



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini
Dott. Valerio Chignoli
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott. Riccardo Rapelli

Circolare n. 4 del 17/01/2025

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Luca Brevi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Enzo Colleoni
Dott. Daniele Corlazzoli
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott.ssa Giulia Masula
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Matteo Pagliaroli
Dott. Franco Patti
Dott.ssa Federica Prometti
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott. Daniel Vanoli
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Anna Baldi
Dott.ssa Clara Barinetti
Dott. Tommaso Calchi
Dott.ssa Grazia Illipronti
Dott.ssa Federica Minaudo

Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 c.d. "Collegato Lavoro"

La L. 203 del 13 dicembre 2024 recante "Disposizioni in materia di lavoro" è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024.

Le disposizioni contenute nella Legge in analisi, salvo espressa previsione diversa, sono entrate in vigore a decorrere dal 12 gennaio 2025.

Di seguito si offre un quadro di sintesi delle disposizioni di maggior interesse per i datori di lavoro e sostituti d'imposta.

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

ACBMember

www.acbgroup.com

Bergamo

Via Giuseppe Mazzini, 4
24128 Bergamo
T +39 035 2286999
F +39 035 216380

Grumello del Monte

Piazzetta Rota Don Geremia, 18
24064 Grumello del Monte (BG)
T +39 035 832026
F +39 035 4420936

Treviglio

Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G
24047 Treviglio (BG)
T +39 0363 419330
F +39 0363 594558

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | info@studiobnc.it | studiobnc.it

ARTICOLO	CONTENUTO
Articolo 1	Salute e sicurezza sul lavoro Vengono apportate modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 (TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro). Viene previsto che la sorveglianza sanitaria dei lavoratori effettuata dal medico competente comprende la visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva, per verificare l'assenza di controindicazioni alla mansione per la quale il lavoratore viene assunto. Viene eliminata la possibilità di svolgere le visite preassuntive, su scelta del datore di lavoro, dal dipartimento di prevenzione dell'ASL anziché dal medico competente. Viene, inoltre, previsto l'obbligo di effettuare la visita medica precedente alla ripresa del lavoro in caso di assenza del lavoratore per motivi di salute per un periodo di oltre 60 giorni solo se la stessa viene ritenuta necessaria dal medico competente. In caso contrario il medico competente dovrà esprimere il giudizio di idoneità alla specifica mansione. L'amministrazione competente per l'esame dei ricorsi avverso i giudizi del medico competente viene individuata nell'ASL. Viene stabilito che, in caso di svolgimento di lavori in locali chiusi semisotterranei o sotterranei, il datore di lavoro debba darne comunicazione a mezzo PEC all'ufficio territoriale dell'INL competente, allegando la documentazione che dimostri il rispetto dei requisiti normativi. I locali possono essere utilizzati decorsi 30 giorni dalla data della comunicazione. In riferimento ai lavori in locali chiusi semisotterranei o sotterranei, viene soppresso il presupposto della sussistenza di particolari esigenze tecniche e viene precisato che le lavorazioni non devono provocare l'emissione di agenti nocivi e che siano garantite condizioni di areazione, illuminazione e microclima adeguate. Vengono abrogate le disposizioni in materia di tessere personali di riconoscimento nei cantieri edili contenute nell'art. 36-bis, commi da 3 a 5, del DL n. 223/2006, incluse le relative sanzioni amministrative in capo al datore di lavoro e al lavoratore. L'abrogazione di tali disposizioni è dovuta al fatto che il medesimo obbligo è già contenuto in altre disposizioni del Decreto Legislativo n. 81/2008. Viene introdotta una procedura di comunicazione annuale alle Camere da parte del Ministro del Lavoro in merito allo stato di sicurezza nei luoghi di lavoro e sui possibili interventi migliorativi applicabili in tale ambito.
Articolo 6	Compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa L'art. 6 della L. 203/2024 prevede la perdita dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale per le giornate in cui il lavoratore percettore di un trattamento di integrazione salariale svolge attività lavorativa presso un datore di lavoro

