



L. 13.12.2024 n. 203 (c.d. “Collegato Lavoro”) - Principali novità

INDICE

1	Premessa	Pag.	2
2	Contratti misti per i contribuenti in regime forfettario	Pag.	2
3	Dichiarazione delle spese di mediazione in caso di cessione di immobili	Pag.	3
4	Adempimenti tributari a carico dei liberi professionisti - Sospensione dei termini per parto, interruzione di gravidanza o assistenza al figlio minorenne	Pag.	3
5	Rateizzazione dei debiti INPS e INAIL	Pag.	4
6	Misure in materia di sicurezza sul lavoro e sorveglianza sanitaria	Pag.	5
7	Novità in materia di somministrazione di lavoro	Pag.	6
8	Nuova interpretazione del concetto di stagionalità	Pag.	7
9	Durata del periodo di prova nei rapporti a termine	Pag.	7
10	Termine per le comunicazioni obbligatorie di lavoro agile	Pag.	7
11	Permessi non retribuiti per gli appartenenti alle professioni sanitarie	Pag.	7
12	Unico contratto di apprendistato duale	Pag.	7
13	Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato	Pag.	8
14	Formazione nel settore della somministrazione di lavoro - Utilizzo delle risorse dei Fondi bilaterali	Pag.	8
15	Trattamento di integrazione salariale - ipotesi di sospensione e incompatibilità	Pag.	8
16	Novità in materia di risoluzione del rapporto di lavoro	Pag.	8
17	Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione	Pag.	9
18	Ape sociale e pensione anticipata “precoci” - uniformazione dei termini di presentazione delle domande	Pag.	9
19	Disposizioni sulla notifica delle controversie in materia contributiva	Pag.	9
20	Semplificazione dei ricorsi INAIL	Pag.	9
21	Restituzione delle somme versate dall'INAIL dopo la morte degli aventi diritto	Pag.	11



1 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.

2 CONTRATTI MISTI PER I CONTRIBUENTI IN REGIME FORFETTARIO

L'art. 17 della L. 203/2024 introduce una deroga alla causa di esclusione dal regime forfetario, di cui alla L. 190/2014, che si verifica quando l'attività autonoma è esercitata prevalentemente a favore di propri datori di lavoro.

In base alla nuova previsione, questa condizione non deve essere verificata quando i soggetti iscritti in albi o registri, oltre a svolgere l'attività professionale, intrattengono anche un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato nei confronti di un datore di lavoro che occupi più di 250 dipendenti.

2.1 STIPULAZIONE DEI CONTRATTI

Il contratto di lavoro subordinato e quello di lavoro autonomo d'opera professionale sono stipulati contestualmente.

2.2 REQUISITI DEL CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE

Il contratto di lavoro dipendente:

- è stipulato con datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti alla data del 1° gennaio dell'anno in cui sono stipulati i contratti;
- prevede un orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

2.3 REQUISITI DEL CONTRATTO DI LAVORO AUTONOMO

Il contratto di lavoro autonomo:

- è certificato dalle commissioni di cui all'art. 76 del DLgs. 10.9.2003 n. 276;
- non deve determinare, rispetto al rapporto di lavoro subordinato, alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione, nonché all'orario e alle giornate di lavoro.

Domicilio professionale

I lavoratori autonomi eleggono un domicilio professionale distinto da quello del datore di lavoro.

2.4 POSSIBILITÀ DI PREVEDERE ULTERIORI IPOTESI DI ESCLUSIONE

In mancanza di iscrizione in albi o registri professionali da parte del lavoratore autonomo, la causa ostativa può non essere applicata nei casi e alle condizioni previste da intese recepite in contratti collettivi di lavoro ai sensi dell'art. 8 del DL 138/2011 (c.d. "accordi di prossimità").

2.5 DECORRENZA

La deroga alla causa di esclusione dal regime forfetario è entrata in vigore il 12.1.2025.



3 DICHIARAZIONE DELLE SPESE DI MEDIAZIONE IN CASO DI CESSIONE DI IMMOBILI

L'art. 22 della L. 203/2024 apporta una modifica all'art. 35 co. 22 del DL 4.7.2006 n. 223, il quale, nell'ambito delle misure di contrasto dell'evasione e dell'elusione fiscale, disciplina gli obblighi dichiarativi gravanti sulle parti di un atto di cessione di un bene immobile.

