

ALLE AZIENDE CLIENTI
LORO INDIRIZZI

Bologna, 27 gennaio 2025

Circolare n. 3/2025

COLLEGATO LAVORO – LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024, la **Legge n. 203 del 13 dicembre 2024**, c.d. **Collegato Lavoro**, recante “**Disposizioni in materia di lavoro**”.

Le disposizioni contenute nel Collegato Lavoro sono in vigore dal 12 gennaio 2025, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Si fornisce di seguito un’analisi delle disposizioni più significative in materia di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - ART. 1

L’articolo 1 del Collegato Lavoro apporta, con le lettere d), e) ed f), una serie di modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 (TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro), di seguito analizzate.

Sorveglianza sanitaria dei lavoratori

In tema di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, effettuata dal medico competente, viene precisato che essa comprende la visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva, finalizzata a constatare l’assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato. Ne consegue, pertanto, che la visita medica preventiva in fase preassuntiva costituisce una delle modalità di adempimento dell’obbligo di visita medica preventiva.

Viene poi soppressa l’ipotesi che la visita preassuntiva sia svolta, su scelta del datore di lavoro, dal dipartimento di prevenzione dell’ASL anziché dal medico competente e si prevede che quest’ultimo, nella prescrizione di esami e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, tenga conto delle risultanze dei medesimi esami/indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio posseduta del dipendente, al fine di evitarne la ripetizione. In relazione alla visita medica precedente alla ripresa del lavoro in caso di assenza del lavoratore, per motivi di salute, di durata superiore a 60 giorni continuativi, viene stabilito che l’obbligo di effettuare la visita sussiste solo se quest’ultima viene ritenuta necessaria dal medico competente; qualora il medico competente non la ritenga necessaria è tenuto ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Infine, viene individuata l’azienda sanitaria locale come l’amministrazione competente per l’esame dei ricorsi contro i giudizi del medico competente, compresi quelli formulati in fase preassuntiva.

Locali sotterranei o semisotterranei

Il Collegato Lavoro modifica le condizioni alle quali è subordinato lo svolgimento di lavori in locali chiusi sotterranei o semisotterranei, sopprimendo il presupposto della sussistenza di particolari esigenze tecniche. Viene precisato, a riguardo, che le lavorazioni interessate non debbano determinare l’emissione di agenti nocivi e che siano garantite idonee condizioni di aerazione, illuminazione e microclima.

In caso di svolgimento di lavori in locali chiusi sotterranei o semisotterranei viene stabilito che il datore di lavoro debba darne comunicazione, tramite PEC, al competente ufficio territoriale dell’INL, allegando idonea documentazione che dimostri il rispetto dei requisiti di legge.

I locali possono essere utilizzati decorsi 30 giorni dalla data della comunicazione. Qualora l'ufficio territoriale dell'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito decorsi 30 giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo l'adozione di un atto di divieto da parte del medesimo ufficio.

Tessere personali di riconoscimento nei cantieri edili

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 D. Lgs. n. 81/2008 (artt. 20 e 26) con riferimento a tutte le attività svolte in regime di appalto o subappalto, a prescindere dalla sussistenza o meno di un cantiere edile.

RICORSI IN MATERIA DI TARIFFE DEI PREMI - ART. 2

L'articolo 2 del Collegato Lavoro riscrive le norme (contenute nel DPR n. 314/2001) che disciplinano i ricorsi in materia di:

- applicazione delle tariffe dei premi assicurativi;
- oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico.

La presentazione dei ricorsi sia alle sedi regionali o delle province autonome, sia alle sedi territoriali, deve avvenire esclusivamente con modalità telematiche entro 30 giorni dal ricevimento dei provvedimenti (non più dalla piena conoscenza degli atti impugnati).

Tariffe dei premi assicurativi

Il datore di lavoro può ricorrere, anziché al Consiglio di amministrazione dell'INAIL (come avvenuto finora), alla Direzione regionale, alla sede regionale di Aosta, alla Direzione provinciale di Trento e alla Direzione provinciale di Bolzano dell'INAIL competenti 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, riguardanti:

- la classificazione delle lavorazioni;
- l'oscillazione del tasso medio di tariffa;
- la decorrenza dell'inquadramento nelle gestioni tariffarie;
- l'inquadramento nelle gestioni tariffarie effettuato direttamente dall'INAIL.

Oscillazione del tasso medio di tariffa

Il datore di lavoro può ricorrere alla sede territoriale dell'INAIL contro i provvedimenti emessi dalla stessa sede concernenti l'oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico (non più limitatamente al primo biennio di attività).

