

IL COLLEGATO LAVORO E LA LEGGE DI BILANCIO 2025

ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia

Martedì 28 gennaio 2025

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Argomenti Trattati

Parte Prima

Legge di Bilancio 2025

- Welfare Aziendale e *Fringe Benefit*
- Tracciabilità dei rimborsi spese
- Settore turistico ricettivo
- Aliquote IRPEF e riduzione del Cuneo fiscale
- Detassazione dei Premi di Risultato
- Costo maggiorato del personale
- Congedo Parentale
- Nuovi requisiti NASpi



Parte Seconda

Collegato Lavoro

- Ammortizzatori sociali: sospensione del trattamento
- Periodo di prova nei contratti a tempo determinato
- Assenze ingiustificate e risoluzione del rapporto di lavoro
- Termini di comunicazione del lavoro agile
- Apprendistato duale
- Procedimenti di conciliazione in modalità telematica
- TU Sicurezza e visite mediche post malattia
- Somministrazione
- Lavoro stagionale





“Considerazioni” di premessa

Dopo aver letto, approfondito e ponderato attentamente tutte le disposizioni in materia di lavoro recate dalle più recenti disposizioni di fine anno (Collegato Lavoro e Legge di Bilancio) che saranno oggetto dell'incontro di oggi, vorrei, stravolgendo un pò i sistemi “ortodossi” in materia di Incontri di Studio, esprimere alcune considerazioni non alla fine dell'evento, ma all'inizio, perchè queste tipologie di intervento, sia nella forma che nei contenuti, ancora una volta, meritano alcune note già in premessa, magari un po' più critiche e meno trionfistiche di quanto non si ascolti e non si legga nelle relazioni e nei comunicati ufficiali di accompagnamento alle stesse.

A sostegno di quanto sopra, avendo letto i contenuti sostanziali (ma anche quelli formali lasciano spesso a desiderare) delle citate norme di fine anno, che interessano il mondo dei rapporti di lavoro dipendente e, in modo ancor più significativo, quello della società e dell'economia; letti anche alcuni passaggi (*ex multis*) riferiti nella stampa specializzata (ma ricalcati anche dalla quasi totalità degli organi di diffusione radiotelevisiva), tra i quali maggior rilievo hanno espressioni del tipo «..... sono state introdotte importanti misure rivolte a ridurre la pressione fiscale, sostenere i redditi medio-bassi, **incentivare la crescita economica, semplificare le procedure e dare certezza ad alcuni tra i più significativi istituti di diritto dei rapporti di lavoro**» – quali la cessazione dello stesso -,

... vengono alla mente alcune **riflessioni**, purtroppo le stesse, anzi, maggiormente accentuate, da parecchi (troppi) anni...

- Con le leggi sul lavoro, è ben noto, non si crea alcuna nuova occupazione e, ancor meno, occupazione stabile e di qualità
- Con interventi frammentari, continui, modificativi, scollegati tra di loro, complicatissimi, poco chiari nelle espressioni utilizzate, ridondanti di condizionamenti e di requisiti, alluvionali, non si incentiva affatto l'economia, semmai la si "droga"

- Gli onerosissimi interventi da parte dello Stato (realizzati, in definitiva, aggravando, in ogni altro modo, diretto e indiretto, le nostre spese sociali obbligatorie), potrebbero risultare ridotti, financo azzerati o addirittura ribaltati in positivo con interventi realmente più strutturali, lungimiranti, mirati e a medio lungo termine (effettive semplificazioni amministrative e burocratiche, infrastrutture, servizi, sgravi fiscali progressivi e incentivanti, maggiori certezze operative), che favorendo davvero lo sviluppo economico e dell'impresa porterebbero, come naturale conseguenza, ad una significativa crescita dei salari (peraltro auspicata da molti altri Paesi europei) in misura proporzionalmente più rilevante e stabile, di quanto non avvenga (con grandi costi ed effetti insignificanti) con i continui interventi “*spot*”, sempre a termine e realizzati attraverso contingenti modificazioni delle detrazioni fiscali, rivisitazione delle aliquote, indennità e trattamenti integrative ordinari e speciali, congedi retribuiti, assegni sociali.....

- Anche la loro portata in termini di **riduzione del cuneo fiscale** è, in definitiva, di difficile quantificazione, in quanto ogni intervento “a favore” è poi controbilanciato da analoghi, o addirittura più gravosi, interventi “a sfavore” che rendono, di fatto, inutili o del tutto insufficienti gli effetti di tali provvedimenti *spot*.
- Non dimenticando, infine, che anche i programmi gestionali informatici, dei quali, ovviamente più nessuno può fare a meno nella gestione quotidiana di tutti gli adempimenti in materia di rapporti di lavoro, hanno la necessità di essere continuamente aggiornati, con perdite di tempo, di denaro e di certezze, assolutamente non auspicabili e quindi da evitare.



Parte Prima

Legge di Bilancio 2025

(Legge 30 dicembre 2024, n.207;

G.U. n.305 del 31 dicembre 2024, in vigore dal 1 gennaio 2025)



Legge di Bilancio 2025

➤ **Welfare aziendale e *Fringe benefit*. Rimborsi delle spese documentate.**

- **Tassazione *Fringe benefit* per auto** concesse in uso ai dipendenti.

Si modifica la disciplina della tassazione dei redditi di lavoro dipendente nei casi di concessione in uso promiscuo ai dipendenti di autoveicoli, motocicli e ciclomotori.

In particolare, si prevede che **partecipa alla formazione del reddito** un ammontare pari al **50% dell'importo** corrispondente ad una **percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri**.

Tale **percentuale è ridotta al 10%** nei casi in cui i **veicoli** concessi ai dipendenti siano **a trazione esclusivamente elettrica** a batteria ovvero al **20% per i veicoli elettrici ibridi plug in**.

Le **nuove disposizioni** si applicano ai **contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025**.



Benefit

Anche per i **periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027** si applica la **disciplina più favorevole** rispetto a quella stabilita a regime, e già prevista con la Legge di Bilancio dello scorso anno limitatamente al periodo d'imposta 2024, **in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo** (*fringe benefit*).

Il regime più favorevole consiste:

- nell'**elevamento del limite di esenzione** suddetta **da € 258,23** (per ciascun periodo d'imposta) a **€ 2.000 per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico** e a **€ 1.000 per gli altri lavoratori dipendenti**;
- nell'inclusione nel regime di esenzione delle somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale e delle spese per il contratto di locazione della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Le esenzioni riconosciute ai sensi del regime transitorio in esame concernono anche la base imponibile della contribuzione previdenziale.

Inoltre, la **disposizione si applica** nella misura più favorevole se il lavoratore dichiara al datore di lavoro di avere diritto a quest'ultima, indicando il **codice fiscale del figlio** (o dei figli) a carico.



➤ **Tracciabilità dei Rimborsi spese**

Esclusivamente se effettuati con metodi tracciabili, cioè con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento (carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari):

- non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea -servizio di taxi e servizio di noleggio con conducente- (art. 51, comma 5, TUIR);

- sono deducibili dal reddito di lavoro autonomo le spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande e le spese per viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea addebitate analiticamente al committente, nonché i rimborsi analitici relativi alle medesime spese sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti a lavoratori autonomi (art. 54, comma 6-ter, TUIR);
- sono deducibili dal reddito d'impresa, nei limiti previsti, le spese di vitto e alloggio, nonché i rimborsi analitici delle spese per viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea, sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti a lavoratori autonomi (art. 95, comma 3-bis, TUIR);
- sono deducibili dal reddito d'impresa le spese di rappresentanza (art. 108, comma 2, TUIR).



➤ **Misure in materia di Congedo Parentale**

Con riferimento ai lavoratori dipendenti e limitatamente a un periodo o a un complesso di periodi compresi **entro il 6°anno** di vita del bambino – ovvero entro il 6°anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento – , è previsto un elevamento della misura dell'indennità per **congedo parentale**.

Tale elevamento è riconosciuto in alternativa (o in alternativa per frazioni di periodo) alla madre o al padre e concerne, nel limite di due mesi, i periodi di congedo successivi a un primo mese di congedo parentale.

In base a tale elevamento, l'aliquota (commisurata sulla retribuzione) per il calcolo dell'indennità per congedo parentale è pari, limitatamente al periodo o ai periodi in oggetto, all'80% – anziché al 60%, già previsto per il secondo mese, e al 30%, già previsto per il terzo mese –.