3.1 PRECEDENTE DISCIPLINA

Si ricorda che l'art. 35 co. 22 del DL 223/2006 fa gravare sulle parti di un atto di cessione di immobile, anche se assoggettata ad IVA, l'obbligo di rendere un'apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di cui al DPR 445/2000, con l'indicazione analitica delle modalità di pagamento del corrispettivo.

Alla suddetta prescrizione, rimasta immutata, si associa l'elenco delle ulteriori informazioni da inserire obbligatoriamente nella dichiarazione sostitutiva, elenco sul quale, invece, si innestano le parziali modifiche disposte dall'art. 22 della L. 203/2024.

La formulazione originaria dell'art. 35 co. 22 imponeva alle parti di dichiarare:

- l'intervento o meno del mediatore nella cessione e, in caso di risposta affermativa, i dati identificativi del titolare, se persona fisica, o la denominazione, la ragione sociale ed i dati identificativi del legale rappresentante, se soggetto diverso da persona fisica, ovvero del mediatore non legale rappresentante che ha operato per la stessa società (lett. a);
- il codice fiscale o la partita IVA (lett. b);
- il numero di iscrizione al ruolo degli agenti di affari in mediazione e della Camera di commercio di riferimento per il titolare ovvero per il legale rappresentante o mediatore che ha operato per la stessa società (lett. c);
- l'ammontare della spesa sostenuta per tale attività e le analitiche modalità di pagamento della stessa (lett. d).

3.2 NUOVE MODALITÀ DI ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DICHIARATIVI CIRCA LE SPESE DI MEDIAZIONE

L'art. 22 della L. 203/2024 modifica la lett. d) sopra richiamata, disponendo che le parti dell'atto di cessione immobiliare potranno indicare nella dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, in alternativa all'ammontare della spesa sostenuta per l'attività di mediazione, il numero della fattura emessa dal mediatore e la corrispondenza tra l'importo fatturato e la spesa effettivamente sostenuta.

Resta fermo, in ogni caso, l'obbligo di dichiarare le analitiche modalità di pagamento delle spese di cui sopra.

4 ADEMPIMENTI TRIBUTARI A CARICO DEI LIBERI PROFESSIONISTI - SOSPENSIONE DEI TERMINI PER PARTO, INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA O ASSISTENZA AL FIGLIO MINORENNE

L'art. 7 della L. 203/2024 riformula l'art. 1 co. 937 della L. 234/2021, ampliando la disciplina sulla sospensione dei termini relativi agli adempimenti tributari a carico dei liberi professionisti prevedendone l'applicazione a decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto ovvero fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza (avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa).

Ricorrendo tali fattispecie, la libera professionista, entro 15 giorni dal parto o dall'interruzione della gravidanza, dovrà consegnare o inviare tramite raccomandata con avviso di ricevimento ovvero con posta elettronica certificata (PEC), un certificato medico, rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, attestante lo stato di gravidanza, la data presunta d'inizio della gravidanza, la data del parto o dell'interruzione della gravidanza, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti.

Assistenza al figlio minorenne

Con il nuovo co. 937-*bis* dell'art. 1 della L. 234/2021, si estende la possibilità di sospensione dei predetti adempimenti tributari anche per i liberi professionisti che devono assistere il figlio minorenne in caso di ricovero ospedaliero d'urgenza per infortunio o malattia grave ovvero per intervento chirurgico dello stesso.

Anche in questo caso, i soggetti interessati dovranno consegnare o inviare alle amministrazioni di competenza, con le suddette modalità, entro il quindicesimo giorno dalla dimissione dal ricovero ospedaliero del proprio figlio, un certificato, rilasciato dalla struttura sanitaria, attestante l'avvenuto ricovero, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti.

5 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.

5.1 DECORRENZA

La nuova disciplina decorre dall'1.1.2025.

5.2 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.

5.3 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.

6 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.

6.1 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.

6.2 MISURE IN MATERIA DI SORVEGLIANZA SANITARIA

La disposizione in esame:

- stabilisce che la visita medica preventiva in fase preassuntiva costituisca una delle modalità di adempimento dell'obbligo di visita medica preventiva e sopprime l'ipotesi che la visita preassuntiva 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.

6.3 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 semisotterranei.

Nel dettaglio, viene soppressa la condizione della sussistenza di particolari esigenze tecniche e si consente l'uso dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei 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.



