritenersi soppressa;
2. la rimozione dei limiti esistenti tra somministrazione a tempo determinato e indeterminato (art. 31 del D. Lgs. n.81/2015);
3. la possibilità di usare la somministrazione a termine per un periodo massimo di 24 mesi senza necessità di apporre la causale dopo i primi 12 mesi, solo in caso di impiego di alcune tipologie di lavoratori (a titolo di esempio vi rientrano coloro che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e alcune categorie di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati).

5. ATTIVITÀ STAGIONALI (ART. 11)

L'articolo 11 introduce una norma di "interpretazione autentica" dell' art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, la quale afferma che sono da intendersi attività stagionali -oltre a quelle di cui al d.P.R. n. 1525/1963- anche le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno nonché per esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa. Trattandosi di norma di interpretazione autentica, essa ha efficacia retroattiva; pertanto, è applicabile ai rapporti sorti prima della sua entrata in vigore non ancora definiti.

6. DURATA DEL PERIODO DI PROVA (ART. 13)

Fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, viene previsto che la durata del periodo di prova per i rapporti di lavoro a tempo determinato è fissata 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 contratti con durata non superiore a 6 mesi;
- 30 giorni, per quelli con durata superiore a 6 mesi e inferiori a 12 mesi.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Rimane invariato, invece, il periodo di prova massimo di 6 mesi, salva la durata inferiore prevista dalla contrattazione collettiva (art. 51 D.Lgs. n. 81/2015).

7. TERMINE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE IN MATERIA DI LAVORO AGILE (ART. 14)

L'articolo 14 del Collegato Lavoro fissa il termine per le comunicazioni obbligatorie relative al lavoro agile (in precedenza non individuato espressamente dalla legge), confermando l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare al Ministero del Lavoro, in via telematica, i nomi dei lavoratori e la data di inizio e di fine delle prestazioni di lavoro svolte in tale modalità. Inoltre, viene precisato che tale comunicazione deve avvenire entro 5 giorni dalla data di inizio del periodo (oppure entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica un evento che modifica la durata o provoca la cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile).

Ricordiamo che, al riguardo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si era espresso in modo analogo a quanto previsto dalla disposizione con specifica FAQ pubblicata sul sito istituzionale.

8. APPRENDISTATO (ARTT. 15 e 18)

A decorrere dal 2024, l'articolo 15 della novella in esame prevede l'estensione delle risorse del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione rivolta all'apprendistato professionalizzante anche alle restanti due tipologie di apprendistato (ovvero, apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, nonché apprendistato di alta formazione e di ricerca).

L'articolo 18 introduce, invece, la possibilità -previo aggiornamento del piano formativo individuale- di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in:

- apprendistato professionalizzante, fermo restando che la durata complessiva dei due periodi non può eccedere la durata massima prevista dalla contrattazione collettiva;
- apprendistato di alta formazione e ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità previste dalla norma specifica, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

9. DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI (ART. 19)

Al fine di contrastare la prassi di allontanamento volontario del lavoratore, inducendo il datore di lavoro al licenziamento per poter godere indebitamente della NASpI, il Legislatore introduce la causale di "*dimissioni per fatti concludenti*", dando la possibilità al datore di lavoro, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, di chiudere il rapporto imputando a quest'ultimo la volontà di recesso.

In particolare, l'articolo 19 del Collegato Lavoro modifica l'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 introducendo il comma 7-bis, il quale prevede che in caso di assenza ingiustificata protratta oltre i termini previsti dal CCNL o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni il datore di lavoro può:

- trasmettere adeguata comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro che ha facoltà di effettuare accertamenti;



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- intendere il rapporto come risolto per volontà del lavoratore e senza applicazione della procedura telematica.

Il lavoratore ha facoltà di dimostrare l'impossibilità di comunicare il motivo dell'assenza per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

Una volta consolidate, le dimissioni per fatti concludenti determinano:

- l'esclusione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di versare il contributo NASpI (c.d. ticket licenziamento);
- la facoltà per il datore di lavoro di trattenere l'indennità di mancato preavviso dalle competenze di fine rapporto;
- l'impossibilità per il lavoratore, essendo, di fatto, dimissionario e non licenziato, di fruire del trattamento di NASpI, che spetta soltanto in caso di stato di disoccupazione involontarie o fattispecie ad esso equiparate.

10. PROCEDIMENTI DI CONCILIAZIONE IN MATERIA DI LAVORO (ART. 20)

L'articolo 20 della disposizione in esame prevede una semplificazione dei procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli artt. 410, 411 e 412-ter c.p.c., i quali potranno svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

Le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie di informazione e comunicazione saranno definite, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge in commento, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero della giustizia, sentita l'Agenzia per l'Italia Digitale e il Garante per la protezione dei dati personali.

A tale proposito l'INL, con nota del 30 dicembre 2024, precisa che fino all'adozione del predetto decreto, nulla cambia per quanto concerne le attività di competenza dello stesso, continuando a trovare altresì applicazione il D.D. n. 56 del 22 settembre 2020 e la circ. n. 4/2020.

11. DILAZIONE DEL PAGAMENTO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI (ART. 23)

A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'articolo 23 introduce la possibilità di rateizzare i debiti contributivi, i premi e gli accessori di legge dovuti a INPS e INAIL e non affidati agli agenti della riscossione, fino ad un massimo di 60 rate mensili.

A tale riguardo, occorrerà attendere la pubblicazione di un decreto ministeriale per la precisa definizione dei casi nei quali è consentita tale forma di dilazione, dei requisiti, dei criteri e delle modalità (inerenti anche al versamento).

A disposizione per ogni necessità in merito porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)