

*Direzione Relazioni Industriali*

### **DDL recante disposizioni in materia di lavoro – Nota do approfondimento**

Si informa che il Senato, nella seduta di mercoledì 11 dicembre 2024, ha approvato il disegno di legge n. 1264, recante disposizioni in materia di lavoro, d’iniziativa governativa e collegato alla legge di bilancio.

In attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, si riportano di seguito le disposizioni di maggiore interesse.

#### **Articolo 1 - Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81**

L’articolo 1 apporta modifiche al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (TUSL), riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro. Si illustrano di seguito le principali novità.

La composizione della Commissione per gli interPELLI di cui all’articolo 12 del decreto è stata rivista, prevedendo l’inserimento di esperti con profili professionali giuridici.

È stata introdotta l’obbligatorietà, per il Ministero del Lavoro, di redigere annualmente una relazione sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro da presentare alle Camere.

All’art. 38 è stata introdotta una verifica periodica sul mantenimento dei requisiti di educazione continua in medicina (ECM) per i medici competenti, come previsto dal Decreto Legislativo 19 giugno 1999, n. 229. Tale requisito è necessario per rimanere iscritti nell’elenco dei medici competenti presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

All’art. 41, in materia di sorveglianza sanitaria, il comma 2 è stato modificato spostando la previsione della visita medica preassuntiva dalla lettera e-bis) alla lettera a).

Nella lettera e-ter) è stato stabilito che la visita medica, in caso di rientro al lavoro dopo un’assenza per motivi di salute superiore a sessanta giorni consecutivi, deve essere effettuata solo se ritenuta necessaria dal medico competente. Il medico deve comunque esprimere un giudizio di idoneità alla mansione specifica.

È stato sostituito il comma 2-bis: nella nuova formulazione viene previsto che il medico competente, nella prescrizione di esami clinici e biologici e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, tenga conto 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 stesso ai sensi dell’articolo 25, comma 1, lettera e) (consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, di copia della cartella sanitaria e di rischio), al fine di evitarne la ripetizione, qualora ciò sia ritenuto compatibile dal medico competente con le finalità della visita preventiva. La nuova formulazione, inoltre, ha abrogato il ‘doppio binario’ che consentiva di fare effettuare le visite preventive in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, oltre che al medico competente anche ai Dipartimenti di Prevenzione delle aziende sanitarie locali.

Inoltre, è stato modificato il comma 9 dell'art. 41 sulla possibilità di presentare ricorso avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva. La vecchia formulazione recava un riferimento generico "all'organo di vigilanza": il decreto fa ora riferimento "all'azienda sanitaria locale" quale organo competente a ricevere e trattare il predetto ricorso.

Si rileva, infine, che è stato modificato (dal "31 dicembre 2009", indicato nell'attuale formulazione, al "31 dicembre 2024") il termine, previsto dal comma 4-bis del medesimo art. 41, per la rivisitazione – con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali – delle condizioni e modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza.

L'articolo 65, incluso nel Titolo II del TUSL relativo ai luoghi di lavoro (non applicabile ai cantieri temporanei o mobili secondo quanto previsto all'art. 62), è stato aggiornato. I nuovi commi consentono l'utilizzo di locali sotterranei o semisotterranei a condizione che 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. Il datore di lavoro deve notificare l'utilizzo di tali locali all'ufficio territoriale competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) tramite posta elettronica certificata (PEC), allegando la documentazione richiesta da una circolare dell'INL che attesti il rispetto delle suddette condizioni.

Sono stati, infine, abrogati i commi 3, 4, 5 dell'articolo 36-bis del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248 sull'obbligo di tesserino di riconoscimento del personale occupato nei cantieri edili, poiché il medesimo obbligo è contenuto nel TUSL (art. 18, comma 1, lett. u), art. 20, comma 3, art. 26, comma 8).

## **Articolo 2 - Disposizioni per la 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**

L'articolo 2 sostituisce gli articoli 1, 2 e 4 del *Regolamento di semplificazione dei procedimenti per la presentazione dei ricorsi avverso l'applicazione delle tariffe e dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché per la composizione del contenzioso in materia di premi per l'assicurazione infortuni*, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 314/2001.