7 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.

7.1 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.

7.2 SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Viene prevista l'esclusione dal computo dei limiti quantitativi di cui all'art. 31 co. 2 del DLgs. 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.

7.3 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.



8 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.

9 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.

10 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.

11 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.

12 UNICO CONTRATTO DI APPRENDISTATO DUALE

L'art. 18 della L. 203/2024 modifica la disciplina dell'art. 43 del DLgs. 81/2015, relativa all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. “*apprendistato di primo livello*”), stabilendo che, previo aggiornamento del piano formativo individuale, il predetto contratto di apprendistato possa essere trasformato, oltre che in apprendistato professionalizzante (come in precedenza), anche in



apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

13 MISURE IN MATERIA DI POLITICHE FORMATIVE NELL'APPRENDISTATO

L'art. 15 della L. 203/2024 stabilisce che, con decorrenza dall'anno 2024, le risorse di cui all'art. 1 co. 110 lett. c) della L. 205/2017 (15 milioni di euro annui del Fondo sociale per occupazione e formazione), vengano destinate alle attività di formazione promosse dalle Regioni e dalle Province autonome nell'esercizio dell'apprendistato, ai sensi del Capo V del DLgs. 81/2015.

14 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.

15 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.

16 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.

17 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.

18 APE SOCIALE E PENSIONE ANTICIPATA "PRECOCI" - UNIFORMAZIONE DEI TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

L'art. 29 della L. 203/2024 prevede l'uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di:

- accesso all'APE sociale di cui all'art. 1 co. 179 - 186 della L. 232/2016;
- pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto ai sensi dell'art. 1 co. 199 - 205 della medesima L. 232/2016.

Viene infatti stabilito che le predette domande:

- vanno presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, entro il 30 novembre di ciascun anno;
- troveranno accoglimento esclusivamente se, all'esito dello svolgimento delle attività di monitoraggio previste, residuano le necessarie risorse finanziarie.

19 DISPOSIZIONI SULLA NOTIFICA DELLE CONTROVERSIE IN MATERIA CONTRIBUTIVA

L'art. 25 della L. 203/2024 modifica il DLgs. 46/99, con riferimento alla identificazione della sede territoriale competente presso cui effettuare le notifiche in materia contributiva.

In particolare, le modifiche hanno a oggetto:

- l'art. 24 co. 5, che disciplina l'iscrizione a ruolo dei crediti degli enti previdenziali; in tal caso, la notifica del ricorso deve avvenire presso la struttura territoriale nella cui circoscrizione risiedono i soggetti privati interessati;
- l'art. 29 co. 2, che riguarda le garanzie giurisdizionali per le entrate non devolute alle commissioni tributarie; in tal caso viene disposto che il ricorso debba essere notificato all'ente impositore presso la struttura territoriale nella cui circoscrizione risiedono i soggetti privati interessati.

20 SEMPLIFICAZIONE DEI RICORSI INAIL

Gli artt. 2 e 4 della L. 203/2024 prevedono misure di 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;
- prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni domestici.



20.1 APPLICAZIONE DELLE TARIFFE DEI PREMI ASSICURATIVI E CLASSIFICAZIONE DEI DATORI DI LAVORO

L'art. 2 della L. 203/2024 interviene sul DPR 14.5.2001 n. 314 e sul DLgs. 23.2.2000 n. 38, individuando i soggetti a cui ricorrere contro i provvedimenti emanati dall'INAIL e relativi ai premi assicurativi e alla classificazione del datore di lavoro (effettuata dallo stesso Istituto assicuratore).

20.1.1 Ricorsi in materia di tariffe dei premi assicurativi

Modificando gli artt. 1, 2 e 4 del DPR 314/2001, viene previsto che il datore di lavoro possa 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 dell'INAIL in materia di applicazione delle tariffe dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e riguardanti:
 - la classificazione delle lavorazioni;
 - l'oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione degli infortuni ed igiene dei luoghi di lavoro;
 - la decorrenza dell'inquadramento nelle gestioni tariffarie;
 - l'inquadramento nelle gestioni tariffarie effettuato direttamente dall'INAIL per i datori di lavoro non soggetti alla classificazione da parte dell'INPS;
- alla Sede territoriale dell'INAIL contro i provvedimenti emessi dalla stessa Sede riguardanti l'oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico.

