



AREA Politiche del Lavoro e Welfare

Circolare n. 17276 del 24 marzo 2025

OGGETTO: DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO. LEGGE 203/2024 (C.D. COLLEGATO LAVORO)

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 13 dicembre 2024, n. 203

IN SINTESI

In G.U. n. 303 del 28 dicembre 2024 è stata pubblicata la legge 13 dicembre 2024, n. 203 recante “Disposizioni in materia di lavoro” (c.d. collegato lavoro) che introduce novità in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, risoluzione del contratto in caso di prolungata ed ingiustificata assenza, dilazione dei debiti contributivi.

ALLEGATI

Legge 13 dicembre 2024, n. 203

Nota INL n. 9740 del 30 dicembre 2024

Nota INL n. 811 del 29 gennaio 2025

Nota INL n. 656 del 23 gennaio 2025

Circ. INPS n. 3 del 15 gennaio 2025

Circ. INPS n. 269 del 23 gennaio 2025

Mess. INPS n. 285 del 24 gennaio 2025

Nota INL n. 579 del 22 gennaio 2025

Circ. INAIL n. 4 del 29 gennaio 2025

Circ. INPS n. 48 del 24 febbraio 2025

RC.TP
Circ. 17276 del 24 marzo 2025
Prot. n. 292/C025/collegato lavoro/L 203/2024

Area Politiche del Lavoro e Welfare
Corso Vittorio Emanuele II, 101 - 00186 Roma
tel.:06 68.52.361 fax: 06 6852360
e-mail: sindacal@confagricoltura.it
sito web: www.confagricoltura.it

OGGETTO: DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO. LEGGE 203/2024 (C.D. COLLEGATO LAVORO)

Alle Unioni Provinciali Agricoltori
Alle Federazioni Regionali Agricoltori
Alle Federazioni Nazionali di Categoria
Alle Federazioni Nazionali di Prodotto
LORO SEDE.

Si rende noto che sulla G.U. n. 303 del 28 dicembre u.s. è stata pubblicata l'allegata legge n. 203/2024 (c.d. collegato lavoro) recante "Disposizioni in materia di lavoro" che è entrata in vigore il 12 gennaio 2025.

Le principali novità introdotte dalla legge in esame riguardano la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la risoluzione del contratto in caso di prolungata ed ingiustificata assenza, la dilazione dei debiti contributivi.

Si segnala che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con nota n. 9740 del 30 dicembre 2024 (che si allega) – ha fornito le prime indicazioni riguardo le materie di proprio interesse.

Nel rinviare ad una attenta analisi delle disposizioni normative, si fornisce qui di seguito una sintesi delle principali novità introdotte, corredata dalle relative indicazioni amministrative via via fornite dagli enti competenti.

✓ *DIMISSIONI DI FATTO (ART. 19)*

L'art. 19 della disposizione in commento – nell'integrare l'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 ("Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale") – introduce il nuovo c. 7-bis secondo il quale *"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 [...]"*.

La norma è finalizzata a risolvere un'annosa questione, tutt'altro che rara, segnatamente quando si tratta di lavoratori stranieri. A volte, infatti, i dipendenti "spariscono" senza fornire alcuna giustificazione al datore di lavoro e senza dare alcuna notizia di sé. Questa fattispecie – da quando è stato introdotto l'obbligo di dimissioni telematiche, con conseguente impossibilità di ipotizzare dimissioni per fatti concludenti – ha creato non pochi problemi alle imprese che, se volevano risolvere il rapporto, non avevano altra scelta che quella di licenziare il lavoratore per giusta causa, in ragione dell'assenza ingiustificata, con tutte le conseguenze che ne derivano sul piano lavoristico e previdenziale, compreso l'obbligo di pagare il cosiddetto ticket previsto (ma non per gli operai agricoli) in caso di licenziamento.

Per ovviare a tali difficoltà, la norma in commento introduce una nuova procedura per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di assenza ingiustificata prolungata da parte del lavoratore che comporta la cessazione del rapporto con effetti equiparati a quelli delle dimissioni.

Perché si possa accedere a questa forma di risoluzione del rapporto, è necessario che sussistano i seguenti elementi:

- assenza ingiustificata del lavoratore che si protragga oltre il termine previsto dal CCNL applicato o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni;
- comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, da parte del datore di lavoro, dell'assenza ingiustificata.

