

75

Edizione n. 01/2025
03 gennaio 2025



LEGGE 13 DICEMBRE 2024, N. 203

Disposizioni in materia di lavoro in vigore dal 12 gennaio 2025.
(GU n.303 del 28-12-2024)

Nota INL 0009740 del 30 dicembre 2024

a cura di
Giuseppe **DE BIASE**

Coordinatore Centro Studi ANCL U.P. di Bari "Francesco & Vincenzo Leggiadro"

È stata pubblicata sulla Gazzetta ufficiale nr. 303 del 28 dicembre 2024, la Legge nr. 203 del 13 dicembre 2024 di conversione del disegno di legge vertente su diverse disposizioni in materia di lavoro, meglio conosciuto come *collegato lavoro*.

La stessa **entrerà in vigore** il quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione in gazzetta Ufficiale e pertanto **dal 12 gennaio 2025**.

In data 30 dicembre 2024, l'ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato la nota 0009740 diramando le prime indicazioni operative.

Vediamo le principali disposizioni riguardanti i datori di lavoro.

L'art. 1 apporta alcune modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Viene introdotto l'obbligo da parte del ministro del lavoro e delle politiche sociali di relazionare annualmente alle Camere sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro entro il 30 aprile di ciascun anno.

La visita medica preventiva di cui all'art. 41 comma 2 lettera a) intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica, apporta una modifica specificando che la stessa potrà essere effettuata anche in fase pre-assuntiva.

La visita medica precedente alla ripresa del lavoro di cui all'art. 41 comma 2 lettera e-ter, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione sarà obbligatoria qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente, e qualora non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Il medico competente inoltre potrà tenere conto nella prescrizione di esami clinici e biologici e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, delle risultanze dei medesimi esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio in possesso del lavoratore.

È consentito in deroga all'art. 65 comma 1 del D.lgs. 81/2008, 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 di cui all'allegato IV, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima. In tal caso il datore di lavoro comunica tramite posta elettronica certificata al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) l'uso dei locali allegando adeguata documentazione, che sarà individuata con apposita circolare dell'INL, che dimostri il rispetto dei requisiti. I locali possono essere utilizzati trascorsi trenta giorni

dalla data della comunicazione.

L'art. 2 disciplina una semplificazione delle procedure relative ai ricorsi in materia di applicazione delle tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

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, contro i provvedimenti emessi dalle sedi territoriali e riguardanti:

- a) la classificazione delle lavorazioni;
- b) l'oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione degli infortuni ed igiene dei luoghi di lavoro;
- c) la decorrenza dell'inquadramento nelle gestioni tariffarie;
- d) l'inquadramento nelle gestioni tariffarie effettuato direttamente dall'INAIL per i datori di lavoro non soggetti alla classificazione prevista dall'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

In materia di oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico, il datore di lavoro può ricorrere alla sede territoriale dell'INAIL. Contro i provvedimenti adottati dalla sede territoriale può ricorrere alla direzione regionale.

I ricorsi devono essere proposti esclusivamente con modalità telematiche entro trenta giorni dalla ricezione dei provvedimenti. I ricorsi pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge sono decisi dagli organi competenti secondo la disciplina vigente alla data della loro presentazione.

L'art 4 detta disposizioni per la semplificazione delle procedure relative ai ricorsi in materia di prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni domestici.

I ricorsi in materia di prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni domestici, di cui alla legge 3 dicembre 1999, n. 493, sono decisi dalla sede territoriale dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che ha emesso il provvedimento.

Il termine per la presentazione del ricorso è di sessanta giorni dalla data di ricezione del provvedimento impugnato. Decorso inutilmente sessanta giorni dalla data di presentazione del ricorso, gli interessati hanno facoltà di adire l'autorità giudiziaria. I ricorsi pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge sono decisi dal comitato amministratore del Fondo autonomo speciale di cui all'articolo 10 della legge 3 dicembre 1999, n. 493, secondo la disciplina vigente alla data della loro presentazione.

L'art 6 detta nuove disposizioni in materia di sospensione della prestazione di cassa integrazione.

Viene riscritto l'art. 8 del D.lgs. 148/2015 stabilendo che 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. 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'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento dell'attività. Tale comunicazione può essere sostituita anche dalle comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n.181.

Con l'art. 7 si interviene a favore dei liberi professionisti prevedendo la sospensione della decorrenza dei termini degli adempimenti a carico degli stessi per parto, interruzione di gravidanza o assistenza al figlio minorenni.

Viene stabilito che in caso di parto o di interruzione della gravidanza avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa, i termini relativi agli adempimenti di cui al comma 929 dell'art. 1 della Legge 234/2021 sono sospesi, rispettivamente, a decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto ovvero fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza, previa presentazione di idonea documentazione entro il quindicesimo giorno dal parto o dall'interruzione della gravidanza nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti.

Le stesse disposizioni si applicano anche nei riguardi del libero professionista che, a causa di ricovero ospedaliero d'urgenza per infortunio o malattia grave del proprio figlio minorenni ovvero per intervento chirurgico dello stesso, dovendo assistere il figlio, è impossibilitato temporaneamente all'esercizio dell'attività professionale.

L'art 10 apporta modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro.

Viene chiarita la possibilità che prevede l'utilizzo di lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie per il lavoro per l'esecuzione di missioni a tempo determinato senza che esista una scadenza (oggi fissata al 30 giugno 2025).

La soglia del 30% quale limite quantitativo, disciplinato dal comma 2 dell'articolo 31 del medesimo Dlgs 81/2015, di utilizzo della somministrazione a termine non si applica, oltre che alle categorie già esistenti quali i disoccupati a certe condizioni, persone svantaggiate e molto svantaggiate, anche nei casi di cui all'art 23, comma 2 (contratti a tempo determinato conclusi in fase di avvio di nuove attività, da start-up innovative, per lo svolgimento di attività stagionali, per specifici spettacoli, per sostituzione lavoratori assenti, con lavoratori di età superiore a 50 anni...) e ai lavoratori assunti dal somministratore con contratto a tempo indeterminato.

Infine l'obbligo di indicare le causali dopo i primi 12 mesi di attività complessiva, non

operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente decreto. Per queste categorie di lavoratori, sarà possibile essere somministrati a termine per un periodo massimo di 24 mesi senza necessità di apporre la causale dopo i primi 12 mesi.

L'art 11 interviene dando una interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali.

In sostanza l'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, 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, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015.

L'art. 13 interviene per disciplinare la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato in seguito alla introduzione della proporzionalità prevista dal decreto trasparenza D.lgs 104/2022.

All'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104 (decreto trasparenza), dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: «Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita **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 la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi».

La norma fa salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva. Poiché la contrattazione collettiva è una mediazione tra le associazioni datoriali e dei lavoratori, la nozione *più favorevole* potrebbe destare qualche perplessità, nel senso che può essere più favorevole per i datori di lavoro o per i lavoratori. Sicuramente la norma è da intendersi più favorevole ai lavoratori.

L'art 14 interviene specificando il termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile ai sensi dell'art 23, comma 1, primo periodo, della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Tale termine viene stabilito in cinque giorni dalla data di avvio del periodo di lavoro agile oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

L'art 15 interviene sulle misure in materia di politiche formative nell'apprendistato.

Viene stabilito che a decorrere dall'anno 2024, le risorse di cui all'articolo 1, comma 110, lettera c), della legge 27 dicembre 2017, n. 205, 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 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

L'art. 17 disciplina la possibilità di applicare il regime forfettario in presenza di una nuova tipologia di contratto: il contratto misto.

Per capire meglio tale norma, bisogna partire dal disposto dell'art. 1 comma 57, lettera d-bis della L. 190/2014 del regime fiscale forfettario che preclude tale possibilità alle persone che svolgono, in prevalenza, attività di lavoro autonomo in favore di datori di lavoro con i quali sono in essere, o sono intercorsi nei due antecedenti periodi d'imposta, rapporti di lavoro subordinato, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavori.

Per superare tale previsione, l'art 17 della Legge 203/2024 dispone che nei confronti delle persone fisiche iscritte in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali, comprese quelle esercitate nelle forme di cui all'articolo 409, numero 3), del Codice di procedura civile; nonché nei confronti dei lavoratori autonomi non iscritti in albi o registri ma facenti parte di intese di prossimità ai sensi dell'art. 8 del DL. 138/2011, a seguito di contestuale assunzione mediante stipulazione di contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, con un orario compreso tra il 40 per cento e il 50 per cento del tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in favore di **datori di lavoro che occupano più di duecentocinquanta dipendenti** alla data del 1° gennaio dell'anno in cui sono stipulati contestualmente il contratto di lavoro subordinato e il contratto di lavoro autonomo o d'opera professionale è data la possibilità di applicare il regime forfettario.

Tali disposizioni si applicano esclusivamente a condizione che il contratto di lavoro autonomo stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato sia certificato dagli organi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e che non si configuri, rispetto al contratto di lavoro subordinato, alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione nonché all'orario e alle giornate di

lavoro.

L'art 18 interviene in materia di apprendistato duale.

Si interviene sostituendo all'art 43 del D.lgs 81/2015 il comma 9, dando così la possibilità, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore di trasformare il contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

- a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5;
- b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

L'art. 19 mette una parola fine all'annoso problema dell'abbandono del posto di lavoro senza alcuna comunicazione da parte dei lavoratori.

In merito è da segnalare che la Cassazione sentenza 27331/2023 aveva di fatto escluso che le dimissioni potessero aver luogo "per fatti concludenti" richiamando la disciplina dell'art. 26 del d.lgs. n. 151 del 2015 che richiede la formalizzazione in via telematica delle dimissioni *ad substantiam*. In tal caso il datore di lavoro era obbligato a licenziare il lavoratore per giusta causa che a sua volta poteva richiedere anche la Naspi.

Pertanto, all'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, dopo il comma 7 è inserito il seguente comma:

«7-bis. In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano 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».

A mio parere l'introduzione nel panorama legislativo delle così dette dimissioni per fatti concludenti, è un atto di onestà sociale che non penalizza minimamente il lavoratore, in quanto se il lavoratore non vuole dimettersi, può sicuramente manifestare tale

intendimento, e con l'introduzione della comunicazione che il datore di lavoro deve effettuare all'ITL competente viene ulteriormente tutelato lo stesso lavoratore in quanto l'ITL potrà verificare la veridicità di quanto acclarato dal datore di lavoro. Inoltre, non dimentichiamo che così si tutela il diritto alla Naspi nei confronti di chi effettivamente perde l'occupazione in maniera involontaria.

L'art. 20 amplia le disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro dando la possibilità che i suddetti procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della giustizia, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei procedimenti. Fino alla data di entrata in vigore delle regole tecniche i procedimenti continuano a svolgersi secondo le modalità vigenti.

L'art 23 in materia di dilazione del pagamento dei debiti contributivi interviene sull'art 2 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, inserendo dopo il comma 11 il comma 11 bis.

«11-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (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 sessanta 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, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, e secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, disciplinati, con proprio atto, dal Consiglio di amministrazione di ciascuno dei predetti enti, al fine di favorire il buon esito dei processi di regolarizzazione assicurando la contestualità della riscossione dei relativi importi».