I suddetti ricorsi devono essere proposti esclusivamente con modalità telematiche entro 30 giorni dalla ricezione dei provvedimenti e sono decisi dai responsabili delle strutture competenti.

20.1.2 Ricorsi in materia di classificazione dei datori di lavoro effettuata dall'INAIL

Modificando l'art. 2 co. 3 del DLgs. 38/2000, la norma prevede che il datore di lavoro possa 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 adottati ai sensi del precedente co. 2 e riguardanti la classificazione dei datori di lavoro disposta direttamente dall'INAIL.

La struttura competente decide in via definitiva.

La presentazione del ricorso comporta per il datore di lavoro l'applicazione dei benefici previsti dall'art. 45 del DPR 1124/65. Tale disposizione prevede che il datore di lavoro che promuove ricorso deve effettuare il versamento dei premi di assicurazione, nel caso di prima applicazione, in base al tasso medio di tariffa, e, negli altri casi, in base al tasso in vigore alla data del provvedimento che ha dato luogo al ricorso, salvo conguaglio per l'eventuale differenza tra la somma versata e quella che risulti dovuta.

20.1.3 Disciplina transitoria

Viene prevista una disciplina transitoria in base alla quale i ricorsi pendenti al 12.1.2025 (data di entrata in vigore della L. 203/2024) sono decisi dagli organi competenti secondo la disciplina vigente alla data della loro presentazione.

20.2 ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI DOMESTICI

L'art. 4 della L. 203/2024 modifica la disciplina sui ricorsi amministrativi relativi all'assicurazione INAIL in favore dei soggetti in ambito domestico (di cui alla L. 3.12.99 n. 493), relativamente alla competenza e al termine per proporre ricorso.

In particolare, si prevede che:



- i ricorsi in materia di prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni domestici sono decisi dalla Sede territoriale dell'INAIL che ha emesso il provvedimento ai sensi dell'art. 104 del DPR 1124/65 (vengono quindi abrogate le norme che prevedevano la competenza del Comitato amministratore del Fondo autonomo speciale e davano attuazione al procedimento amministrativo dinanzi al Comitato amministratore);
- il termine per la presentazione del ricorso è di 60 giorni dalla data di ricezione del provvedimento impugnato; decorsi inutilmente 60 giorni dalla data di presentazione del ricorso, gli interessati possono adire l'autorità giudiziaria; la proposizione dei gravami non sospende l'efficacia del provvedimento.

Disciplina transitoria

I ricorsi pendenti al 12.1.2025 (data di entrata in vigore della L. 203/2024) sono decisi dal Comitato amministratore del Fondo autonomo speciale di cui all'art. 10 della L. 493/99, secondo la disciplina vigente alla data della loro presentazione.

21 RESTITUZIONE DELLE SOMME VERSATE DALL'INAIL DOPO LA MORTE DEGLI AVENTI DIRITTO

L'art. 3 della L. 203/2024, modificando l'art. 1 co. 304 della L. 23.12.2014 n. 190, permette anche all'INAIL – e non solo all'INPS – di recuperare le prestazioni in denaro versate in favore dei beneficiari per il periodo successivo al decesso di questi ultimi.

In particolare, si prevede che:

- le prestazioni in denaro versate dall'INPS e dall'INAIL, direttamente o a seguito di accordi e convenzioni, dopo la morte dell'avente diritto su un conto corrente presso un istituto bancario o postale sono corrisposte con riserva;
- l'istituto bancario e la società Poste Italiane S.p.A. devono restituire le prestazioni in denaro all'INPS o all'INAIL se corrisposte senza che il beneficiario ne avesse diritto;
- i soggetti che hanno ricevuto direttamente le prestazioni in contanti per delega o che ne hanno avuto la disponibilità sul conto corrente bancario o postale, anche per ordine permanente di accredito sul proprio conto, o che hanno svolto o autorizzato un'operazione di pagamento a carico del conto disponente, sono obbligati al reintegro delle somme a favore dell'INPS e dell'INAIL;
- l'istituto bancario o la società Poste Italiane S.p.A. che rifiutino la richiesta per impossibilità sopravvenuta del relativo obbligo di restituzione, o per qualunque altro motivo, sono tenuti a comunicare all'INPS o all'INAIL le generalità del destinatario o del disponente e l'eventuale nuovo titolare del conto corrente.