Con riguardo al primo aspetto (assenza ingiustificata), per quanto riguarda specificatamente il settore agricolo, è sufficiente che la stessa si protragga per oltre tre giorni consecutivi con riferimento agli operai agricoli, in ragione del fatto che il relativo CCNL, all'art. 75, fissa appunto in 3 giorni l'assenza ingiustificata che costituisce giusta causa di licenziamento. Per i quadri e gli impiegati agricoli, invece, non essendo rinvenibile un esplicito termine nel rispettivo CCNL, è necessario che l'assenza ingiustificata si protragga oltre i 15 giorni espressi dalla legge.

Con riguardo al secondo aspetto (comunicazione all'ITL), il datore di lavoro è tenuto a comunicare alla sede territoriale dell'ispettorato nazionale del lavoro l'assenza ingiustificata protrattasi oltre i termini sopra indicati in modo da consentire a tale amministrazione di poter effettuare i controlli del caso che dovranno essere esperiti entro 30 giorni. Da sottolineare che, decorso il periodo di assenza ingiustificata ed effettuata la comunicazione all'ispettorato territoriale del lavoro, il datore di lavoro potrà senz'altro procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro mediante il modello UNILAV.

In altre parole, non è necessario attendere che l'Ispettorato effettui i controlli del caso (da esaurirsi entro 30 giorni), prima di procedere alla cessazione del rapporto per dimissioni. È evidente che laddove gli accertamenti dell'Ispettorato (che, come detto, debbono essere eseguiti entro il predetto termine) dovessero appurare la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, la risoluzione del rapporto nel frattempo intervenuta sarà considerata inefficace.

Questa fattispecie viene dunque equiparata alle dimissioni, senza tuttavia l'applicazione della procedura in forma telematica prevista ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 o anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'ispettorato nazionale del lavoro etc.

Resta ferma naturalmente la possibilità da parte del datore di lavoro di procedere al licenziamento per giusta causa in ragione dell'assenza ingiustificata protrattasi per i periodi indicati nella contrattazione collettiva di riferimento, anziché avvalersi della nuova procedura per le dimissioni per fatti concludenti.

Sull'argomento l'INL ha emanato la nota n. 579/2025 alla quale si rinvia.

✓ **DURATA DEL PERIODO DI PROVA (ART. 13)**

La norma in commento, Integra l'art. 7, c.2 del d.lgs. n. 104/2022 (c.d. "Decreto Trasparenza"), definendo espressamente la durata del periodo di prova nei rapporti a termine, in assenza di previsione più favorevole da parte della contrattazione collettiva.

La nuova disposizione, in sostanza, non si limita a stabilire, come in precedenza, un criterio di carattere generale da applicare in tali casi (che consisteva, in sostanza, nel principio di proporzionalità rispetto alla durata del rapporto), ma entra nello specifico ed indica con puntualità un calcolo matematico da adottare per definire la durata del periodo di prova.

In particolare, in virtù della nuova disposizione, la durata del periodo di prova viene espressamente stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto.

Sono inoltre definiti dei limiti minimi e massimi che, in applicazione del predetto calcolo, non possono essere superati:

- da 2 a 15 giorni per rapporti di durata non superiori a 6 mesi;
- 30 giorni per rapporti con durata superiore a 6 mesi ma inferiori a 12.

In caso di eventi come malattia, infortunio o congedi obbligatori di maternità/paternità, il periodo di prova viene prolungato per una durata pari all'assenza.

Naturalmente, e come detto, sono fatte salve le disposizioni più favorevoli stabilite dalla Contrattazione collettiva di riferimento.

Con riferimento agli operai agricoli (OTD), la Contrattazione collettiva sembrerebbe essere più favorevole, in quanto l'art. 15 del CCNL dispone che *"l'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni, è soggetto a un periodo di prova di due giorni lavorativi"*.

Per ciò che concerne il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli, nel definire il periodo di prova, non prevede alcuna distinzione tra contratti a tempo determinato o contratti a tempo indeterminato¹ (art. 9 CCNL). Deve dunque ritenersi che, nei confronti di tale categoria di lavoratori, trovi applicazione il predetto sistema di calcolo per la definizione del periodo di prova, essendo sicuramente più favorevole rispetto al contratto.

✓ **DILAZIONE DEL PAGAMENTO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI FINO A 60 RATE MENSILI (ART. 23)**

L'art. 23 recante modifiche in materia di dilazione del pagamento dei debiti contributivi, integra l'art. 2 del d.l. n. 338/1989 convertito con modificazioni dalla l. n. 389/1989, introducendo il nuovo c. 11-bis il quale prevede che, *“a partite dal 1° gennaio 2025, l’INPS e l’INAIL possono consentire il pagamento rateale dei debiti contributivi, 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 [...]”*.

In altre parole, la rateizzazione potrà estendersi fino ad un massimo di 60 rate mensili (prima 36 rate annuali) nei casi che verranno definiti con apposito Decreto Interministeriale, sentiti INAIL e INPS, secondo i criteri e le modalità, anche di pagamento, disciplinati dal Consiglio di amministrazione di ciascun ente.

✓ **MODIFICHE AL TESTO UNICO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART.1)**

L'art. 1 della L. n. 203 del 13 dicembre 2024 introduce alcune modifiche al Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (d.lgs. n. 81/2008).

In particolare:

- ✓ viene prevista una *“Relazione annuale sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro”* che il Ministero del Lavoro deve inviare alle Camere entro il 30 aprile di ciascun anno (nuovo art. 14 bis del d.lgs. n. 81/2008). In sostanza il Ministero del Lavoro dovrà fornire annualmente una comunicazione sullo stato di sicurezza nei luoghi di lavoro con riferimento all'anno precedente, nonché sugli interventi che il Governo intende adottare per l'anno successivo;
- ✓ per la permanenza nell'elenco dei medici competenti, il Ministero della salute deve periodicamente verificare il possesso del requisito della partecipazione al programma di educazione continua in medicina, utilizzando i dati registrati nell'anagrafe nazionale dei crediti formativi (nuovo c. 4 bis dell'art. 38 TU)².

¹ Il periodo di prova è fissato in mesi 4 per i quadri e gli impiegati di 1^a, 2^a e 3^a categoria e in mesi 2 per gli impiegati di 4^a, 5^a e 6^a categoria. Per i rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 1^o dicembre 2012 il periodo di prova è fissato in mesi 6 per i quadri e gli impiegati di 1^a e 2^a categoria, in mesi 5 per gli impiegati di 3^a e 4^a categoria e in mesi 3 per gli impiegati di 5^a e 6^a categoria.

² Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente sono necessari sia il conseguimento dei crediti formativi minimi previsti dal programma di educazione continua in medicina, sia la maturazione di una quota non inferiore al 70% di tali crediti minimi nella disciplina “medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro”

- ✓ viene aggiornata la normativa sulla sorveglianza sanitaria prevedendo quanto segue:
 - in relazione alle visite mediche, viene modificato l'art. 41, c.2 integrando in un'unica voce la "visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva" che continua a rappresentare una delle modalità di adempimento dell'obbligo di visita medica preventiva;
 - viene eliminata la possibilità di procedere alle visite mediche preventive (compresa la preassuntiva) ad opera dei dipartimenti di prevenzione delle ASL. Rimangono, pertanto, una prerogativa esclusiva del medico competente tutte le diverse tipologie di visite mediche svolte per adempiere agli obblighi di sorveglianza sanitaria;
 - il medico competente, nella prescrizione degli esami ritenuti necessari in sede di visita preventiva, deve tener conto delle risultanze di esami cui è già stato sottoposto il lavoratore, al fine di evitarne la ripetizione;
 - la visita medica al rientro da un'assenza superiore a 60 giorni è obbligatoria solo se ritenuta necessaria dal medico competente. Qualora il medico competente non ritenga necessario procedere alla visita, dovrà comunque esprimere giudizio di idoneità alla mansione specifica;
 - viene introdotta una deroga al divieto di utilizzo di locali sotterranei o seminterrati per attività lavorative (nuovo art. 65, c.2 e 3), purché non vi siano emissioni di agenti nocivi e siano rispettate le condizioni di aerazione, illuminazione e microclima. Il datore di lavoro dovrà notificare all'INL – tramite posta elettronica certificata – l'utilizzo di tali locali, con le modalità e la documentazione necessaria (individuate con apposita nota dell'INL n. 811 del 29 gennaio 2025 a cui si rimanda) che dimostri il rispetto dei requisiti di idoneità. Trascorsi 30 giorni dalla comunicazione all'INL, i locali potranno essere utilizzati. Qualora l'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi 30 giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo;
 - ✓ vengono abrogati gli obblighi relativi alle tessere personali di riconoscimento nei cantieri edili nonché le relative sanzioni amministrative³, disciplinati ai sensi dell'art. 36bis, c. 3, 4 e 5 del decreto-legge n. 223/2006. Si tratta in realtà della eliminazione di una duplicazione normativa poiché il d.lgs. 81/2008 già prevede obblighi e sanzioni relativamente alle tessere personali di riconoscimento (art. 26, c.8, art. 20, c.3 e art. 21, c.1 lett. c) del d.lgs. n. 81/2008). Sul punto, è intervenuto l'INL, con nota n. 656 del 23 gennaio 2025, a cui si rimanda.
- ✓ ***RICORSI INAIL IN MATERIA DI APPLICAZIONE DELLE TARIFFE (ART. 2)***

L'art. 2 modifica il regolamento concernente i ricorsi contro l'applicazione delle tariffe e dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. n. 314/2001).

Il D.P.R. n. 314/2001 prevedeva la ripartizione tra il Consiglio di amministrazione e la sede territoriale dell'INAIL della competenza a decidere i ricorsi contro i provvedimenti riguardanti l'applicazione delle tariffe dei premi. Con la nuova disposizione, viene trasferita la competenza a decidere i ricorsi, presentati a partire dal 12 gennaio 2025, dal Consiglio di amministrazione dell'INAIL alle direzioni regionali, alla sede regionale di Aosta, alla direzione provinciale di Trento e

³ La sanzione amministrativa applicata variava da 100 a 500 euro in capo al datore di lavoro per ciascun lavoratore non risultante in regola e da 50 a 300 euro in capo al lavoratore (commi da 3 a 5 art. 36 bis del decreto-legge n. 223/2006).

alla direzione provinciale di Bolzano. I ricorsi dovranno essere proposti esclusivamente mediante modalità telematiche entro 30 giorni dalla ricezione del provvedimento.

Sull'argomento è intervenuto l'INAIL che, con circ. n. 4 del 29 gennaio 2025 a cui si rimanda, illustra dettagliatamente le novità introdotte.

✓ ***SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE DI CASSA INTEGRAZIONE (ART. 6)***

La nuova normativa, nel confermare la possibilità per i lavoratori in cassa integrazione di poter svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma, previa tempestiva comunicazione all'INPS, reca le seguenti novità:

- in caso di svolgimento di attività lavorativa, viene sospeso per legge (e non più proporzionalmente ridotto) il diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. La norma interviene modificando l'art. 8 del d.lgs. n. 148/2015, prevedendo 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 se non dà preventiva comunicazione alla sede territoriale INPS dello svolgimento dell'attività. L'obbligo di comunicazione si considera assolto mediante le comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 4 bis del d.lgs. n. 181/2000 (e cioè la Comunicazione Unica attraverso il modello UNILAV).

Sull'argomento l'INPS, all'interno di una circolare di sintesi per le novità del 2025 (circ. n. 3 del 15 gennaio 2025), si è riservato di fornire tutti i chiarimenti del caso con una apposita ulteriore circolare di prossima pubblicazione.

Si precisa in ogni caso che tali novità non riguardano i lavoratori percettori di DS Agricola.

✓ ***SOMMINISTRAZIONE (ART. 10 c. 1 LETT. A) E B))***

In materia di somministrazione, l'art. 10 della l. n. 203/2024 reca rilevanti modifiche, prevedendo quanto segue:

- viene allargata la platea di lavoratori esclusi dai limiti quantitativi di somministrazione a tempo determinato (30% rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato). In particolare, oltre a quanto già previsto⁴, sono considerati esenti dai predetti limiti anche i lavoratori assunti per esigenze particolari (attività stagionali, sostituzione di lavoratori assenti, over 50 etc. - art. 23, c.2 del d.lgs. n. 81/2015) ed i soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- viene soppressa la disposizione transitoria, valida fino al 30 giugno 2025 di cui all'art. 31 d.lgs. n. 81/2015 che prevedeva quanto segue: *"Nel caso in cui il contratto di*

⁴ Sono esclusi dai limiti quantitativi, ai sensi dell'art. 23, c.2 del d.lgs. n. 81/2015, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nella fase di avvio di nuove attività, da imprese start-up innovative, per lo svolgimento delle attività stagionali, per sostituzione di lavoratori assenti, in caso di lavoratori di età superiore a 50 anni.

somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato”;

- viene previsto che nei contratti di somministrazione a tempo determinato non è obbligatorio indicare la causale per una durata superiore a 12 mesi (art. 19, c.1 del d.lgs. 81/2015) qualora riguardino soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali o di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

✓ **DEFINIZIONE DI ATTIVITÀ STAGIONALI (ART. 11)**

Viene introdotta una norma di interpretazione autentica della previsione di cui all'art. 21, c. 2 del d.lgs. n. 81/2015 (cd. “codice dei contratti”) in materia di rapporti di lavoro a termine che, come noto, esclude dall’ambito di applicazione delle ordinarie restrizioni in materia di proroga e rinnovi dei contratti a tempo determinato le “*attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi*”⁵.

La nuova norma di interpretazione autentica chiarisce, in particolare, che nella predetta definizione di “attività stagionali” rientrano, oltre a quelle indicate dal noto D.P.R. 1525/1963⁶, “*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’art. 51 del citato d.lgs. n. 81 del 2015*”.

Si tratta, in sostanza, di un ampliamento della definizione di attività stagionali ai predetti fini, attraverso il rinvio alle specifiche previsioni della contrattazione collettiva nazionale.

Il chiarimento si è reso necessario per superare alcune contrastanti interpretazioni giurisprudenziali ed è peraltro in linea con il parere già espresso in proposito dall’INL con nota prot. n. 413 del 10 marzo 2021 (come peraltro ricordato dallo stesso INL nella Nota n. 9740 del 30/12/2024).

⁵ Più in particolare, l’articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015 prevede che, qualora un lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasformi in contratto a tempo indeterminato. Tali disposizioni non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all’adozione di tale decreto continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525. 53 57.

⁶ D.P.R. 1525/1963 “*Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all’art. 1, c.2 lett. a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*”.

Vale la pena di sottolineare che la norma di interpretazione autentica fa salve anche le previsioni dei CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria precedenti all'entrata in vigore del “collegato Lavoro” in commento.

Con riferimento al settore agricolo, si ricorda che le norme di cui si discute non si applicano alla categoria degli operai agricoli a tempo determinato (OTD) – che sono esclusi dalle ordinarie disposizioni in materia di contratto a termine (ex art. 29 del d.lgs. n. 81/2015) – mentre valgono per la categoria dei quadri e gli impiegati agricoli, per i quali il CCNL ha esercitato la delega riconosciuta dalla legge attraverso l'apposito *“Accordo sindacale in materia di lavoro a termine in attuazione del rinvio legislativo di cui agli artt. 19 c.2, 21 c.2 e 23 c.1 del d.lgs. n. 81/2015”* (Allegato D al vigente CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli).

Si segnala, infine, che l'INPS – con messaggio n. 269 del 23 gennaio 2025 (a cui si rimanda) – è intervenuto per chiarire la norma interpretativa in commento (art. 11 della L. n. 203/2024) non produce effetti rispetto all'esenzione dall'obbligo di corrispondere il contributo addizionale NASPI ed il relativo incremento per contratti a tempo determinato stipulati per attività stagionali. Tale materia infatti, secondo l'INPS, è regolata da una norma avente natura speciale (art. 2, c. 29, lett. b), L. n. 92/2012) che non può trovare applicazione al di fuori delle ipotesi ivi tassativamente contemplate. La fattispecie esonerativa di cui alla richiamata lettera b) del comma 29 dell'articolo 2, (in vigore dal 1° gennaio 2016) si riferisce infatti esclusivamente alle ipotesi di *“lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525”*, e non anche alle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva. In sostanza, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività *“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”*, ancorché definite “stagionali” dall'articolo 11 della legge n. 203/2024 – non rientrando queste nell'elencazione recata dal D.P.R. n. 1525/1963 – continua ad essere dovuto il contributo addizionale NASPI e l'aumento del medesimo contributo nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato dei predetti lavoratori.

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

Viene fissato un termine per le comunicazioni obbligatorie relative al lavoro agile (precedentemente non individuato). In particolare, l'art. 23 della legge n. 81/2017 prevede che la comunicazione di avvio della modalità del lavoro agile sia comunicata dal datore di lavoro al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, tramite il portale Servizi Lavoro, indicando i lavoratori, le date di inizio e fine del lavoro agile entro 5 giorni dall'inizio dell'attività o dall'evento che ne modifica durata (o ne determina la cessazione).

✓ **TRASFORMAZIONE DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE IN ALTRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO (ART. 18)**

L'art. 18 della l. n. 203/2024 interviene sulla normativa in materia di apprendistato (art. 43-45 d.lgs. n. 81/2015), prevedendo la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in apprendistato professionalizzante o in apprendistato di alta formazione e ricerca, una volta conseguita la qualifica o il diploma professionale.

In particolare, la norma prevede che, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto in:

- apprendistato professionalizzante, la cui durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dai CCNL;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità di cui all'art. 45 (apprendistato di alta formazione e di ricerca).

Si segnala che l'INPS ha emanato il messaggio n. 285 del 24 gennaio 2025 a cui si rinvia con riferimento al regime contributivo.

✓ **CONCILIAZIONE TELEMATICA (ART. 20)**

L'art. 20 prevede che i procedimenti di conciliazione di lavoro, previsti dagli art. 410 (Tentativo di conciliazione), art. 411 (Processo verbale di conciliazione) e art. 412 ter c.p.c. (Risoluzione arbitrale della controversia) potranno svolgersi anche in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

L'operatività effettiva di tale modalità verrà definita con decreto interministeriale, da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, che stabilirà le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei procedimenti di conciliazione.

In attesa della sua emanazione, i citati procedimenti di conciliazione continueranno a svolgersi secondo le modalità vigenti.

✓ **ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ INPS SERVIZI SPA (ART. 26)**

Vengono introdotte disposizioni riguardanti l'attività della società INPS Servizi S.p.A.⁷, con lo scopo di ottimizzare la gestione dei servizi strumentali e accessori per conto dell'INPS.

In particolare, la società INPS Servizi S.p.A. potrà svolgere attività anche a favore del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, delle sue società e degli enti da esso vigilati e *in house*, con la finalità di migliorare l'erogazione dei loro servizi (nuovo c.7 bis dell'art. 5 bis del D.L. n. 101/2019 *"Internalizzazione del contact center multicanale dell'INPS"*).

✓ **RENDITA VITALIZIA (ART. 30)**

⁷ Inps Servizi Spa è la società che gestisce il contact center multicanale dell'Inps e svolge servizi amministrativi.

L'art. 30 reca modifiche alla disciplina della rendita vitalizia (art. 13 della l. n. 1338/1962)⁸, che può essere richiesta dal datore di lavoro che abbia omesso di versare i contributi IVS e che non possa più versarli per sopravvenuta prescrizione o in sua sostituzione dal lavoratore, salvo il diritto al risarcimento del danno, a condizione che fornisca all'INPS le prove del rapporto di lavoro e della retribuzione.

La novità introdotta dalla norma in commento consiste nel riconoscimento al lavoratore di un diritto proprio, senza termine di prescrizione, di costituire la rendita vitalizia **con onere interamente a suo carico**. Ciò a condizione che sia intervenuta la prescrizione sia del diritto del datore di lavoro di costituire presso l'INPS la rendita vitalizia sia dell'omologo diritto del lavoratore di sostituirsi al datore e di chiedere allo stesso il risarcimento del danno.

Tale novità consente di sanare posizioni contributive irregolari anche dopo i termini di prescrizione, garantendo una maggiore tutela previdenziale.

Al riguardo, è intervenuto l'INPS con circ. n. 48 del 24 febbraio 2025 a cui si rimanda per maggiori dettagli.

Cordiali saluti



Roberto Caponi
Direttore

All.ti n. 10