In particolare, viene previsto che 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 dell'Istituto in materia di applicazione delle tariffe dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali approvate ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 38/2000, riguardanti:

- a)** la classificazione delle lavorazioni;
- b)** l'oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione 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 n. 88/1989.

Inoltre, viene previsto che 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, adottati secondo le modalità di applicazione delle tariffe dei premi approvate ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 38/2000.

Entrambi i tipi di ricorsi sopra riportati sono decisi dai responsabili delle strutture competenti e devono essere proposti esclusivamente con modalità telematiche entro trenta giorni dalla ricezione dei provvedimenti.

Viene poi sostituito il comma 3 dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 38/2000, prevedendo che, contro i provvedimenti adottati ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 2 (ossia quelli riguardanti datori di lavoro la cui classificazione è disposta direttamente dall'INAIL), 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 (invece che al Consiglio di Amministrazione dell'INAIL come era precedentemente previsto).

La struttura competente decide in via definitiva.

La presentazione del ricorso comporta per il datore di lavoro l'applicazione dei benefici previsti dall'articolo 45 del Testo unico sull'assicurazione degli infortuni sul lavoro.

I ricorsi pendenti alla data di entrata in vigore della legge in esame ai sensi del regolamento di cui al DPR n. 314/2001 e dell'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo n. 38/2000, sono decisi dagli organi competenti secondo la disciplina vigente alla data della loro presentazione.

#### **Articolo 6 - Sospensione della prestazione di cassa integrazione**

L'articolo 6 sostituisce l'articolo 8 del decreto legislativo n. 148/2015.

In particolare, viene ora previsto, in via generale, 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.

Si ricorda che, nella previgente formulazione dell'articolo 8 (introdotta dalla legge n. 234/2021 e successivamente modificata dal DL n. 4/2022, cfr. comunicazione Ance del 7 febbraio 2022), il suddetto principio si applicava al lavoratore che, durante il periodo di integrazione salariale, svolgeva attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi ovvero attività di lavoro autonomo. Qualora, invece, il lavoratore svolgeva attività di lavoro subordinato a tempo determinato pari o inferiore a sei mesi, era prevista la sospensione del trattamento di integrazione salariale per la durata del rapporto di lavoro.

Come già previsto, 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'INPS dello svolgimento della suddetta attività lavorativa.

La nuova formulazione dell'articolo 8 conferma che le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181/2000 sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui sopra, mentre non menziona più le comunicazioni rese dalle agenzie di somministrazione, che pertanto a tal fine non sono più valide.

Rispetto a tale disciplina, si segnala che, su richiesta dell'Ance, il Senato ha accolto come raccomandazione l'ordine del giorno G/1264/4/10 che impegna il Governo a valutare l'opportunità di introdurre, in capo all'Inps, l'obbligo di informare immediatamente il datore di lavoro, che ha attivato l'intervento di integrazione salariale, della comunicazione di svolgimento di altra attività lavorativa da parte del proprio dipendente ricevuta dall'Istituto.

### **Articolo 10 - Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro**

Il comma 1 dell'articolo 10 apporta le seguenti modifiche al decreto legislativo n. 81/2015:

- la lettera a) abroga (anticipatamente rispetto al termine del 30 giugno 2025) la previsione transitoria che, nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato, consente all'utilizzatore di impiegare in missione, per periodi superiori a 24 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.
- Inoltre, la medesima lettera, intervenendo sempre sull'articolo 31, amplia il novero delle fattispecie esenti dai limiti quantitativi previsti dal comma 2, includendovi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori ai sensi dell'art. 23 comma 2 dello stesso d. lgs. n. 81/2015 (ossia le ipotesi di esenzione dai limiti quantitativi previste dalla disciplina sul contratto a termine), nonché la somministrazione a tempo determinato di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- la lettera b), integrando l'articolo 34, comma 2, stabilisce che le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, ossia la disciplina delle c.d. causali del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, 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 previsto dall'articolo 31, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015.

### **Articolo 13 - Durata del periodo di prova**

L'articolo 13 interviene sull'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo n.104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza, cfr. [comunicazione Ance del 2 agosto 2022](#)).

Si ricorda che la suddetta disposizione ha introdotto il principio per cui, nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

Il medesimo comma 2 viene ora integrato, prevedendo che, 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.