Non è più previsto che alle sedi territoriali dell'INAIL possano essere presentati anche i ricorsi riguardanti l'oscillazione del tasso supplementare di tariffa per l'assicurazione contro la silicosi e l'asbestosi, non più dovuto ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 1126, lett. l), della Legge n. 145/2018.

COMPATIBILITÀ DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA - ART. 6

L'articolo 6 del Collegato Lavoro, modificando l'articolo 8 del D.Lgs. n. 148/2015, varia la disciplina vigente in materia di compatibilità dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa, sia subordinata che autonoma, e di obbligo di comunicazione da parte del lavoratore dello svolgimento della suddetta attività lavorativa.

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. Inoltre, il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale Inps dello svolgimento dell'attività.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI - ART. 8

Come noto, in conformità alle novellate disposizioni contenute agli artt. 26, co. 1-bis e 7-bis, e 30, co. 1-bis, del D.Lgs. n. 148/2015 ad opera della c.d. Legge di Bilancio 2022, è prevista, a decorrere dal 1° gennaio 2022, per mezzo di accordi e contratti collettivi recepiti da appositi decreti ministeriali, la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori non rientranti nel campo di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria di cui all'art. 10 del medesimo D.Lgs., al fine di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali ordinarie e straordinarie. Nelle more dell'istituzione dei suddetti Fondi bilaterali di settore, o in caso di mancato adeguamento alle nuove disposizioni, da parte di quei Fondi già costituiti al 31 dicembre 2021, entro il prorogato termine del 30 giugno 2023, l'intervento è stato affidato al FIS di cui all'articolo 29 del D.Lgs. n. 148/2015, al quale sono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

Mediante l'aggiunta all'articolo 26, D.Lgs. 148/2015, del nuovo comma 11-bis, si prevede che, per i Fondi di solidarietà bilaterali costituiti successivamente al 1° maggio 2023, i decreti istitutivi di ciascun fondo determinino la quota parte di risorse accumulate dalle imprese del settore che dev'essere trasferita dal Fondo di integrazione salariale (FIS) di cui all'articolo 29 al bilancio del nuovo Fondo di solidarietà, preventivamente certificata dall'Inps, secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore L. 203/2024.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO - ART. 10

Il Decreto Legge n. 104 del 14 agosto 2020 (c.d. "Decreto Agosto"), convertito in Legge n. 126 del 13 ottobre 2020, per far fronte alle conseguenze dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, aveva introdotto al 1° comma dell'articolo 31 del D.Lgs. n. 81/2015 la previsione secondo cui: *"il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione e somministrato a termine presso l'utilizzatore può essere impiegato in missione da quest'ultimo, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, senza che ciò comporti in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato (c.d. "stabilizzazione")"*. Tale disposizione è stata oggetto di svariate proroghe, da ultimo, l'art. 4 -bis del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, c.d. Decreto Milleproroghe, così come modificato dalla Legge di conversione n. 14 del 24 febbraio 2023, che ne ha posticipato la scadenza al 30 giugno 2025.

L'articolo 10, comma 1, lettera a, del Collegato Lavoro interviene sull'articolo 31 del D.Lgs. n. 81/2015 sopprimendo totalmente la suddetta previsione.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ai sensi del comma 2, dell'articolo 31 del D.Lgs. n. 81/2015, il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato, salvo diversa previsione da parte della contrattazione collettiva e sempre nel rispetto del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, non può superare complessivamente il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,5).

La lettera a) dell'articolo 10 del Collegato Lavoro inserisce tra le ipotesi di esclusione dal suddetto limite legale:

- 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 (art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015), ossia
 - a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
 - b) 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;
 - c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
 - d) per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi o per produrre specifiche opere audiovisive;
 - e) per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Sempre in tema di assunzione con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, l'art. 10 del Collegato Lavoro, integrando l'art. 34, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, dispone che non è obbligatoria l'indicazione della causale, nel caso di apposizione di un termine superiore a 12 mesi, incrementabili a 24 mesi, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, nel caso in cui il rapporto di lavoro a termine sia stipulato tra somministratore

e

- lavoratori disoccupati, che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali,
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei nn. 4 e 99 dell'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'art. 31, co. 2 del D.Lgs. n. 80/2015.

ATTIVITÀ STAGIONALI: NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA - ART. 11

Viene introdotta una norma di interpretazione autentica relativa all'articolo 21, comma 2, secondo periodo, D.Lgs. 81/2015, volto a contenere il contenzioso sorto in materia di lavoro stagionale. In particolare, tale disposizione si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal D.P.R. 1525/1963, 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 (articolo 51, D.Lgs. 81/2015).

DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - ART. 13

L'articolo 13 del Collegato Lavoro, modificando l'articolo 7, comma 2, del D.Lgs. n. 104/2022, c.d. Decreto Trasparenza, specifica la tempistica della durata del periodo di prova nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in relazione alla durata del contratto.

Fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del suddetto 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 (quindi, senza possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire diversamente), la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a:

- quindici giorni, per i contratti con durata non superiore a sei mesi,
- trenta giorni, per i contratti con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

Si ricorda, inoltre, che, in via generale, il periodo di prova non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalla contrattazione collettiva (art. 51, D.Lgs. n. 81/2015).

Resta fermo che, in caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova e che, in caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

LAVORO AGILE: TERMINE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE - ART. 14

Mediante modifica dell'articolo 23, comma 1, primo periodo, L. 81/2017, le prestazioni di lavoro in modalità agile, relativamente ai nominativi dei lavoratori e alla data di inizio e di cessazione di tale modalità, devono essere comunicate da parte del datore di lavoro al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro 5 giorni dalla data di avvio ovvero entro i 5 giorni successivi in caso di modifica o cessazione alla data in cui avviene l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

Si ricorda che i suddetti dati vanno resi disponibili all'INAIL (con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale) e che, in caso di mancata comunicazione secondo le modalità definite dal decreto del Ministero del Lavoro (DM n. 149/2022), trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato (art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003).

REGIME FORFETTARIO APPLICABILE ANCHE AI PROFESSIONISTI CON CONTRATTI MISTI - ART. 17

Viene prevista una deroga alla causa ostativa di cui all'articolo 1, comma 57, lettera dbis), L. 190/2014, che esclude la possibilità di avvalersi del regime forfettario alle persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei 2 precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro, ad esclusione dei soggetti che iniziano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni.

In particolare, la causa ostativa non si applica 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, n. 3), c.p.c., in favore di datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti (calcolati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui sono stipulati il contratto di lavoro subordinato e il contratto di lavoro autonomo o d'opera professionale), a seguito di contestuale assunzione mediante stipulazione di contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, con un orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto dal Ccnl applicato.

In mancanza di iscrizione in Albi o Registri professionali, fatti salvi i requisiti sopra indicati, la causa ostativa della lettera d-bis) non si applica, altresì, nei confronti delle persone fisiche che esercitano attività di lavoro autonomo, nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previsti da specifiche intese realizzate mediante la contrattazione di prossimità (articolo 8, D.L. 138/2011).

Inoltre, il contratto di lavoro autonomo stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato dev'essere certificato (articolo 76, D.Lgs. 276/2003), e non si deve configurare, 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.

UNICO CONTRATTO DI APPRENDISTATO DUALE - ART. 18

L'articolo 18 del Collegato Lavoro introduce una modifica alla 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, di cui all'articolo 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

Come noto, al termine del periodo di apprendistato duale la norma prevede la possibilità di trasformare il rapporto in un contratto di apprendistato professionalizzante.

Con la riscrittura del comma 9 dell'articolo citato, la possibilità di trasformazione viene estesa anche all'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Pertanto, la norma attualmente in vigore, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, ovvero del diploma di istruzione secondaria superiore, ammette la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

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

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA - ART. 19

Mediante l'inserimento del nuovo comma 7-bis all'articolo 26, D.Lgs. 151/2015, viene introdotta una nuova modalità di risoluzione del rapporto, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, che evita il licenziamento disciplinare e il conseguente accesso alla NASpI.

L'articolo 19 del Collegato Lavoro, con l'inserimento del comma suddetto in materia di dimissioni e risoluzione consensuale, prevede che l'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni comporti la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, salvo che questi dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

Così facendo, senza ulteriori formalità, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore, senza diritto al riconoscimento dell'indennità di disoccupazione NASpI e, se previsto dal contratto, con la facoltà del datore di lavoro di trattenere l'indennità relativa al mancato preavviso.

Il ruolo di garante nella nuova procedura è attribuito all'Ispettorato. Il datore di lavoro, infatti, non può decidere autonomamente di considerare risolto il rapporto di lavoro, ma deve prima comunicarlo all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente tenuto poi a verificare la veridicità della comunicazione. Questo passaggio garantisce una maggiore trasparenza e tutela sia per il datore di lavoro che il lavoratore, evitando abusi da entrambe le parti. I criteri con cui l'Ispettorato procederà alle eventuali verifiche sulle comunicazioni inviate dai datori di lavoro non sono stati ancora forniti e, pertanto, sarà necessario attendere ulteriori istruzioni dell'INL.

Inoltre, è stabilito che, in tali casi, non si applica la procedura stabilita dall'art. 26, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015 in base alla quale, al di fuori di specifiche ipotesi previste dalla legge, le dimissioni sono rese, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche.