In conseguenza di tale novella, **i periodi complessivamente fruibili con una indennità pari 80% sono dunque elevati da 1 a 3 mesi** (sempre in alternativa tra i genitori e fino al 6° anno summenzionato).



➤ **Deduzione relativa al costo del lavoro**

Proroga, fino al 2027, della maggiorazione del 20% della deduzione relativa al costo del lavoro derivante da nuove assunzioni di dipendenti a tempo indeterminato effettuate da imprese e professionisti.

La deduzione può arrivare fino al 130% nel caso di assunzioni stabili di particolari categorie di soggetti (disabili, giovani *under-30* ammessi agli incentivi occupazione, mamme con almeno due figli, donne vittime di violenza, ex percettori del reddito di cittadinanza).



➤ **Settore turistico ricettivo**

Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, si riconosce, **per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025, un trattamento integrativo speciale**, che non concorre alla formazione del reddito, **pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte** in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D. Lgs. n. 66/2003, effettuate nei giorni festivi, ai seguenti lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2024, a € 40.000:

- lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'art. 5 della L. 287/1991;
- lavoratori del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali.

Il **trattamento integrativo speciale** viene riconosciuto dal sostituto d'imposta **su richiesta del lavoratore**, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2024.

Le somme erogate dovranno essere indicate nella certificazione unica.

Il sostituto d'imposta recupera il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 241/1997.



➤ Aliquote IRPEF e riduzione del cuneo fiscale

1) Riduzione IRPEF

Dal periodo d'imposta 2025, sul reddito imponibile si applicano le seguenti **aliquote IRPEF, progressive per scaglioni di reddito:**

- a) **fino a 28.000 euro: 23%;**
- b) **oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro: 35%;**
- c) **oltre 50.000 euro: 43%.**

Inoltre, la detrazione base prevista per i redditi di lavoro dipendente non superiori a 15.000 euro (art. 13, comma 1, lettera a, TUIR) passa da € 1.880 a € 1.955.



2) Trattamento integrativo

Si confermano le regole 2024

Pertanto, è prevista una somma a titolo di trattamento integrativo, pari a € 1.200, a favore dei contribuenti con reddito complessivo non superiore a € 15.000 qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di lavoro dipendente (art. 49 TUIR) con esclusione di quelli di pensione (art. 49, comma 2, lettera a, TUIR) e alcuni assimilati (art. 50, comma 1, lettere a, b, c, c-bis, d, h-bis, l, TUIR), sia di importo superiore a quello della detrazione per lavoro (art. 13, comma 1, TUIR) diminuita dell'importo di € 75 rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

Inoltre, ai titolari di reddito di lavoro dipendente, esclusi i pensionati, che hanno un reddito complessivo non superiore a € 20.000 è riconosciuta **una somma**, che non concorre alla formazione del reddito, **determinata applicando** al reddito di lavoro dipendente del contribuente **la percentuale corrispondente di seguito indicata**:

- a) **7,1%**, se il reddito di lavoro dipendente non è superiore a € 8.500;
- b) **5,3%**, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a € 8.500 ma non a € 15.000;
- c) **4,8%**, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a € 15.000.



Per individuare la percentuale applicabile, il reddito di lavoro dipendente va rapportato all'intero anno.

Invece **se i titolari di reddito di lavoro dipendente** (esclusi i pensionati) **hanno un reddito complessivo superiore a € 20.000 spetta un'ulteriore detrazione** dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari:

- a) a € 1.000, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a € 20.000 ma non a € 32.000;
- b) al prodotto tra € 1.000 e l'importo corrispondente al rapporto tra € 40.000, diminuito del reddito complessivo, e € 8.000, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a € 32.000 ma non a € 40.000.

Le somme e le detrazioni sono riconosciute in via automatica dai sostituti all'atto dell'erogazione delle retribuzioni verificando, in sede di conguaglio, la spettanza delle stesse.

Qualora in tale sede gli importi si rivelino non spettanti, i sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo.

Nel caso in cui il predetto importo sia superiore a € 60, il recupero dello stesso è effettuato in dieci rate di pari ammontare a partire dalla prima retribuzione alla quale si applicano gli effetti del conguaglio.

I sostituti d'imposta compensano il credito maturato per effetto dell'erogazione della somma di cui sopra mediante l'istituto della compensazione.

Ai fini della determinazione del reddito complessivo e del reddito di lavoro dipendente ai fini dei calcoli per erogare la somma e le detrazioni rileva anche la quota esente del reddito agevolato ai fini degli incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero e per i lavoratori impatriati.

Il medesimo reddito complessivo è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze.



3) Detrazioni IRPEF

Si introducono, con riferimento ai percettori di redditi medio-alti, alcuni limiti per la fruizione delle detrazioni dall'imposta sul reddito, parametrati in relazione al reddito percepito nonché al numero di figli presenti nel nucleo familiare.

In particolare, per i soggetti con reddito complessivo superiore a € 75.000 gli oneri e le spese per i quali è prevista una detrazione dall'imposta lorda, sia dal TUIR sia da altre disposizioni normative, considerati complessivamente, sono ammessi in detrazione fino a un ammontare calcolato moltiplicando un importo base determinato in corrispondenza del reddito complessivo del contribuente per appositi coefficienti in corrispondenza del numero di figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, adottivi, affidati o affiliati, presenti nel nucleo familiare del contribuente, fiscalmente a carico.

L'importo base è pari a:

- a) € 14.000, se il reddito complessivo del contribuente è superiore a € 75.000;
- b) € 8.000 euro, se il reddito complessivo del contribuente è superiore a € 100.000.

Il coefficiente da utilizzare è pari a:

- 0,50, se nel nucleo familiare non sono presenti figli fiscalmente a carico;
- 0,70, se nel nucleo familiare è presente un figlio a carico;
- 0,85, se nel nucleo familiare sono presenti due figli a carico;
- 1, se nel nucleo familiare sono presenti più di due figli a carico, o almeno un figlio fiscalmente a carico con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3 della L. 104/2022.

Sono **escluse dal computo** dell'ammontare complessivo degli oneri e delle spese, effettuato ai fini dell'applicazione del limite di € 75.000:

- a) le **spese sanitarie detraibili** ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera c), TUIR.
- b) le **somme detraibili investite nelle start-up innovative** (art. 29 e 29-bis DL n. 179/2012);
- c) le **somme detraibili investite nelle PMI innovative** (art. 4, commi 9 e 9-ter, DL n. 3/2015).

Ai fini del computo dell'ammontare complessivo degli oneri e delle spese detraibili, per le spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici, ovvero di altre disposizioni normative, la cui detrazione è ripartita in più annualità, rilevano le rate di spesa riferite a ciascun anno.

Sono comunque esclusi dal computo gli oneri detraibili sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2024 e precisamente:

- interessi passivi e relativi oneri accessori, nonché le quote di rivalutazione dipendenti da clausole di indicizzazione, pagati a soggetti residenti nel territorio dello Stato o di uno Stato membro della Comunità europea ovvero a stabili organizzazioni nel territorio dello Stato di soggetti non residenti in dipendenza di prestiti o mutui agrari di ogni specie, nei limiti dei redditi dei terreni dichiarati (art. 15, comma 1, lettera a, TUIR);

- interessi passivi, e relativi oneri accessori, nonché le quote di rivalutazione dipendenti da clausole di indicizzazione pagati a soggetti residenti nel territorio dello Stato o di uno Stato membro della Comunità europea ovvero a stabili organizzazioni nel territorio dello Stato di soggetti non residenti in dipendenza di mutui garantiti da ipoteca su immobili contratti per l'acquisto dell'unità immobiliare da adibire ad abitazione principale entro un anno dall'acquisto stesso, per un importo non superiore a 4.000 euro (art. 15, comma 1, lettera b, TUIR);

- interessi passivi e relativi oneri accessori, nonché delle quote di rivalutazione dipendenti da clausole di indicizzazione pagati a soggetti residenti nel territorio dello Stato o di uno Stato membro delle Comunità europee, ovvero a stabili organizzazioni nel territorio dello Stato di soggetti non residenti, in dipendenza di mutui contratti e garantiti da ipoteca, per la costruzione dell'unità immobiliare da adibire ad abitazione principale (art. 15, comma 1-ter, TUIR).

- Sono inoltre escluse, ai fini del computo, le rate delle spese edilizie detraibili ai sensi dell'art. 16-bis TUIR ovvero di altre disposizioni normative sostenute fino al 31 dicembre 2024, nonché i premi di assicurazione detraibili (Art. 15, comma 1, lettere f, f-bis, TUIR), sostenuti in dipendenza di contratti stipulati fino al 31 dicembre 2024.



