

LA LEGGE DI BILANCIO 2025 E IL COLLEGATO LAVORO: COSA CAMBIA PER FISCO, LAVORO, PREVIDENZA E PENSIONI.

Relatore: Andrea Asnaghi



DIMISSIONI DI FATTO

- Rif. Art 19 L. 203/2024 – INL nota 579 del 22/1/2025
- Il Collegato lavoro interviene colmando un buco normativo dell'art. 26 del d. lgs 151/2015 (che istituiva la procedura telematica di dimissioni) rispetto della legge delega 183/2014 che prevedeva anche di «assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso da parte del lavoratore».
- Assenze «strategiche» a scopo Nاسpi ben note



DIMISSIONI DI FATTO

- In forza di tale buco legislativo e alcune situazioni fattuali, nascevano anche reazioni datoriali ed evoluzioni giurisprudenziali, in particolare Trib. Udine (sentenze 106/2020 e 20/2022) che sancivano il rimborso del ticket-Naspi al datore o la non spettanza della Naspi.
- Ma l'orientamento era tutt'altro che consolidato, in fondo la forma delle dimissioni era obbligatoria (e infatti in senso contrario C. App. Catanzaro sentenza 26 novembre 2024: senza forma prevista dalla legge non si può parlare di dimissioni)



DIMISSIONI DI FATTO

- La norma si inserisce di seguito a quella delle dimissioni telematiche e sembra apparentemente chiara (ma nasconde molte insidie)
- *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 dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, 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 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».*



DIMISSIONI DI FATTO

Senza troppi fronzoli interpretativi, cioè che ad oggi è (o sembra) chiaro, anche dopo l'intervento di INL è che:

- i 15 giorni di assenza ingiustificata devono intendersi **continuativi** (senza interruzioni) e **di calendario**;
- decorrono dal primo giorno di assenza ingiustificata
- la cessazione decorre *dalla data di comunicazione* PEC ad ITL (competente nel luogo di esercizio del rapporto di lavoro);
- ITL ha facoltà (non obbligo) di fare delle verifiche non oltre i 30 giorni dalla ricezione della comunicazione del datore.



DIMISSIONI DI FATTO

continua

- I **CCNL** (quelli applicati di fatto al rapporto, nessuna previsione sulla rappresentatività) possono stabilire un periodo differente (anche minore);
- I CCNL che hanno già disciplinato la materia specifica delle dimissioni di fatto sono già applicabili;
- L'assenza deve essere ingiustificata secondo i criteri stabiliti dal CCNL e la disciplina deve essere **specific**a per le dimissioni per fatti concludenti;
- L'accertamento di ITL può portare all'annullamento delle dimissioni di fatto.



DIMISSIONI DI FATTO

continua

- L'accertamento di ITL è limitato solo a quanto previsto dalla legge (**impossibilità a comunicare, e quindi giustificare, l'assenza**) sulla base di due fattori di valutazione

a) forza maggiore – impossibilità di fatto

b) impossibilità imputabile al datore di lavoro (caso più raro)*.

*Non si deve confondere il caso b) con «colpe varie» del datore di lavoro che hanno altri ambiti di valutazione ma *non incidono sul concetto di dimissioni per fatti concludenti*.



DIMISSIONI DI FATTO

ITL ha allegato alla nota 5792025 un modello per la comunicazione.

Non è obbligatorio – è un fac-simile .

Importante seguirne le indicazioni, in special modo quelle di contatto del lavoratore.(si intendono le ultime disponibili dal datore di lavoro)*.

Consiglio: allegare anche comunicazioni mandate o ogni altra documentazione utile a rappresentare la corretta posizione del datore di lavoro.

* Importante comunque regolamentare l'obbligo del lavoratore di fornire ogni possibile variazione di domicilio o contatto.



DIMISSIONI DI FATTO

Importante

La scelta di attivare la comunicazione per dimissioni di fatto a ITL anziché procedere disciplinarmente come in passato è rimessa ad **una valutazione discrezionale** del datore di lavoro.

Se il datore di lavoro intende procedere con il licenziamento, **NON** deve fare alcuna comunicazione ad ITL, la comunicazione ad ITL ha la sola finalità di sancire le dimissioni per fatti concludenti.

L'attenzione si sposta su aspetti procedurali (e rischi).



DIMISSIONI DI FATTO

E il mancato preavviso?

Secondo questo relatore, se le dimissioni per fatti concludenti devono essere intese come volontarie, è possibile anche effettuare la trattenuta per mancato preavviso.

Peraltro ciò potrebbe tornare utile per un confronto in sede di conciliazione monocratica (possibile da attivare solo se esistono rilievi di natura economica)



DIMISSIONI DI FATTO

Consigli pratico-prudenziali

Sicuramente è opportuno **rilevare e/o contestare al lavoratore** l'assenza ingiustificata fin dal primo sorgere di essa con comunicazione valida/tracciabile

- Contestazione disciplinare ai sensi art.7 St. Lavoratori *

o quantomeno

Rilevazione assenza ingiustificata ed invito a riprendere il lavoro

- * ricordando che il procedimento disciplinare ha **tempi precisi** anche in ordine alla sua validità/efficacia



DIMISSIONI DI FATTO

Dimissioni o licenziamento ? Occhio alle conseguenze!

Nella valutazione su quale strada seguire, prima di ingolosirsi per il risparmio del ticket-napsi, van tenute presente:

- Incertezza della novità normativa (ne vedremo delle belle)
- Nessuna tempistica di decadenza per l'azione del lavoratore
- Conseguenze in caso di annullamento diverse soprattutto per le piccole aziende (se le dimissioni sono annullate il rapporto continua, non si parla di indennità risarcitorie).



PROVA E T. DETERMINATO

Rif. Art. 13 L. 203/2024

Anche qui si parte da un precedente buco normativo: Art. 7 comma 2 d. lgs. 104/2022 prevede un periodo di prova nel tempo determinato in misura proporzionale alla durata.

La norma era già stata oggetto di interventi della giurisprudenza, che si era attestata a misure incerte (ad es. non più di metà della durata contratto). Solo pochi CCNL avevano disciplinato la materia (es. pubblici esercizi),

Il collegato lavoro stabilisce un criterio rigido di calcolo.



PROVA E T. DETERMINATO

«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».



PROVA E T. DETERMINATO

La formula **sembra** semplice.

gg prova = 1 ogni 15 gg (salvo ccl più favorevole)

In ogni caso (quindi senza possibilità di diverso avviso della contrattazione collettiva)

Min 2 max 15 gg >>> se t.d. fino a sei mesi

Min. 2 max 30 gg >>>> se td. magg. 6 e inf 12 mesi



PROVA E T. DETERMINATO

I contratti collettivi (anche di 2° livello – rappresentatività non precisata) posso stabilire disposizioni più favorevoli.

Interpretazione: giorni prova non più lunghi di quelli di legge

Interpretazione coerente con la ratio della norma ma incoerente con il secondo criterio di calcolo (min/max) che per il massimo arriverebbero rispettivamente a 12 e 24 gg.



PROVA E T. DETERMINATO

Cosa succede per i periodi non perfettamente multipli (es. 50 giorni?)

Meglio stare sull'**interpretazione riduttiva** (no arrotondamenti in eccesso, *mai*) anche perché un giorno in più o in meno non si vede cosa possa cambiare.

Gravissimo:

- Aver dato poco o nullo spazio alla contrattazione collettiva (lo prevedeva anche la Dir. UE);
- Aver dimenticato la proporzione in funzione anche di livello/mansioni del lavoratore (lo prevedeva sia la Dir. UE sia il D, Lgs, 104/2022).



PROVA E T. DETERMINATO

E se il rapporto dura un anno o più? Vale il periodo di prova normale?

No, la norma sul riproporzionamento vale ancora, quindi applichiamo il buon senso stando prudenti (salvo ccl).

E per i rapporti a termine senza data (certi nell'*an* e non nel *quantum*?)

Idem come sopra (con tanti auguri a tutti ...)



NASPI E OCCUPAZIONE MINIMA

Legge bilancio 2025 art. 1 comma 171 - Eventi di disoccupazione involontaria dal 1/1/25 (data di cessazione):

Si percepisce la naspi **solo** se dall'ultimo evento di cessazione intervenuto per dimissioni volontarie (nei 12 mesi precedenti la nuova cessazione) il lavoratore abbia maturato almeno 13 settimane di contribuzione dopo tale evento.

(Tranne dimissioni x maternità/paternità)

Aumenterà il contenzioso per cessazioni **in periodo di prova?**

Attenzione a rispettare requisiti formali e sostanziali!



I CONTRATTI MISTI

Permesso di stipulare un contratto misto (dipendente+autonomo) con lo stesso datore/committente potendo fruire del regime fiscale forfetario alle seguenti condizioni:

- Iscrizione in **albi/registri professionali**;
- Esercizio **attività libero/professionali** con partita iva o ex art. 409 comma 3 c.p.c.
- Stipula **contestuale al lavoro autonomo** di lavoro subordinato part-time con orario compreso tra il 40 e il 50 % (rispetto all'orario settimanale CCNL)
- Datori con più 250 dipendenti (il dato si calcola al 1° gennaio dell'anno di stipula dei due contratti contestuali)



I CONTRATTI MISTI

- Anche per contratti autonomi non previsti in albi o registri professionali ma stipulati con condizioni ed intese ex art. 8 L. 148/2011 (**contratti di prossimità**).
- Nessuna **sovrapposizione** fra le due attività (**autonoma e subordinata**) di orario, giornate, oggetto e modalità della prestazione
- Il contestuale contratto di lavoro autonomo deve essere sottoposto a **certificazione** (art. 76 dlgs. 276/23003)



SICUREZZA SUL LAVORO

- Revisionata la composizione della Commissione per gli interpelli in materia di sicurezza, con coinvolgimenti anche di rappresentanti di altre amministrazioni pubbliche se la materia investe anche la loro competenza.
- Istituita la **relazione annuale** sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, ove potranno essere previste misure per aumentare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.



SICUREZZA SUL LAVORO

Visite mediche art. 41 TUSL

Più potere al **medico competente** :

- Il MC può evitare, ove non la ritenga necessaria a suo giudizio professionale, la ripetizione di esami diagnostici già risultanti dalla **cartella sanitaria**, *anche in caso di visita preventiva*;
- in caso di assenza per evento sanitario di durata > 60 gg. la visita non è più automaticamente obbligatoria ma a discrezione del MC, il quale, se non la effettua, è tenuto ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
- Vedremo come si muoveranno i singoli MC...



SICUREZZA SUL LAVORO

Visite mediche art. 41 TUSL

interventi di manutenzione ma interessanti.

- Visita medica preventiva e in fase preassuntiva (prima due voci diverse) sono state omologate. Entrambe sono competenza del MC.
- Il ricorso avverso i giudizi di idoneità del MC va inoltrato – sempre entro 30 gg dalla data di comunicazione (Ddl e lavoratore) – all’ASL locale



SICUREZZA SUL LAVORO

Lavori in seminterrati

i lavori sono ora ammessi (non più vietati) senza necessità di deroga autorizzatoria specifica.

- Resta fermo il rispetto delle condizioni di salubrità, areazione, illuminazione, microclima;
- Per tali lavori il datore comunica a mezzo PEC all'INL allegando adeguata documentazione (si attende circolare INL in merito) che dimostri il requisito. INL può chiedere ulteriori specifiche. In 30 gg dalla comunicazione (o dall'invio delle ulteriori specifiche) **silenzio-assenso** >>> i locali possono essere utilizzati.



PROFESSIONISTI E IMPEDIMENTI

- Estesa anche agli eventi di parto, interruzione di gravidanza e assistenza (ospedaliera) a figlio minore **la sospensione dei termini relativi ad adempimenti («tributari»!)** già prevista dalla legge di bilancio 2022 (art. 1 co. 929) per infortuni, malattie e ricoveri.
- Sospensione da 8° mese fino a 30 gg post parto o fino a 30 gg da interruzione gravidanza.
- Sospensione per il periodo di ricovero del figlio.
- Per fruire della sospensione, inviare entro 15 gg a mezzo PEC alla pubblica amministrazione interessata. A) certificazione sanitaria; B) mandato professionale dal cliente (di data antecedente all'evento).



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- E' esclusa **in ogni caso** da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori (stesse esclusioni per lavoro a termine):
 - a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi
 - b) da imprese start-up c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
 - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
 - e) in sostituzione di lavoratori assenti;
 - f) di età superiore a 50 anni.



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- E' **inoltre** esclusa **in ogni caso** da limiti quantitativi e dal limite dei 24 mesi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato. (disposizione resa stabile).
- Per il somministratore, l'assunzione a tempo determinato (casistiche analoghe al DdL) è consentita anche per l'impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali, nonché di soggetti svantaggiati e molto svantaggiati.



MILLEPROROGHE : TEMPO DETERMINATO

- Prorogato al **31 dicembre 2025** la possibilità – in assenza delle previsioni di casi individuati dalla contrattazione collettiva – di apporre un termine al contratto (o a una sua proroga) fino a 24 mesi complessivi per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.
- In tal caso , attenzione alla genericità delle formule: dettagliare sempre una motivazione specifica!



LAVORO A TERMINE E ATTIVITA' STAGIONALI

- Norma di interpretazione autentica (quindi anche con effetti retroattivi) dell'art. 21 del dlgs. 81/2015 (Lavoro a termine , stop and go)
- Rientrano nella definizione di lavoro stagionale (emanando decreto ministeriale mai pervenuto) le attività di cui al DPR 1525/1963 ma anche quelle *«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»* (vedi art. 51 81/2015).

NORME DI MANUTENZIONE

Non rilevanti ma semplici «aggiustamenti utili»:

- **Lavoro agile** - confermata per legge (lo era già per prassi) la comunicazione di inizio/proroga/modifica di contratti lav. agile nei 5 gg successivi all'avvio o alla modifica.
- **Conciliazioni telematiche** ex artt. 410,411,412 c.p.c. possono svolgersi mediante modalità telematica w collegamenti audiovisivi. In attesa di adottando decreto Min lavoro (entro 12 mesi) sono fatte salve le modalità vigenti.

Milano, 11 febbraio 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