La norma è volta a contrastare una pratica piuttosto diffusa di assenze reiterate da parte del lavoratore volte a provocare il licenziamento da parte del datore di lavoro, al fine di godere del diritto all'indennità di disoccupazione NASpI, che la normativa vigente esclude in caso di dimissioni volontarie non derivanti da giusta causa.

PROCEDIMENTI DI CONCILIAZIONE IN MODALITÀ TELEMATICA - ART. 20

Si prevede che i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro (articoli 410, 411 e 412-ter, c.p.c.) possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi: le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione saranno definite con D.M., da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della L. 203/2024: fino alla data di entrata in vigore del D.M., i procedimenti di conciliazione continuano a svolgersi secondo le modalità vigenti.

DILAZIONE DEL PAGAMENTO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI - ART. 23

L'articolo 23 del Collegato lavoro introduce la possibilità, dal 1° gennaio 2025, di rateizzare fino ad un massimo di 60 rate mensili i debiti per contributi, premi e accessori di legge dovuti ad INPS e INAIL che non siano affidati agli agenti della riscossione, nei casi da definirsi con apposito D.M. e secondo i requisiti, criteri e modalità successivamente stabiliti da un atto emanato da ciascuno dei due Enti interessati.

La finalità è quella di favorire il buon esito dei processi di regolarizzazione in un'ottica di semplificazione, assicurando la contestualità della riscossione dei relativi importi.

Tale norma dispone, inoltre, che le rateazioni superiori a 12 mesi sono disposte con provvedimento motivato, e sono comunicate ogni trimestre ai Ministri del lavoro e delle Politiche sociali e dell'Economia e delle Finanze.

DISPOSIZIONI CONCERNENTI LA NOTIFICAZIONE DELLE CONTROVERSIE IN MATERIA CONTRIBUTIVA - ART. 25

Il 1° comma dell'articolo 25 del Collegato Lavoro integra gli articoli 24 e 29 del Decreto Legislativo n. 46/1999, prevedendo che nel caso in cui il contribuente intenda proporre opposizione al giudice del lavoro alla cartella di pagamento, il ricorso contro l'iscrizione a ruolo sia notificato all'ente impositore presso la sede territoriale nella cui circoscrizione risiedono i soggetti privati interessati.

APE SOCIALE E PENSIONAMENTO ANTICIPATO - ART. 29

L'articolo 29 del Collegato Lavoro prevede l'uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso all'APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto.

In particolare, il comma 1, stabilisce che le domande per il riconoscimento delle condizioni di accesso all'APE sociale (di cui all'articolo 1, commi da 179 a 186, della Legge n. 232/2016) e alla pensione anticipata con requisito contributivo ridotto (di cui all'articolo 1, commi da 199 a 205 della citata Legge di Bilancio 2017) vadano entrambe presentate entro

- il 31 marzo,
- il 15 luglio e, comunque,
- non oltre il 30 novembre di ciascun anno.

Si rammenta che

- l'APE Sociale è un'indennità erogata dall'INPS a particolari categorie di lavoratori che necessitano di accompagnamento al raggiungimento della pensione di vecchiaia;
- la pensione anticipata per i c.d. lavoratori precoci consente a coloro che hanno maturato, entro il 31 dicembre 2026, 41 anni di contribuzione di andare in pensione facendo valere almeno 12 mesi di contribuzione effettiva antecedente al 19° anno.

Le domande vengono accolte fino a esaurimento risorse.

RENDITA VITALIZIA - ART. 30

Ai sensi dell'articolo, 13 della Legge n. 1338/1962, il datore di lavoro che abbia omesso di versare i contributi obbligatori IVS e che non sia più in grado di versarli a causa di prescrizione (ai sensi dell'articolo 55 del R.D.L. n. 1827/ 1935) può chiedere all'INPS la costituzione di una rendita vitalizia per il lavoratore interessato, a condizione che sia in grado di provare, con apposita documentazione, l'esistenza del rapporto di lavoro e l'ammontare della retribuzione corrisposta.

Nel caso in cui il lavoratore non riesca ad ottenere dal datore di lavoro la costituzione della suddetta rendita vitalizia può egli stesso sostituirsi al datore, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, sempre a condizione che siano fornite all'Istituto le prove dell'esistenza del rapporto di lavoro e della retribuzione.

Il comma 1 dell'articolo 30 del Collegato Lavoro, inserendo il 7° comma nell'articolo 13 della Legge n. 1338/1962, prevede la possibilità per il lavoratore di chiedere all'INPS la costituzione della rendita vitalizia, con onere interamente a proprio carico, senza limiti di tempo. Viene pertanto meno il limite di prescrizione. Resta invece fermo l'obbligo di provare il rapporto di lavoro e la retribuzione.

La Società resta a disposizione dei Sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

HARVARD S.r.l