

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **FEBBRAIO 2025**

Lecco, 25/02/2025

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

COMUNICAZIONE ITL IN CASO DI RECESSO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA

L'articolo 19, L. 203/2024 recante "*Disposizioni in materia di lavoro*" meglio nota come Collegato Lavoro integra le disposizioni di cui all'articolo 26, D.Lgs. 151/2015 recante le regole per le "*Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale*".

La norma prevede che i lavoratori, intenzionati a dimettersi, debbano rigorosamente attenersi alla procedura prevista nel citato articolo ovvero debbano utilizzare i sistemi informatici messi a disposizione dal Ministero del lavoro per formalizzare il proprio recesso. In difetto le dimissioni non si considerano valide. Ora la disposizione richiamata introduce un nuovo comma *7-bis* secondo il quale in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto Collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro debba darne comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. In tali casi il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e a esso non spetterà la Naspi come invece spetterebbe anche in caso di licenziamento disciplinare.

Le disposizioni non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Con la nota n. 579/2025, l'INL ha fornito le prime indicazioni operative, facendo seguito alla nota prot. n. 9740 del 30 dicembre 2024, mettendo anche a disposizione dell'utenza un [modello di comunicazione](#) volto a uniformarne i contenuti e semplificare il relativo adempimento da parte dei datori di lavoro e riservandosi di fornire ulteriori indicazioni, anche sulla base di successive valutazioni in ordine alle casistiche e alla quantificazione delle fattispecie rilevate.

È stato innanzitutto precisato che l'onere, in capo al datore di lavoro, di comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro, l'assenza ingiustificata del lavoratore che si sia protratta oltre uno specifico termine, sussiste solo se il datore di lavoro intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non sempre e in ogni caso. Inoltre, se il datore di lavoro intenda effettuare la comunicazione, dovrà anche verificare che l'assenza ingiustificata abbia superato il termine eventualmente individuato dal contratto collettivo applicato o che, in assenza di una specifica previsione contrattuale, siano trascorsi almeno 15 giorni dall'inizio del periodo di assenza.



La comunicazione all'Itl, da effettuarsi preferibilmente a mezzo pec, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza del datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza.

Sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso degli Ispettorati territoriali, gli stessi potranno avviare la verifica sulla veridicità della comunicazione medesima, contattando il lavoratore, ma anche altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili, al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza. Al fine di non vanificare l'efficacia di eventuali accertamenti, gli stessi dovranno 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.

Secondo il dettato normativo, sulla base del protrarsi della assenza ingiustificata e della citata comunicazione da parte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore. Pertanto, una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal Legislatore ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro. L'effetto risolutivo del rapporto potrà tuttavia essere evitato laddove il lavoratore dimostri *"l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza"*. È pertanto onere del lavoratore provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati. Laddove il lavoratore dia effettivamente prova di quanto sopra, ma anche nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro di cui al secondo periodo del nuovo comma 7-bis. Solo in tal caso l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore – il quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav – sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via pec ricevuta.

Nell'ipotesi in cui risulti che il lavoratore, pur contattato dall'Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell'impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto. Al riguardo, i motivi alla base dell'assenza (ad esempio, mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di *"giusta causa"* delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà a informare il lavoratore dei conseguenti diritti.

[NOVITÀ AMMORTIZZATORI SOCIALI 2025](#)

A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024, (di seguito, Collegato Lavoro 2024), della Legge n. 199 del 20 dicembre 2024, (di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 160 del 28 ottobre 2024), nonché della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (di seguito, Legge di Bilancio 2025), l'Inps fornisce un quadro riepilogativo delle principali disposizioni destinate a produrre effetti, nel corso del 2025, in materia di ammortizzatori sociali.



Il Collegato Lavoro 2024, vigente dal 12 gennaio 2025, racchiude, tra le altre, alcune disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro. In particolare, viene disciplinata la compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa. Più nello specifico il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo durante il periodo di percezione dell'integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Al riguardo, si osserva che la novella normativa deve essere integrata con il costante e uniforme indirizzo giurisprudenziale secondo cui lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata o autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa. Viene inoltre prevista la decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla Struttura territoriale dell'Inps dello svolgimento dell'attività lavorativa. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro (modello UNILAV), sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui trattasi. Si evidenzia, infine, che si elimina qualsiasi riferimento alle comunicazioni obbligatorie delle agenzie di somministrazione in quanto la specifica normativa in materia di termini di trasmissione che riguarda le suddette agenzie, prevedendo che la comunicazione (modello UNISOM) possa essere inviata dalle stesse entro il giorno 20 del mese successivo alla data di assunzione, non riveste carattere preventivo.