4) Detrazioni per familiari a carico

Si prevede che **la detrazione per figli a carico di € 950 si applichi esclusivamente con riferimento ai figli di età inferiore a 30 anni**, salvo che nel caso di disabilità accertata.

Viene limitata ai soli ascendenti la detrazione riconosciuta per i familiari conviventi diversi dai figli.

Viene, inoltre, esclusa la spettanza della detrazione per i contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di uno Stato aderente all'accordo sullo Spazio economico europeo in relazione ai loro familiari residenti all'estero.



➤ **Detassazione dei Premi di Risultato**

Anche per i premi e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027 (**Premi di Risultato/Premi di Produttività**), viene ridotta dal 10% al 5% l'aliquota dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 182, della L. 208/2015.

A tal riguardo, val la pena di ricordare che con l'espressione “**Premio di risultato**” ovvero “**Premio di produttività**”, ovvero qualunque altra espressione di analogo contenuto e significato, non si intende qualsiasi erogazione premiale o aggiuntiva erogata al raggiungimento di certe *performance* di qualità o di risultati positivi per l'azienda, effettuata da parte del datore di lavoro a favore di uno o più dipendenti a suo insindacabile decisione, ma il Premio di risultato individuato nel dettaglio dalla legge finanziaria 2016, (contratto collettivo aziendale stipulato con le OOSS , o le loro rappresentanze sindacali, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), corrisposto alla generalità dei dipendenti secondo i criteri stabiliti dallo stesso accordo aziendale, monitorabile e misurabile con criteri di oggettività e certezza.



➤ Ammortizzatori Sociali e NASpi

In materia di ammortizzatori sociali, la legge di Bilancio 2025 introduce un **nuovo requisito per il riconoscimento della NASpi**: dal 1° gennaio 2025, ai fini del diritto dell'indennità, deve intercorrere un lasso di tempo minimo tra le dimissioni volontarie da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la cessazione involontaria del contratto successivo che dà diritto alla NASpi.

Più precisamente, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, **i lavoratori che si sono dimessi e vengono assunti, nell'arco dei 12 mesi successivi, da un altro datore di lavoro e successivamente da questi licenziati**, non potranno percepire l'indennità se il nuovo rapporto di lavoro non è durato **almeno 13 settimane (di contribuzione obbligatoria)**.



Parte Seconda

Collegato Lavoro

(Legge 13 dicembre 2024, n.203;

G.U. n.303 del 28 dicembre 2024, vigente al 12 gennaio 2025)

➤ **Sospensione della prestazione di Cassa Integrazione. Art. 6,
Collegato Lavoro:**



1. L'articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e'
sostituito dal
seguinte: *«Art. 8 (Compatibilita' con lo svolgimento di attivita'
lavorativa). - 1. Il lavoratore che svolge attivita' 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.*

2. 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'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento dell'attività di cui al comma 1. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui al presente comma».



➤ **Assenze ingiustificate e risoluzione del rapporto di lavoro**

Fondazione Studi CDL (Circolare 18/12/2024): *“attraverso queste nuove disposizioni il legislatore ha colmato il vuoto normativo relativo alla garanzia di autenticità delle dimissioni, che ha permesso a numerosi lavoratori di abusare del sistema per ottenere la NASPI, assentandosi in modo illegittimo senza che tale comportamento potesse essere considerato una forma tacita di dimissioni volontarie.....”*.

Ancora, sempre dallo scritto della Fondazione:

«La sicurezza giuridica nella risoluzione del rapporto di lavoro è un valore fondamentale, soprattutto quando il comportamento del lavoratore si ponga in netto contrasto con l'obbligo di diligenza che permea il rapporto contrattuale.

Da tale evidenza nasce, dunque, la necessità di configurare la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti come uno strumento idoneo a impedire situazioni che possano arrecare pregiudizio sia all'organizzazione aziendale che al lavoratore stesso.

La ratio che si desume, pertanto, è ravvisabile nella volontà di porre rimedio a situazioni di fatto che, sebbene non esplicitamente formalizzate mediante dichiarazioni scritte, appaiono chiaramente orientate verso la cessazione del rapporto di lavoro.»

Art. 19, di modifica dell'art. 26 del D.Lgs. n.81/2015

All'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, dopo il comma 7 e' inserito il

*segunte: «7-bis. 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 da' comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che **puo'** 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 presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo 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».*

Nel tentativo di dare sicurezza giuridica nella risoluzione del rapporto di lavoro, si sono però aperti nuovi fronti riguardanti interpretazioni eccessivamente discrezionali, incertezza totale negli esiti e nella cronologia degli interventi (anche dell'ITL), nelle motivazioni a supporto dei vari comportamenti e, ancora, si è realizzato un tentativo meramente teorico di ridurre il contenzioso quando, in realtà, si produrrà un ulteriore incremento dello stesso.

Tale previsione è diretta conseguenza della necessità di limitare determinate situazioni che si traducono nel comportamento concretamente tenuto dal lavoratore assente ingiustificato e per cui non si riscontra la corretta formalizzazione delle dimissioni attraverso la convalida delle stesse in via telematica così come previsto dalla normativa vigente.

Ancora, si legge in altri passaggi di articoli tratti da Riviste specializzate (ad ulteriore conferma di quanta indecisione ed incertezze interpretative sussistano al riguardo, che *“nei casi di licenziamento per giusta causa – determinato da assenza ingiustificata - il lavoratore perde il diritto alla percezione della Naspi”* (sic!).

Forse questo è quello cui voleva giungere il Legislatore, pur tuttavia da nessuna parte della nuova norma è scritto così; semmai si è voluto sostenere (riprendendo vecchie tesi) che nei casi di assenza ingiustificata si configurano dimissioni per fatti concludenti (in questo caso con la perdita del diritto alla NASpi) e non licenziamento per giusta causa.

Con questa disposizione si è quindi tentato di colmare un vuoto dando certezza alle dimissioni per negligenza del lavoratore (assenza ingiustificata), ma creando in realtà molti dubbi, problemi e, di certo, contenziosi almeno interpretativi, in considerazione a quello che si è scritto, forse non completamente in linea in linea con quello che si voleva ottenere o, quantomeno, con molte poche certezze, almeno nel testo letterale.

Non si può a tal riguardo non rilevare come ancora una volta la chiarezza non è la caratteristica principale di queste nuove disposizioni, in quanto i principi, le procedure e le tempistiche sono ancora molto difficili da comprendere appieno e da applicare, tanto che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, parte attiva in questa nuova disciplina di legge, si è già riservato di intervenire con note attuative di chiarimento e di specificazione, in particolare sulla “possibilità” di verifica della veridicità della comunicazione effettuata dai datori di lavoro concernente l'assenza ingiustificata del lavoratore.

In conclusione, con questa normativa si disciplinano, sostanzialmente, le ipotesi di “**dimissioni di fatto**” o “**per fatti concludenti**” (di antica memoria ante Fornero, n.d.r.), rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina delle c.d. dimissioni *on-line*.



➤ **Periodo di prova nei contratti a tempo determinato -Art.13**

All'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: *«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».*

Criticità



- *come potrebbe essere superiore a 15 giorni per i contratti di durata non superiore a 6 mesi, visto che è al massimo 12 giorni (2 giorni per 6 mesi)*
- *oppure, «più favorevole» vuol dire che il CCNL potrebbe prevedere più di 15 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi??*



➤ **Lavoro agile, - Art.14: Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile.**

All'articolo 23, comma 1, primo periodo, della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni: a) le parole: «Con decorrenza dal 1° settembre 2022,» sono soppresse; b) dopo le parole: «prestazioni di lavoro in modalità agile» sono inserite le seguenti: «, 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».



NOTA

Sull'istituto del lavoro agile (Smart Working), considerata l'enorme diffusione che lo stesso ha avuto e sta avendo presso tutte le Aziende private e le Pubbliche amministrazione, atteso anche il significativo (spesso determinante) impatto, anche psicologico, sociale ed economico che comporta sui contesti e sui territori tale modalità di prestazione lavorativa, probabilmente si è legittimati ad aspettarci, considerate anche le continue e spessissimo contrastanti opinioni che si riscontrano sui vantaggi o meno di tale modalità lavorativa, qualche intervento che dia maggiore certezza e reali semplificazioni operative ad Istituti che si sono dimostrati ormai essenziali in tale modalità lavorativa.