Resta invariato l'ultimo periodo del comma 2, secondo cui, 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.

#### **Articolo 14 - Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile**

L'articolo 14, nel modificare l'articolo 23, comma 1, primo periodo, della legge n. 81/2017, fissa il termine entro cui il datore di lavoro deve comunicare in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità.

Nel dettaglio, tale comunicazione deve essere effettuata entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo 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.

#### **Articolo 15 - Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato**

A decorrere dall'anno 2024, le risorse di cui all'articolo 1, comma 110, lettera c), della legge n. 205/2017 – che destina annualmente 15 milioni di euro del Fondo sociale per occupazione e formazione al finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, ai sensi dell'articolo 44 del decreto legislativo n. 81/2015 – 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 n. 81/2015.

Viene, dunque, esteso l'ambito di utilizzo delle risorse di cui al citato articolo 1, comma 110, lettera c), della legge n. 205/2017 dal solo ambito del contratto di apprendistato professionalizzante a tutte le tipologie di apprendistato.

#### **Articolo 16 - Incremento delle risorse destinate alle spese generali di amministrazione degli enti privati gestori di attività formative**

L'articolo 16 incrementa di 5 milioni di euro, per l'anno 2024, le risorse destinate all'attuazione della legge n. 40/1987, che prevede l'erogazione di contributi per la copertura delle spese generali di amministrazione degli enti privati gestori di attività formative. Al relativo onere si provvede a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione.

#### **Articolo 17 - Applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti**

L'articolo 17 introduce delle deroghe al divieto di applicazione del regime forfetario previsto per le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro.

In particolare, il comma 1 esclude l'applicazione della causa ostativa di cui alla lettera d-bis) del comma 57 dell'articolo 1 della legge n. 190/2014 (ai sensi della quale il regime forfetario fiscale previsto per i lavoratori autonomi non trova applicazione nei confronti delle 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 due precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro), 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, comma 1, numero 3), c.p.c., in favore di datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti, 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 contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Il numero dei dipendenti di cui sopra è calcolato 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.

Inoltre, i lavoratori autonomi sono tenuti a eleggere un domicilio professionale distinto da quello del soggetto con cui hanno stipulato il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Il successivo comma 2, fatti salvi gli ulteriori requisiti riportati sopra, in mancanza di iscrizione in albi o registri professionali, esclude altresì l'applicazione della causa ostativa di cui alla lettera d-bis) del comma 57 dell'articolo 1 della legge n. 190/2014 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 ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011.

Infine, viene stabilito che le disposizioni di cui al citato comma 1 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 n. 276/2003 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.

#### **Articolo 18 - Unico contratto di apprendistato duale**

L'articolo 18, nel sostituire il comma 9 dell'articolo 43 del decreto legislativo n. 81/2015, dispone che, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

a) apprendistato professionalizzante, come già previsto prima dell'entrata in vigore della legge in commento, 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, decreto legislativo n. 81/2015;

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, decreto legislativo n. 81/2015, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi. Tale possibilità di trasformazione è stata introdotta dalla legge in commento.

#### **Articolo 19 - Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro**

Viene inserito il comma 7-bis nell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015 (che disciplina la procedura telematica obbligatoria per le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro).

In particolare, viene previsto che, 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'INL, 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 predetto articolo 26. Tali ultime disposizioni 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.

Rispetto all'introduzione di tale disciplina, si evidenzia che, su richiesta dell'Ance, il Senato ha accolto l'ordine del giorno G/1264/8/10 che impegna il Governo a valutare l'opportunità di adottare tutte le iniziative finalizzate a precisare che per contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro deve intendersi quello sottoscritto dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché a ridurre il termine relativo all'assenza ingiustificata del lavoratore oltre il quale si determina la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni.

#### **Articolo 20 - Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro**

L'articolo 20 dispone che, fermo restando quanto previsto dall'articolo 12-bis del decreto-legge n. 76/2020, in materia di procedure semplificate di competenza dell'INL, i 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, di concerto con il Ministro della giustizia, da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge in esame, sentiti l'Agenzia per l'Italia digitale e, limitatamente ai profili inerenti alla protezione dei dati personali, il Garante per la protezione dei dati personali, sono stabilite le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei procedimenti di cui sopra.

Fino alla data di entrata in vigore del predetto decreto interministeriale, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro continuano a svolgersi secondo le modalità vigenti.

Dall'attuazione dell'articolo in esame non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni competenti provvedono agli adempimenti ivi previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

#### **Articolo 23 - Dilazione del pagamento dei debiti contributivi**

Viene inserito il nuovo comma 11 bis all'articolo 2 del decreto-legge n. 338/1989, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 389/1989.

Tale comma prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2025, l'INPS e l'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 60 rate mensili, nei casi definiti con decreto del Ministro del lavoro, 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 disposizione in esame, 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.

Inoltre, viene disposta la cessazione dell'applicazione, a decorrere dal 1° gennaio 2025, dell'articolo 116, comma 17, della legge n. 388/2000, nei confronti dell'INPS e dell'INAIL. Ciò al fine di raccordare la suddetta novella normativa con la normativa vigente.

#### **Articolo 25 - Disposizioni concernenti la notificazione delle controversie in materia contributiva**

L'articolo 25 interviene sugli articoli 24 e 29 del decreto legislativo n. 46/1999 (recante disciplina della riscossione mediante ruolo), prevedendo che i ricorsi in materia contributiva contro l'iscrizione a ruolo dei crediti degli enti previdenziali, nonché contro l'esecuzione e gli atti esecutivi, siano notificati all'ente impositore presso la sede territoriale nella cui circoscrizione risiedono i soggetti privati interessati.

#### **Articolo 29 - Uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso all'APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto**

L'articolo 29 dispone l'uniformazione dei termini di presentazione delle domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso all'Ape sociale, di cui all'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge n. 232/2016, e delle domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto (riservato ai cd. lavoratori precoci), di cui all'articolo 1, commi da 199 a 205, della medesima legge.

In particolare, tali domande sono presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, entro il 30 novembre di ciascun anno.

Le domande acquisite trovano accoglimento esclusivamente se, all'esito dello svolgimento delle attività di monitoraggio previste, rispettivamente, dall'articolo 11 del regolamento di cui al DPCM 23 maggio 2017, n. 88, e dall'articolo 11 del regolamento di cui al DPCM 23 maggio 2017, n. 87, residuano le necessarie risorse finanziarie.

#### **Articolo 30 – Modifiche alla disciplina della rendita vitalizia di cui all'articolo 13 della legge n. 1338/1962 e all'art. 31 della legge n. 610/1952**

L'art. 13 della legge n. 1338/1962 reca la disciplina della costituzione della c.d. rendita vitalizia, applicabile nel caso in cui il datore di lavoro abbia omissis di versare contributi per l'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti e non possa più versarli per sopravvenuta prescrizione.

Con l'aggiunta di un ulteriore comma al suddetto art. 13, viene introdotta la possibilità per il lavoratore di chiedere all'Inps la costituzione della rendita vitalizia, con onere interamente a proprio carico, una volta decorso il termine di prescrizione per l'esercizio dell'analoga facoltà da parte rispettivamente del datore di lavoro (comma 1) e del lavoratore stesso in sostituzione del datore di lavoro (comma 5), fermo restando l'onere della prova relativa alla effettiva esistenza e alla durata del rapporto di lavoro, nonché alla misura della retribuzione.

#### **Articolo 32 - Disposizioni in materia di percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento presso le istituzioni scolastiche**

L'articolo 32 introduce i commi 784-quinquies, 784-sexies e 784-septies nell'articolo 1 della legge n. 145/2018.



In particolare, viene istituito, presso il Ministero dell'istruzione e del merito, l'Albo delle buone pratiche dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, nel quale sono raccolte le buone pratiche adottate dalle istituzioni scolastiche.

Viene altresì istituito, presso il Ministero dell'istruzione e del merito, l'Osservatorio nazionale per i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, con compiti di sostegno delle attività di monitoraggio e di valutazione dei medesimi percorsi.

Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, indennità, gettoni di presenza, rimborsi di spese né altri emolumenti comunque denominati.

Viene rinviata ad un decreto del Ministro dell'istruzione e del merito la definizione della composizione, delle modalità di funzionamento e della durata in carica dei componenti dell'Osservatorio.