Disposizioni in materia di sostegno al reddito per i datori di lavoro e i lavoratori dei settori tessile, dell'abbigliamento, del calzaturiero e del conciario

Vengono introdotte, in deroga agli ammortizzatori ordinariamente previsti, misure di sostegno al reddito per i settori tessile, dell'abbigliamento, del calzaturiero e del conciario.

La nuova formulazione della norma prevede che venga riconosciuta dall'Inps, per l'anno 2024, ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro, anche artigiani, con forza occupazionale media fino a 15 addetti nel semestre precedente, operanti nei settori tessile, della pelletteria, dell'abbigliamento e calzaturiero, nel settore conciario nonché, limitatamente alle attività svolte dagli addetti alle lavorazioni di montatura e saldatura di accessori della moda un'integrazione al reddito, con relativa contribuzione figurativa o correlata, nella misura pari a quella prevista per le integrazioni salariali, per un periodo massimo pari a 12 settimane fino al 31 gennaio 2025.

Restano invariate le condizioni di accesso al trattamento stabilite dalla norma, ovvero che i datori di lavoro richiedenti:

- siano classificati dall'Istituto, ai sensi dell'articolo 49, L. 88/1989, nei settori industria o artigianato;
- abbiano una forza occupazionale media inferiore o pari a 15 dipendenti, rilevata nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda di accesso alla misura di sostegno al reddito;
- abbiano già raggiunto, alla data di trasmissione dell'istanza, i limiti di durata massima (24 mesi complessivi nel quinquennio mobile e 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria) o quelli previsti dal Regolamento del Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato, per l'accesso all'assegno di integrazione salariale.



Le istruzioni operative che i datori di lavoro devono osservare per richiedere il trattamento di sostegno in parola, saranno dettagliatamente illustrate in una apposita circolare di prossima pubblicazione. Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa

Il comma 189, articolo 1, Legge di Bilancio 2025 destina risorse per un importo pari a 70 milioni di euro, a valere sulle risorse del citato Fondo sociale per occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (trattamento di integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Tali risorse – finalizzate al completamento dei piani di recupero occupazionale saranno ripartite tra le Regioni interessate con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef. Sulla materia l'Inps fornirà ulteriori indicazioni successivamente all'emanazione del menzionato Decreto Interministeriale.

Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività

Il trattamento straordinario di integrazione salariale (Cigs) per cessazione di attività può essere concesso in deroga sia ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali (24 mesi complessivi nel quinquennio mobile) sia relativamente ai datori di lavoro cui si applicano la disciplina e gli obblighi contributivi in materia di Cigs. Dal 1° gennaio 2025 la misura di sostegno in parola può essere concessa anche ai datori di lavoro non destinatari della normativa in materia di integrazione salariale straordinaria. Viene altresì prorogata, per l'anno 2025, la possibilità di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale in parola da parte dei datori di lavoro che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberi di personale.

Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi

Per il triennio 2025-2027, nel limite di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno di tali anni viene poi prevista la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevati problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga ai limiti massimi di durata già richiamati in precedenza.

L'ulteriore periodo di Cigs può avere le seguenti durate:

Causale	Durata
Crisi aziendale	6 mesi
Riorganizzazione aziendale	12 mesi
Contratto di solidarietà	12 mesi

Ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica

Viene riconosciuto un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria alle imprese di interesse strategico nazionale, con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità. Tale trattamento può essere riconosciuto, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente di cui agli articoli 4 e 22, D.Lgs.



148/2015, in continuità con le misure di sostegno già autorizzate. Ne deriva che i suddetti trattamenti possono riguardare anche periodi antecedenti al 1° gennaio 2025. Si ricorda che l'ulteriore periodo di Cigs può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

Trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria

Nel corso del 2025 potrà proseguire il trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria. La misura di sostegno – di entità pari al trattamento di integrazione salariale – è concessa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e viene erogata dall'Istituto che, anche al fine di garantire il rispetto dei limiti finanziari stabiliti dalla norma, vi provvede esclusivamente con il sistema del pagamento diretto.