	diverso da quello che ha fatto ricorso al trattamento di integrazione salariale, indipendentemente dalla durata lavorativa. In merito all'obbligo di comunicazione da parte del lavoratore percettore di trattamento di integrazione salariale dello svolgimento di diversa attività lavorativa, viene escluso che l'assolvimento di tale obbligo possa avvenire mediante le comunicazioni relative al rapporto rese dalle agenzie di somministrazione.
Articolo 10	Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato Con il c.d. "Decreto Agosto", D.L. 104/2020, erano state introdotte misure per gestire le conseguenze dell'emergenza COVID-19. In particolare, era stata introdotta la previsione per la quale il lavoratore assunto a tempo indeterminato da un'agenzia di somministrazione poteva essere impiegato presso l'utilizzatore per periodi superiori a 24 mesi, anche se non continuativi, senza che ciò implicasse l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (noto come "stabilizzazione") in capo all'utilizzatore. Con l'art. 10 del Collegato Lavoro tale previsione viene soppressa. In merito alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, vengono introdotte ulteriori ipotesi di esclusione dal computo dal limite legale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione pari al 30% del totale dei lavoratori a tempo indeterminato presso l'utilizzatore. Tali ipotesi sono: - la somministrazione a tempo determinato di soggetti assunti dal somministratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato; - i rapporti di somministrazione a termine stipulati nei casi già previsti per i contratti a termine ordinari, ossia: - o nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi; - o da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, comma 2 e 3, del DL n. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 221/2012, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite; - o per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2; - o per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi o per produrre specifiche opere audiovisive; - o per sostituzione di lavoratori assenti; - o con lavoratori di età superiore a 50 anni. Inoltre, vengono esclusi dal rispetto del termine di durata di 12 mesi, elevabile a 24 ex art. 19,1 del D.lgs. 81/2015, i contratti a termine stipulati fra somministratore e:

	- lavoratori disoccupati percettori da almeno sei mesi di indennità di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali; - lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati secondo le definizioni dell'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014, come stabilito dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Pertanto, per tali rapporti non è richiesta la causale.
Articolo 11	Norma di interpretazione autentica in merito alle attività stagionali Facendo seguito all'Ordinanza n. 9243/2023 della Corte di Cassazione, il Legislatore ha ampliato la definizione di "attività stagionali", includendo non solo le attività indicate nel DPR n. 1525/1963 e alle intensificazioni legate alle diverse stagioni (estiva, invernale, ecc.), ma estendendo anche le esigenze tecnico-produttive specifiche dell'azienda e quelle legate ai cicli stagionali del settore produttivo o del mercato di riferimento dell'azienda. A tal fine, la norma delega alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa ex art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 il compito di definire i casi di attività stagionali all'interno dei contratti collettivi di lavoro, specificando la validità retroattiva degli accordi già sottoscritti precedentemente all'entrata in vigore della Legge in analisi.
Articolo 13	Durata del periodo di prova nel contratto a tempo determinato Viene modificato l'articolo 7, comma 2, del D.Lgs. n. 104/2022, noto come Decreto Trasparenza introducendo chiarimenti in merito alla durata del periodo di prova dei rapporti di lavoro a tempo determinato, anche in relazione alla durata del contratto. Fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso, senza possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva, il periodo di prova non può essere - inferiore a due giorni; - superiore a quindici giorni per i contratti della durata non superiori a sei mesi; - superiore a trenta giorni per i contratti della durata superiori a sei mesi e inferiori a dodici mesi. In via generale, la durata massima del periodo di prova è di sei mesi, salvo diversa previsione di durata inferiore della contrattazione collettiva. Inoltre, nel caso di rinnovo di un contratto per lo svolgimento delle medesime mansioni, non è consentito stabilire un nuovo periodo di prova e per le assenze dovute a malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova viene prolungato per un periodo corrispondente alla durata dell'assenza.

Articolo 14	Lavoro agile: termini per le comunicazioni obbligatorie Fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare, in via telematica, al Ministero del Lavoro i nomi dei lavoratori e le date di inizio e cessazione delle prestazioni di lavoro rese in modalità agile, viene stabilito il termine per l'assolvimento di tale obbligo. La comunicazione deve avvenire entro cinque giorni dall'inizio del periodo di lavoro agile ed entro cinque giorni decorrenti dalla data dell'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro agile. Si ricorda che nel caso di omessa comunicazione secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministero del Lavoro (DM n. 149/2022), è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria che può variare da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore interessato.
Articolo 18	Unico contratto di apprendistato duale Viene modificato l'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 contenente la disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. A seguito della modifica, dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, o del diploma di istruzione secondaria superiore, il contratto può essere trasformato, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in - apprendistato professionalizzante, finalizzato al conseguimento della qualificazione ai fini contrattuali, mantenendo comunque la durata complessiva dei due periodi nei limiti della durata massima stabilita dalla contrattazione collettiva; - apprendistato di alta formazione e ricerca e per la formazione professionale regionale, in conformità con la durata e gli obiettivi definiti dalla normativa specifica, rispettando i requisiti dei titoli di studio necessari per l'accesso ai percorsi.
Articolo 19	Risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata Viene introdotto il comma 7-bis all'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015, riguardante le dimissioni e la risoluzione consensuale. La nuova disposizione stabilisce che l'assenza ingiustificata del lavoratore, protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto o, in assenza di tale previsione, per un periodo superiore a 15 giorni, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, a meno che quest'ultimo dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi dell'assenza per causa di forza maggiore o per un fatto attribuibile al datore di lavoro. Il datore di lavoro è obbligato a informare l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, che ha facoltà di verificare la veridicità della comunicazione. Viene specificato che per i casi della fattispecie di cui sopra non si applica la previsione per la quale le dimissioni debbano essere comunicate con modalità telematiche ai fini della loro efficacia e validità.

	La norma mira a contrastare una pratica diffusa di assenze ripetute da parte del lavoratore, finalizzate a indurre il datore di lavoro a procedere al licenziamento, consentendo così al lavoratore di accedere all'indennità di disoccupazione NASpl, attualmente non richiedibile in caso di dimissioni volontarie non derivanti da giusta causa.
Articolo 20	Procedimenti di conciliazione in modalità telematica Viene prevista la possibilità di svolgimento dei procedimenti di conciliazione in materia di lavoro in sede amministrativa e sindacale, ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter c.p.c., in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. Le specifiche tecniche saranno definite con Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero della giustizia, entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge in esame, sentita l'Agenzia per l'Italia digitale e, limitatamente ai profili di competenza, il Garante per la protezione dei dati personali.
Articolo 23	Dilazione del pagamento dei debiti contributivi Viene introdotto il nuovo comma 11-bis all'art. 2 del D.L. n. 338/1989, per effetto del quale INPS e INAIL sono autorizzati a decorrere dal 1° gennaio 2025 a consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti, a condizione che non siano già affidati agli agenti della riscossione fino ad un massimo di 60 rate mensili. Le ipotesi di accesso al pagamento rateale in 60 rate saranno definite attraverso un apposito Decreto Interministeriale entro 60 giorni dall'entrata in vigore della disposizione. Inoltre, le condizioni, i criteri e le modalità di gestione, inclusi i dettagli relativi al pagamento, saranno stabiliti da ciascun Consiglio di amministrazione degli Enti coinvolti con proprio atto. Contestualmente, viene modificato il comma 2 del medesimo articolo eliminando la previsione della necessità di autorizzazione ministeriale per l'ammissione al pagamento rateale fino a 60 mesi.
Articolo 29	APE sociale e pensionamento anticipato Vengono uniformati i termini per la presentazione delle domande di accesso all'APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto. Entrambe andranno presentate entro il: - 31 marzo; - 15 luglio; - non oltre il 30 novembre di ciascun anno.
Articolo 30	Rendita vitalizia Secondo quanto previsto dall'art. 13 della Legge n. 1338/1962, il datore di lavoro che ha omesso il versamento di contributi IVS e che non può più versarli a causa di prescrizione ex art. 55 del R.D.L. n. 1827/1935 ha la facoltà di richiedere all'INPS la costituzione di una rendita vitalizia a favore del lavoratore, a condizione di fornire adeguata documentazione provante l'esistenza del rapporto di lavoro e l'ammontare della retribuzione corrisposta.

Qualora il lavoratore non ottenga la costituzione della rendita da parte del datore di lavoro, può richiederla direttamente all'INPS, conservando il diritto al risarcimento del danno, sempreché fornisca all'Istituto la prova dell'esistenza del rapporto di lavoro e della retribuzione.

Il comma 1 dell'articolo 30 del Collegato Lavoro, con l'aggiunta del 7° comma nell'articolo 13 della Legge n. 1338/1962, consente al lavoratore di richiedere la rendita vitalizia all'INPS a proprie spese e senza limitazioni temporali, eliminando il vincolo di prescrizione, fermo restando l'obbligo di dimostrare il rapporto di lavoro e l'ammontare della retribuzione.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati

