



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

“Legge di Bilancio 2025 (L. n. 207/2024) e Collegato Lavoro (L. n. 203/2024): principali novità in materia di lavoro”

22 gennaio 2025 ore 15:00

Area Sindacale, Lavoro e Welfare

Relatori: Andrea Capocelli, Giulia Marin, Giulia Tomasetto

NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- **'Collegato Lavoro'**: Legge 13 dicembre 2024 n. 203, recante *“Disposizioni in materia di lavoro”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024, **in vigore dal 12 gennaio 2025**;
- **'Legge di Bilancio 2025'**: Legge 30 dicembre 2024 n. 207, recante *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024 (S.O. n. 43/L), **in vigore dal 1° gennaio 2025**.



DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TERMINE

Legge n. 203/2024, art. 13: *“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 2 giorni né superiore a:

- 15 giorni per i contratti a termine di durata non superiore a 6 mesi;
- 30 giorni per i contratti a termine di durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

Incertezza interpretativa: non è chiaro quando eventuali diverse previsioni della contrattazione collettiva possano qualificarsi come “più favorevoli” -> prudenzialmente, in attesa di eventuali chiarimenti, si suggerisce di osservare il criterio legale di calcolo (un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario).



PROCEDIMENTI DI CONCILIAZIONE IN MATERIA DI LAVORO

Legge n. 203/2024, art. 20: “[...] *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*”.

Le regole tecniche per lo svolgimento delle conciliazioni in via telematica saranno individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro della Giustizia, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro.

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



SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

(Art. 1 – Modifiche al D. lgs. n. 81/2008)

La visita medica:

- in fase pre-assuntiva **può essere svolta solo dal medico competente** (NO ASL) che deve tenere conto delle risultanze degli esami e delle indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio in possesso del lavoratore stesso;
- nel caso di assenza per motivi di salute di durata superiore a 60 giorni continuativi, prima della ripresa del lavoro, per verificare l' idoneità alla mansione, viene eseguita **solo qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente**. Qualora il medico competente non la ritenga necessaria, deve esprimere il giudizio di idoneità alla mansione.

È stata prevista la competenza dell' A.S.L. come amministrazione procedente per l' esame dei ricorsi avverso i giudizi del medico competente.



AMMORTIZZATORI SOCIALI

(Art. 6 – Modifiche all'articolo 8 del D. Lgs. n. 148/2015)

Nel caso di prestazione di attività di lavoro, autonoma o subordinata, il lavoratore perde il diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate.

Se non viene effettuata la preventiva comunicazione dello svolgimento dell'attività di lavoro, il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale. Tale obbligo di comunicazione si ritiene assolto per effetto delle comunicazioni obbligatorie cui è tenuto il datore di lavoro che contrattualizza il lavoratore ai sensi dell'art. 4 bis D. Lgs. 181/2000 (*comunicazioni al centro per l'impiego*).

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

(Art. 10 – Modifiche agli artt. 31 e 34 del D. Lgs. 81/2015)

È venuta meno la norma che, fino al 30 giugno 2025, avrebbe consentito di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato oltre i 24 mesi con l'utilizzatore, nei casi in cui il contratto tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione fosse stato a tempo indeterminato.



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

(Art. 10 – Modifiche agli artt. 31 e 34 del D. Lgs. 81/2015)

Ampliate le ipotesi di soggetti che non rilevano ai fini del calcolo del limite quantitativo del 30% di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato rispetto ai tempi indeterminati in forza presso l'utilizzatore:

- somministrazione di lavoratori ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del citato D.Lgs. n. 81/2015 (sono le fattispecie corrispondenti a quelle previste per i contratti a termine esenti da limiti quantitativi);
- assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

(Art. 10 – Modifiche agli artt. 31 e 34 del D. Lgs. 81/2015)

Per effetto della norma richiamata non rientrano nel limite quantitativo i soggetti assunti:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definitivi dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme, con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il più limitato periodo previsto dall'art. 25, comma 3, del d.l. 179/2012, convertito in l. 221/2012;
- c) nello svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli, programmi radiofonici o televisivi o produzione di specifiche opere audiovisive;
- e) per la sostituzione di lavoratori assenti;
- f) aventi età superiore ai 50 anni;
- g) di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991;
- h) a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione;
- i) che sono disoccupati che godono da almeno 6 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, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

L'esclusione opera in ogni caso, anche in presenza di diverse previsioni del c.c.n.l..



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

(Art. 10 – Modifiche agli artt. 31 e 34 del D. Lgs. 81/2015)

Nel rapporto di lavoro tra il somministratore e il lavoratore somministrato, è stata prevista l'eliminazione dell'obbligo di apposizione della causale nel caso di assunzione a tempo determinato per alcune categorie di lavoratori:

- a) disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- b) lavoratori svantaggiati (art. 31, comma 2, D. Lgs. 81/2015);
- c) lavoratori molto svantaggiati (art. 31, comma 2, D. Lgs. 81/2015).



ATTIVITÀ STAGIONALI

(Art. 11 – Interpretazione autentica dell’art. 21, comma 2, del D. Lgs. 81/2015)

Sono stagionali, oltre alle attività elencate nel D.P.R. 1525/1963, quelle 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 c.c.n.l., ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.



LAVORO AGILE

(Art. 14 – Modifiche all'art. 23 della L. 81/2017)

La comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile deve essere effettuata:

- entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo di lavoro agile;
- entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di svolgimento in modalità agile del rapporto.



APPRENDISTATO

(Art. 18 – Modifiche all'art. 43 del D. Lgs. 81/2015)

È stata prevista la possibilità di trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, in:

- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

È necessario l'aggiornamento del piano formativo individuale, quando viene completato un ciclo di apprendistato.



DECRETO MILLEPROROGHE 2025

ARTICOLO 19, COMMA 1, LETT. B), D. LGS. 81/2015

Prorogata fino al 31 dicembre 2025 la norma che prevede la possibilità, qualora i contratti collettivi ex art. 51 D.Lgs. 81 del 2015 non abbiano previsto i casi che consentono di stipulare, prorogare e/o rinnovare i contratti a termine oltre i 12 mesi, di individuare a tal fine nel contratto col lavoratore esigenze di natura:

- tecnica;
- organizzativa;
- produttiva.



MISURE LAVORATORI CON FIGLI

Congedo parentale (articolo 1, commi 217-218, Legge 207/2024)

- L'art. 1, comma 217, aumenta, stabilmente, a tre mesi i periodi complessivamente fruibili con una indennità elevata all'80 % in alternativa tra i genitori, entro il sesto anno di vita del bambino (ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento).
- L'aumento a tre mesi complessivi dei periodi di congedo parentale fruibili con una indennità elevata all'80 per cento, in alternativa tra i genitori, entro il sesto anno di vita del bambino, si applica rispettivamente con riferimento ai lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.



MISURE LAVORATORI CON FIGLI

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici con figli (art. 1 commi 219-220, Legge 207/2024)

- A decorrere dall'anno 2025, viene riconosciuto un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali IVS, a carico della lavoratrici madri di 2 (due) o più figli, dipendenti (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico) o autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario.
- L'esonero contributivo spetta a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di € 40.000 su base annua.
- L'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, mentre, a decorrere dall'anno 2027, per le madri di tre o più figli, l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.
- Per gli anni 2025 e 2026 l'esonero in esame non spetta alle lavoratrici che risultano essere beneficiarie dell'esonero contributivo già disposto dall'articolo 1, comma 180, della legge n. 213/2023 fino al 31 dicembre 2026.
- Per le lavoratrici autonome iscritte all'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale della previdenza sociale nonché alla Gestione separata, il parziale esonero contributivo è parametrato al valore del minimale di reddito previsto dall'articolo 1, comma 3, della legge n. 233/1990 ed è concesso ai sensi del Regolamento (UE) n. 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis*.

MISURE IN MATERIA DI PREVIDENZA SOCIALE

Anticipo Pensionistico Sociale – APE Sociale (articolo 1, commi 136-137, Legge 207/2024)

Confermata e prorogata la disciplina della c.d. APE sociale (di cui all'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge n. 232/2016) dal 31 dicembre 2024 al 31 dicembre 2025, alle condizioni già presenti nella vigente disciplina.

Opzione donna (articolo 1, comma 173, Legge 207/2024)

Si conferma per il 2025 il beneficio c.d. Opzione donna, con i medesimi requisiti anagrafici già previsti nel 2024 e, pertanto, esteso dal 2025 anche alle lavoratrici che abbiano maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2024.

Pensione anticipata flessibile - c.d. «QUOTA 103» (articolo 1, comma 174, Legge 207/2024)

Confermata anche per il 2025 la possibilità, per coloro che matureranno i requisiti nel corso del corrente anno, di accedere al trattamento di pensione anticipata flessibile al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni.

Accesso alla pensione di vecchiaia per le lavoratrici con quattro o più figli (articolo 1, comma 179, Legge 207/2024)

La manovra eleva da 12 a 16 mesi il limite massimo della riduzione del requisito anagrafico (pari a 67 anni da adeguare alla speranza di vita nel 2025) per la pensione di vecchiaia, per le lavoratrici madri con quattro o più figli, ferma restando la riduzione del medesimo requisito di 4 mesi per ciascun figlio, e riguarda comunque esclusivamente le lavoratrici che rientrano nel sistema contributivo integrale.

Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato (articolo 1, comma 161, Legge 207/2024)

Si conferma l'incentivo al posticipo del pensionamento di cui già all'art. 1, comma 286, della Legge di Bilancio 2023, con alcune modifiche:

- oltre ai soggetti che hanno maturato i requisiti per accedere a «Quota 103», la manovra riguarda anche coloro che hanno maturato i requisiti di anzianità contributiva, ovvero 42 anni e 10 mesi per uomini e 41 anni e 10 mesi per donne;
- si esclude dall'imponibile fiscale la somma corrispondente alla quota di contribuzione corrisposta interamente al lavoratore.

MISURE IN MATERIA DI PREVIDENZA SOCIALE

Misure in materia di previdenza complementare (articolo 1, commi 181-185, Legge 207/2024)

A decorrere dal 1° gennaio 2025 la manovra introduce la possibilità, per i soggetti interamente contributivi (ovverosia coloro per i quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 1996) di computare, su richiesta dell'assicurato, anche il valore di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare, in caso di opzione per la prestazione in forma di rendita non inferiore al 50 per cento del montante accantonato al fondo di previdenza complementare.

Tale facoltà è prevista al solo fine di:

- raggiungere l'importo soglia necessario per la liquidazione della pensione di vecchiaia (importo soglia pari all'importo dell'assegno sociale; nel 2024 pari a 534,41 euro mensili);
- raggiungere l'importo soglia necessario per la liquidazione della pensione anticipata (importo soglia pari a: 3,0 volte l'assegno sociale per le donne senza figli e per gli uomini; 2,8 volte per le donne con un figlio; 2,6 volte per le donne con almeno due figli). Per potere consentire una scelta consapevole da parte dell'assicurato, contestualmente alla domanda di pensione formulata mediante l'opzione per la prestazione in forma di rendita, le forme di previdenza complementare mettono a disposizione la proiezione certificata attestante l'effettivo valore della rendita mensile.



MISURE INCENTIVANTI

Trattamento integrativo speciale per i dipendenti di strutture turistico, ricettivo e termale (art. 1 commi 395-398, Legge 207/2024)

Confermato con modifiche il trattamento integrativo speciale, consistente nel riconoscimento di una somma pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi, che non concorre alla formazione del reddito, a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali.

Il trattamento è riconosciuto per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025 e spetta ai lavoratori con un reddito di lavoro dipendente fino a € 40.000.



MISURE INCENTIVANTI

Imposta sostitutiva sui premi di risultato (art. 1 comma 385, Legge 207/2024)

Confermata per gli anni 2025, 2026 e 2027 l'aliquota dell'imposta sostitutiva (art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015) in misura ridotta dal 10 per cento al 5 per cento sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa in esecuzione di contratti aziendali o territoriali, l'aliquota dell'imposta sostitutiva (art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015). Rimangono invariate le altre condizioni.

MISURE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI - CIGS

Proroga CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa (articolo 1, comma 189, Legge 207/2024)

Proroga e rifinanziamento delle risorse, in misura pari a 70 milioni di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, da ripartire tra le Regioni, per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, previsti dall'art. 44, co. 11-bis, del D.Lgs. 148/2015, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Proroga CIGS per cessazione di attività (articolo 1, commi 190 e 191, Legge 207/2024)

Viene prorogata per il 2025 - nel limite di spesa di 100 milioni di euro per il medesimo anno, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale per un periodo massimo di 12 mesi, finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, previsto dall'articolo 44 del D.L. 109/2018.

CIGS per riorganizzazione, contratti di solidarietà e crisi aziendale (articolo 1, comma 193, Legge 207/2024)

Viene prorogata per gli anni dal 2025 al 2027 la possibilità, prevista dall'art. 22-bis del D. Lgs. 148/2015, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente.

CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale (articolo 1, comma 196, Legge 207/2024)

Per le imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi, può essere autorizzato, a domanda, in via eccezionale e in deroga ai limiti di durata posti dagli articoli 4 e 22 del D.Lgs. 148/2015, in continuità con le tutele già autorizzate, un ulteriore periodo di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2025, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze dell'impresa interessata.



MISURE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI – NASpI

Requisiti per la fruizione della NASpI (articolo 1, comma 171, Legge 207/2024)

Per gli eventi di disoccupazione involontaria verificatisi dal 1° gennaio 2025:

- qualora il lavoratore, nei dodici mesi precedenti tale evento, abbia interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale dovrà avere 13 settimane di contribuzione nel periodo decorrente dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie o risoluzione consensuale;
- negli altri casi rimane fermo il requisito, già vigente in via ordinaria, di 13 settimane di contribuzione nel più ampio periodo costituito dal quadriennio precedente l'evento di disoccupazione involontaria.

La norma fa salve le ipotesi in cui l'indennità è riconosciuta dalla normativa vigente per i casi di dimissioni nel periodo di maternità, per giusta causa o di risoluzione consensuale nell'ambito delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.



INTERVENTI DI NATURA FISCALE

(cenni)

Innalzamento del limite di esenzione dei fringe benefit (art.1, commi 390-391, Legge 207/2024)

Confermate per gli anni 2025, 2026 e 2027 le deroghe alla disciplina di cui all'art. 51, comma 3, terzo periodo del D.P.R. 917/1986 (T.U.I.R.), in base alle quali:

- innalzamento della soglia annua di non concorrenza al reddito dei *fringe benefit* da euro 258,23 (soglia a regime, più volte interessata da modifiche di carattere transitorio) ad € 1.000 per tutti i lavoratori, elevati ad € 2.000 per i dipendenti con figli a carico;
- inclusione nel suddetto limite delle somme erogate o rimborsate ai lavoratori, dai datori di lavoro, per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Determinazione del reddito da lavoro dipendente in caso di concessione di auto aziendale ad uso promiscuo (art. 1 comma 48, Legge 207/2024);

Tracciabilità delle spese sostenute in trasferta (art. 1 comma 81, Legge 207/2024);

Esclusione dalla formazione del reddito ai fini fiscali per somme corrisposte ai neoassunti in relazione ai fabbricati (art. 1 commi 386-389, Legge 207/2024).

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TITOLO DI DIMISSIONI PER EFFETTO DI ASSENZE INGIUSTIFICATE

(art. 19, Legge n. 203/2024)

Presupposto: 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.

Azione: l'Azienda ne dà comunicazione all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, che può verificare la veridicità della comunicazione stessa.

Effetto: estinzione del rapporto di lavoro a titolo di dimissioni (non si applica la procedura telematica prevista per le ipotesi ordinarie di dimissioni).



RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TITOLO DI DIMISSIONI PER EFFETTO DI ASSENZE INGIUSTIFICATE

(art. 19, Legge n. 203/2024)

Modello di comunicazione all'I.T.L. allegato alla nota dell'I.N.L. n. 579 di data 22 gennaio 2025

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

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TITOLO DI DIMISSIONI PER EFFETTO DI ASSENZE INGIUSTIFICATE

(art. 19, Legge n. 203/2024)

Attenzione: tali disposizioni non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile all'Azienda, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Criticità: mancata previsione di un termine di decadenza in capo al lavoratore per esperire la sua eventuale contestazione.

Suggerimento: in attesa di chiarimenti, contestualmente alla comunicazione all'I.T.L., avviare anche il procedimento disciplinare per assenza ingiustificata; in via meramente subordinata e cautelativa, concluso l'iter disciplinare, procedere alla intimazione del licenziamento.

Incertezza interpretativa: cosa si intende per assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal C.C.N.L.?

Ulteriore suggerimento: in attesa di chiarimenti, attendere - ove possibile - l'intervenuto superamento dei 15 giorni di assenza ingiustificata legalmente previsti, prima di procedere alla comunicazione all'I.T.L. e all'avvio del procedimento disciplinare.



RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TITOLO DI DIMISSIONI PER EFFETTO DI ASSENZE INGIUSTIFICATE

(art. 19, Legge n. 203/2024)

Ipotesi di licenziamento disciplinare intimato in via subordinata e cautelativa

(su carta intestata aziendale)

Raccomandata a.r.

Egregio Sig

Luogo e data

Oggetto: licenziamento disciplinare.

Facciamo seguito alla nostra lettera di contestazione datata ..., da Lei ricevuta in data ..., che qui deve intendersi integralmente richiamata e trascritta, con la quale Le contestavamo quanto qui sotto riportato:

- ✓ Lei è risultato assente dal lavoro - senza aver comunicato alcunché alla Azienda, senza aver fornito alcuna giustificazione e senza essere stato preventivamente autorizzato - a decorrere dal ... e sino al ... compresi

A tale riguardo, non abbiamo da Lei ricevuto, nei termini, alcuna giustificazione alla predetta contestazione.

Quanto sopra, è stato oggetto di comunicazione inviata dalla scrivente Azienda in data ... al competente Ispettorato territoriale del lavoro, ai sensi dell'art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151, e dell'art. 19, Legge 13 dicembre 2024 n. 203, che qui si allega a costituire parte integrante della presente.

In ragione di quanto precede, Le comunichiamo quindi, in via meramente subordinata e cautelativa, con motivazione corrispondente alla contestazione già effettuata, e per quanto sopra precisato, il licenziamento disciplinare, dovendosi intendere tuttavia il rapporto di lavoro risolto ad ogni effetto ai sensi delle sopra menzionate normative, e comunque, in via subordinata e al più tardi, alla data di avvio del procedimento disciplinare.

.....



CONFINDUSTRIA
VENETO EST



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

GRAZIE !