Intervento straordinario di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale

Continuerà a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, anche la previsione che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di Cigs. Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale. La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

Requisiti per la fruizione della NASpl

Con la Legge di Bilancio 2025, il Legislatore è intervenuto anche sulla disciplina della NASpl, introducendo un nuovo requisito contributivo che, in determinate ipotesi, i lavoratori devono possedere al fine della fruizione della citata indennità.

Si prevede ora che, per gli eventi di disoccupazione involontaria verificatisi dal 1° gennaio 2025, qualora i lavoratori, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui richiedono la NASpl, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale, il requisito delle 13 settimane di contribuzione - utile per accedere alla NASpl e vigente in via ordinaria - deve collocarsi all'interno del periodo intercorrente tra i 2 eventi e non nel quadriennio precedente l'inizio della disoccupazione involontaria.

Il requisito delle 13 settimane di contribuzione non è richiesto laddove, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione NASpl, il lavoratore sia cessato da un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a seguito di dimissioni per giusta causa, dimissioni nel periodo tutelato della maternità e paternità o di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7, L. 604/1966.



Disposizioni in materia di indennità di discontinuità per i lavoratori del settore dello spettacolo (IDIS)

Si modifica, parzialmente, a opera della Legge di Bilancio 2025 la disciplina in materia di indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo (IDIS).

In particolare, si ridefiniscono in termini più favorevoli i requisiti per il riconoscimento dell'indennità di discontinuità. Viene, infatti, innalzato da 25.000 a 30.000 euro il tetto massimo di reddito, dichiarato ai fini Irpef nell'anno di imposta precedente alla presentazione della domanda, utile per l'accesso all'indennità e vengono ridotte da 60 a 51 le giornate di contribuzione accreditate al Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo (Fpls), che i lavoratori devono avere maturato nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda. Si sopprime altresì la previsione che prevedeva la non computabilità, ai fini della determinazione della durata dell'indennità di discontinuità, dei periodi contributivi già utilizzati ai fini dell'erogazione di altra prestazione di disoccupazione.

Con specifiche successive comunicazioni da parte dell'Istituto previdenziali saranno approfonditi gli aspetti connessi alla portata e agli effetti delle modifiche alla disciplina dell'IDIS e verranno fornite le relative istruzioni operative.

RIDUZIONE PREMI INAIL 2025

Si comunica che l'INAIL, con circolare n. 46 del 23 dicembre 2024, ha previsto per l'anno 2025 la riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dall'articolo 1, comma 128, L. 147/2013 nella misura del 14,80%.

Il provvedimento riguarda i settori e le gestioni per i quali il procedimento di revisione delle tariffe non è stato completato.

Per il 2025 la riduzione dei premi e contributi si applica esclusivamente:

1. ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla L. 93/1958;
2. ai contributi assicurativi della gestione agricoltura di cui al Titolo II, D.P.R. 1124/1965, riscossi in forma unificata dall'Inps.

I criteri di applicazione della riduzione sono stati stabiliti dal D.M. 22 aprile 2014 del Ministro del lavoro secondo i seguenti criteri.

Attività iniziata da oltre un biennio

Per i soggetti che hanno iniziato l'attività da oltre un biennio si applica il criterio del confronto tra l'indice di gravità medio (IGM) e l'indice di gravità aziendale (IGA), che consente di tenere conto dell'andamento infortunistico per i premi speciali determinati ai sensi dell'articolo 42, D.P.R. 1124/1965 e per i contributi della gestione agricoltura.

Per il 2025 si applicano gli Indici di Gravità Media valevoli per il triennio 2023-2025 aggiornati con la deliberazione del CdA dell'Inail del 2 agosto 2022, n. 176 approvata dal Decreto Interministeriale 20 settembre 2022.

Per l'anno 2025, la riduzione si applica ai soggetti con data inizio attività precedente al 3 gennaio 2023.



Attività iniziata da non oltre un biennio

In caso di attività iniziata da non oltre un biennio, la riduzione si applica, su domanda, ai soggetti che attestano il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La domanda di riduzione deve essere presentata non oltre il termine di scadenza del primo biennio di attività. Ai fini dell'applicazione della riduzione per l'anno 2025 le attività iniziate da non oltre un biennio sono quelle con data inizio uguale o successiva al 3 gennaio 2023.

Se nel corso del suddetto biennio l'istanza di riduzione è stata presentata e accolta, la riduzione per l'anno 2025 nella nuova misura del 14,80% è applicata senza necessità di presentare una nuova istanza.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Studio Dell'Era Consulenti del Lavoro Associati