*In effetti, sarebbe stato molto opportuno un nuovo intervento legislativo, formale e sostanziale, che avesse disciplinato definitivamente tale istituto, differenziandolo in maniera chiara dal **telelavoro** (o magari incorporandolo al suo interno, come due variabili dello stesso istituto), perché in termini (tra gli altri) di **inquadramenti** classificatori, **orario di lavoro**, **sicurezza** sui luoghi di lavoro, **cessazione** dalla modalità, è diventato difficilissimo dare una collocazione certa ed una disciplina sufficientemente corretta con il solo riferimento agli accordi individuali.*

I quali spessissimo, tra l'altro, vista la già citata incertezza attuale della norma, sono essi stessi ad ingenerare ulteriori dubbi sulle condizioni operative e sulla loro conformità alla norma.



➤ **Apprendistato duale –Art.18**

All'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il comma 9 e' sostituito dal seguente:

*«9. Successivamente al **conseguimento della qualifica o del diploma professionale** ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005 nonche' del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore e' possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:*

*a) **apprendistato professionalizzante**, 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;*

*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, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi».*

➤ **Procedimenti di Conciliazione**



in modalità telematica

–Art.20

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 12-bis del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile possono svolgersi in modalita' telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della giustizia, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, 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 al comma 1.

3.

.....
4. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, i procedimenti previsti dal comma 1 continuano a svolgersi secondo le modalita' vigenti.



NOTA

Ma perché 12 mesi (un anno), per cosa?

A che serve in realtà una modifica meramente operativa e semplicissima che andrà in vigore tra un anno, su modalità tecnologiche già universalmente usate e sperimentate e, poi, sentite ogni tipo di autorità (Agenzia per l'Italia digitale e Garante per la Privacy per le questioni di sua competenza)?



➤ **TU Sicurezza e visite mediche post-malattia. Art.1**

*1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni: (.....omissis.....) 1.3) alla lettera e-ter), dopo le parole: «sessanta giorni continuativi,» sono inserite le seguenti: «qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente» ed e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Qualora non ritenga necessario procedere alla visita, **il medico competente e' tenuto a esprimere il giudizio di idoneita' alla mansione specifica**»;*



NOTA

- *Considerati i tempi di reazione del medico competente (non obbligati), e i termini entro i quali deve rilasciare il certificato medico di idoneità (non previsti), in che situazione andrà a trovarsi il lavoratore dal punto di vista normativo e retributivo, in questi – più o meno lunghi – periodi di interregno?*
- *E risulterà anche difficile che, qualora il Medico competente non ritenga necessario visitare il lavoratore, rilasci il giudizio di idoneità alla mansione.*



➤ **Somministrazione di lavoro – Art.10**

Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro 1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 31:

1) al comma 1, il quinto e il sesto periodo sono soppressi;

2) al comma 2, terzo periodo, dopo le parole: «la somministrazione a tempo determinato di lavoratori» sono inserite le seguenti: «ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del presente decreto, nonche' di lavoratori» e dopo le parole: «di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223,» sono inserite le seguenti: «di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato,»;

*b) all'articolo 34, comma 2, dopo il primo periodo e' inserito il seguente:
«Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, 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 e delle
politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente
decreto».*

Le modificazioni apportate da questo articolo del Collegato lavoro attengono alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato e, in particolare, alle percentuali di computo nel totale della forza impegnata; le esclusioni da tale computo; i requisiti per la somministrazione a tempo indeterminato; le percentuali cumulative di utilizzo dei lavoratori a termine e somministrati, le esclusioni da tale percentuale massima di utilizzo, la disciplina delle assunzioni a termine presso il somministratore, nonché la determinazione dell'indennità mensile di disponibilità ed, infine, il parziale assoggettamento alla disciplina che regola il contratto a tempo determinato per le missioni a termine.



➤ Lavoro stagionale – Art. 11

*Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali 1. L'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si interpreta nel senso che rientrano nelle **attività stagionali**, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo **quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro**, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015.*

Modello di comunicazione ITL

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

*“Non impegnarti soltanto per migliorare il tuo
lavoro,
ma impegnati anche per migliorare il mondo”*

Ranocchi
ZUCCHETTI

& Carotti.
Associati
consulenza del lavoro

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona