

CIRCOLARE PROT. 2025-02-GENNAIO

A TUTTI I CLIENTI

Loro Sedi

SOMMARIO:

NOVITÀ NORMATIVE IN MATERIA DI LAVORO- 2025

Fonti:

- . Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 (Collegato Lavoro)
- . Seac – Sotto la lente LAVORO del 13 gennaio 2025
- . Ipsoa – Quotidiano del 10 gennaio 2025, del 23 gennaio 2025
- . Ispettorato Nazionale del Lavoro – note emanate alla data della presente circolare

1. PREMESSA

Negli ultimi giorni del 2024 sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale diversi atti normativi che rappresentano, seppur in maniera frammentaria e non omogenea, delle novità in materia di lavoro, in attesa delle circolari esplicative e degli approfondimenti degli Enti coinvolti. Tra questi atti, quello di maggior impatto è il COLLEGATO LAVORO – Legge n. 203, del 13 dicembre 2024 in vigore dal 12 gennaio 2025.

2. COLLEGATO LAVORO – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – PERIODO DI PROVA

Premesso che la contrattazione collettiva (sia essa nazionale, territoriale o aziendale) può prevedere una durata del periodo di prova più favorevole viene stabilito quanto segue:

 **1 giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario**, a partire dal primo giorno di inizio del rapporto di lavoro.

In linea generale il periodo di prova deve avere:

 **DURATA MINIMA: 2 giorni**

 **DURATA MASSIMA:**

- se il contratto termina entro 6 mesi → **15 giorni**;
- se il contratto dura più di 6 mesi e meno di 12 mesi → **30 giorni**;
- se il contratto dura più di 12 mesi → si applica il periodo di prova previsto dal CCNL per i contratti a tempo indeterminato.



Con l'espressione [...] *durata del periodo di prova più favorevole* [...] si pensa che la norma si riferisca alla contrattazione collettiva che possa ridurre la durata del periodo di prova, appunto più favorevolmente per il/la dipendente. Il concetto di “**disposizione più favorevole**” deve essere inteso che un periodo di prova più breve comporta, dal punto di vista del lavoratore, una più rapida **stabilizzazione** del rapporto di lavoro all'interno del contesto produttivo di riferimento. Si tratta di un principio cardine da seguire per l'interpretazione di tutte le disposizioni lavoristiche che è quello del *favor praestatoris*, che impone di favorire quell'interpretazione che accorda una maggiore tutela al prestatore d'opera (il lavoratore) in quanto contraente più debole del rapporto di lavoro.



FACCIAMO UN ESEMPIO: contratto a Tempo Determinato con durata pari esattamente a 6 mesi:

- ☐ il contratto collettivo **non prevede nulla**: scatta il limite di legge e quindi la durata massima del periodo di prova- fermo il minimo di 2 giorni- non può superare i 15 giorni;
- ☐ il contratto collettivo **prevede un periodo di prova di 10 giorni**: fermo il minimo di 2 giorni, si applica la durata contrattuale di 10 giorni di prova;
- ☐ il contratto collettivo **prevede un periodo di prova di 20 giorni**: scatta il limite di legge e quindi la durata massima della prova- fermo il minimo di 2 giorni- non può superare i 15 giorni.

3. COLLEGATO LAVORO - CONTRATTI A TERMINE “STAGIONALI”

Viene fornita l'**interpretazione autentica** della norma che individua le attività di tipo stagionale **escluse** dalla regola del cosiddetto “*stop and go*” previsto dal contratto a tempo determinato.



INTERPRETAZIONE AUTENTICA della legge: cos'è? Si tratta di una legge che ne interpreta una precedente dal significato poco chiaro. Per questo si parla di **legge interpretativa**.

STOP AND GO: cosa significa? È una regola del contratto a termine che impone una **pausa obbligatoria** tra contratti consecutivi: **20 giorni** per contratti superiori a **sei mesi**, **10 giorni** per quelli più brevi. Non rispettare questa regola può convertire il contratto in uno a tempo indeterminato. Alcuni CCNL possono, tuttavia, modificare queste condizioni.

In particolare, sono considerate attività stagionali, e come tali escluse dalla regola che prevede l'obbligo di una vacanza contrattuale tra due contratti a termine (cioè lo *stop & go* **non è obbligatorio**):

- ☐ le attività stagionali indicate dal D.P.R. n. 1525 del 1963,
- ☐ le **attività organizzate** per fare fronte ad una **intensificazione dell'attività lavorativa** in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico produttive o collegate a 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 legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51, del decreto legislativo 81 del 2015.

4. COLLEGATO LAVORO – SOMMINISTRAZIONE TEMPO DETERMINATO

La regola vigente prevede che i **lavoratori somministrati a tempo determinato** non possano superare il **30%** del numero di **lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'azienda utilizzatrice al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei medesimi contratti.

☐ **NOVITÀ**: vengono esclusi dal computo dei limiti quantitativi, sopra indicati, relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori, i seguenti lavoratori:

- lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione;
- lavoratori assunti per svolgere attività stagionali e specifici spettacoli;
- lavoratori assunti dalle *start-up*;
- lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- lavoratori con più di 50 anni di età.

☐ **NOVITÀ**: in caso di contratto tra agenzia di somministrazione e lavoratore a tempo indeterminato, viene eliminato il limite di durata massima di 24 mesi della missione a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore.

 **NOVITÀ**: le somministrazioni a termine di lavoratori appartenenti alle **categorie svantaggiate** (ad esempio **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) diventano completamente **a-causali** per l'intera durata del contratto deducendo ovviamente in contratto il richiamo alla caratteristica soggettiva del lavoratore.

5. COLLEGATO LAVORO – ASSENZA INGIUSTIFICATA E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO



Le **dimissioni**, ossia l'atto unilaterale recettizio con il quale è il dipendente a porre termine al rapporto di lavoro, possono essere **volontarie** o per **giusta causa**. Le nuove disposizioni in vigore dal 12 gennaio 2025, disciplinano *ex novo* la possibilità di far presumere le dimissioni (al di fuori delle “ferree” modalità in vigore dal 2015) ove ci si trovi in presenza di un comportamento concludente in tal senso da parte del lavoratore.

STATO DEI FATTI – Una situazione che accade spesso riguarda la condotta del dipendente che non si presenta al lavoro (ovviamente, senza comunicare alcun valido motivo) ma neppure comunica le proprie dimissioni, con lo scopo non dichiarato ma evidente scopo di **farsi licenziare per poter poi presentare domanda di NASpi**.

CONSEGUENZA – In tal caso, poiché il rapporto cessa per decisione del datore – e il dipendente ha perso “involontariamente” l'occupazione – il primo è tenuto a versare il cosiddetto contributo (o *ticket*) di licenziamento e il secondo percepisce (immeritamente) dell'indennità di disoccupazione.

COSTO PER IL DATORE DI LAVORO – Proprio con riguardo al calcolo del citato contributo di licenziamento, per l'anno 2024, il valore “base” di partenza è pari al massimale della NASpi, ossia 1.550,42 euro; il 41%, e quindi la somma dovuta se il rapporto è durato esattamente 12 mesi, è pari a 635,67 euro; per 1 solo mese di rapporto, l'importo è pari a 52,97 euro; per rapporti durati 36 mesi o più, l'importo da versare si ricava moltiplicando 635,67 per 3, con un totale complessivo pari a 1.907,01 euro.



RISULTATO – Insomma, a carico del datore di lavoro quasi **2.000 euro** (per 36 mesi di anzianità) a fronte di una condotta inqualificabile del lavoratore a danno del bilancio pubblico.



CURIOSITÀ – Sono trascorsi circa di 10 anni da quando il Parlamento aveva delegato il Governo di trovare una soluzione per equiparare l'assenza del lavoratore senza giustificazione alle dimissioni volontarie per fatti concludenti, con conseguente dispensa del datore dall'obbligo di pagare il cd. *ticket* di licenziamento.

SOLUZIONE – Ebbene, per contrastare i casi di assenza ingiustificata volti ad ottenere un licenziamento disciplinare per poter così accedere all'indennità di Naspi (altrimenti non spettante in caso di dimissioni volontarie), viene introdotta, all'interno della norma inerente “Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale”, una nuova casistica, secondo la quale, in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il **termine previsto dal CCNL applicato** o, in mancanza, oltre **15 giorni**:

-  il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, il quale ha facoltà di effettuare i relativi accertamenti;
-  si ha la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, senza la necessità delle dimissioni telematiche, a meno che il lavoratore non sia in grado di giustificare il motivo dell'assenza.

Le cosiddette **DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI** con le quali il lavoratore è considerato **dimissionario**, comportano:

- ✓ l'impossibilità per il lavoratore di poter accedere al trattamento **Naspi**;

- ✓ il **venir meno dell'obbligo** per il datore di lavoro di versare il **ticket di licenziamento**;
- ✓ la **facoltà** per il datore di lavoro di **trattenere l'indennità di mancato preavviso**.



La norma così formulata lascia alcune perplessità in ambito operativo; si attendono pertanto indicazioni da parte degli enti competenti circa la corretta procedura da seguire. **Al netto delle critiche avanzate da qualche addetto ai lavori**, in ogni caso, si tratta di un passo in avanti verso una corretta gestione del rapporto di lavoro subordinato, con particolare riguardo alle modalità della sua cessazione per "volontà" del dipendente.



PROCEDURA OPERATIVA – Con la **nota n. 579 del 22 gennaio 2025**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito una guida operativa della procedura, in capo al datore di lavoro, che sarà la seguente:

1. L'azienda deve inviare una comunicazione all'Ispettorato del Lavoro, territorialmente competente sul rapporto di lavoro, con la descrizione circa l'assenza ingiustificata del lavoratore oltre quanto consentito dal CCNL applicato, ovvero **oltre i quindici giorni**. La comunicazione è da inviare solo se il datore di lavoro intende far valere l'assenza ingiustificata ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro.
1. Deve essere inviata preferibilmente con posta elettronica certificata (PEC), in base **al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro** e non in riferimento alla sede legale dell'azienda. È possibile trovare l'indirizzo PEC delle ITL accedendo al sito dell'Ispettorato nazionale del lavoro (www.ispettorato.gov.it), sezione "L'Agenzia" e poi "Le sedi INL".
2. La comunicazione dovrà contenere tutte le informazioni di cui si è a conoscenza, si tratta non solo di dati anagrafici ma anche di recapiti telefonici e di posta elettronica. Per semplificare l'adempimento l'Ispettorato ha messo a disposizione un **modello di comunicazione**, allegato alla presente circolare.
3. L'Ispettorato, ricevuta la comunicazione da parte dell'azienda, potrà contattare il lavoratore, oggetto della comunicazione, oppure potrà anche procedere all'intervista di altro personale impiegato o altri soggetti che possano fornire elementi utili ai fini dell'accertamento.
4. Questi accertamenti devono essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque **entro il termine di 30 giorni** dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro.
5. L'azienda deve effettuare, entro i 5 giorni successivi alla data di decorrenza della cessazione, la comunicazione obbligatoria telematica al Centro per l'Impiego. Il giustificativo del recesso dovrà essere: **dimissioni volontarie**.

6. COLLEGATO LAVORO - CASSA INTEGRAZIONE E PRESTAZIONE DI LAVORO

Nel caso in cui un lavoratore si trovi in cassa integrazione, la legge prevede che possa svolgere attività di **lavoro subordinato** o **autonomo**.

 a condizione che ne informi preventivamente l'INPS.

Ne consegue che, nelle giornate di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, il trattamento di integrazione salariale è sospeso.



Le comunicazioni obbligatorie di assunzione inviate al centro per l'impiego dai datori di lavoro sono valide ai fini dell'assolvimento del suddetto obbligo di comunicazione all'INPS da parte del lavoratore.



Nel caso in cui un lavoratore si trovi in cassa integrazione, la legge prevede che possa svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo, a condizione che ne informi preventivamente l'INPS. Ne consegue che, nelle giornate di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, il trattamento di integrazione salariale è sospeso.

7. COLLEGATO LAVORO – COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA SMART WORKING

Con riferimento allo *smart working* (detto anche lavoro agile), i **datori di lavoro sono obbligati a comunicare telematicamente al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori coinvolti**, insieme alle date di inizio e di cessazione delle prestazioni in modalità agile,

-  **entro 5 giorni dall'inizio del periodo di smart working o,**
-  **nel caso di variazioni, entro i 5 giorni successivi all'evento che determina una variazione nella durata o nella cessazione del lavoro agile.**



Questa modifica rafforza ulteriormente il sistema di controllo, rendendo più stringente il rispetto delle tempistiche e garantendo una maggiore tracciabilità delle attività lavorative svolte in modalità agile.



La nuova norma conferma le regole riguardanti gli accordi individuali e conferma che in caso di mancata comunicazione, si applicano le sanzioni previste dall'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, che comprendono multe da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato in caso di assenza o ritardata comunicazione.

8. COLLEGATO LAVORO – DILAZIONE DEBITI CONTRIBUTIVI

Viene introdotta una nuova disposizione che consente a INPS e INAIL di autorizzare il pagamento rateizzato dei debiti per contributi e premi fino a **60 rate**:

-  nei casi definiti con un decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze che dovrà essere emanato entro 60 giorni dall'entrata in vigore della disposizione, previo parere di INPS e INAIL.
-  secondo requisiti e modalità stabiliti a INPS e INAIL, per facilitare la regolarizzazione e garantire l'incasso degli importi dovuti.



Questa modifica interessa:

-  Datori di lavoro;
-  Lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, agricoli);
-  Soggetti iscritti alla Gestione separata INPS.



La possibilità di rateizzare fino a 60 rate mensili si applicherà esclusivamente ai debiti non ancora affidati agli agenti della riscossione (ex esattoria).

9. COLLEGATO LAVORO – VISITE MEDICHE

-  **VISITA MEDICA PREVENTIVA**: le visite mediche preventive per valutare l'idoneità del lavoratore alla mansione specifica potranno essere svolte **soltanto** dal **MEDICO COMPETENTE**, che potrà tener conto delle risultanze di esami clinici e biologici e di indagini diagnostiche già effettuati dal lavoratore risultanti dalla copia della cartella sanitaria, allo scopo evitarne la ripetizione
-  **VISITA PER ASSENZA SUPERIORE A 60 GIORNI**: nel caso di assenza per motivi di salute di durata superiore ai **60 giorni di calendario continuativi**, prima di riprendere l'attività lavorativa, la legge prevede l'obbligo di visita medica

che adesso **è a discrezione del medico competente**, che potrà ritenere non necessario procedere con la visita medica ma sarà tenuto ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.



In materia di ricorso, avverso il giudizio di idoneità alla mansione specifica, espresso dal medico competente, l'organo di vigilanza competente individuato dalla normativa è l'Azienda Sanitaria Locale.

10. LEGGE 166/2024 – DISTACCO DI PERSONALE

Dal 1° gennaio 2025, i **prestiti** e i **distacchi di personale** saranno **soggetti all'Iva** anche quando l'impresa che riceve il personale rimborsa solo il **costo dei dipendenti**.

È stata riconosciuta la "natura onerosa" del distacco e deve essere trattato come tale ai fini del versamento Iva, anche qualora l'impresa distaccataria si limiti a rimborsare alla distaccante il costo del personale medesimo, senza alcun corrispettivo aggiuntivo.



È stata introdotta anche una "clausola di salvaguardia" per proteggere le operazioni passate: fino al 31 dicembre 2024, chi ha deciso di non applicare l'Iva ai distacchi di personale può continuare a non farlo senza incorrere in sanzioni.

Restiamo a disposizione per ogni chiarimento.

Ufficio Paghe

Documento chiuso in redazione in data 28.1.2025

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

**COMUNICAZIONE EX ART. 26, COMMA 7-BIS, D.LGS. N. 151/2015,
INTRODOTTO DALL'ART. 19 DELLA L. N. 203/2024**

DATA _____

All'Ispettorato territoriale del lavoro di _____

PEC _____

DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Datore di lavoro _____

Sede legale/operativa in _____ via/p.zza _____ n. _____

CF _____

Esercente attività di _____

CCNL applicato _____

DATI RELATIVI AL LAVORATORE

Nome _____ Cognome _____

Data di nascita _____

CF _____

Recapiti telefonici _____

e-mail: _____

Ultimo indirizzo di residenza conosciuto _____

Ulteriori eventuali informazioni _____

DATI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO

Inizio del rapporto di lavoro _____

Tipologia contrattuale _____

Inquadramento contrattuale _____

Ultimo giorno di effettivo lavoro _____

Ai sensi dell'art. 26, comma 7-bis, del D.Lgs. n. 151/2015, introdotto dall'art. 19 della L. n. 203/2024, al fine dell'avvio di eventuali verifiche da parte di codesto Ispettorato il sottoscritto, consapevole delle responsabilità previste in caso di dichiarazioni mendaci, dichiara che il lavoratore sopra indicato è assente ingiustificato dal giorno _____ [indicare primo giorno di assenza] e pertanto per un periodo superiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro [o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni].

datore di lavoro
