

Prot.n.3/25-na
Circ.n.2/25

Ai Consiglieri nazionali
Ai Presidenti regionali
Ai Presidenti provinciali
Alle Segreterie regionali
Alle scuole dell'infanzia FISM
Per il tramite delle Segreterie provinciali

Roma, 13 gennaio 2025

Oggetto: Le novità in materia di lavoro del 2025

Il cosiddetto Collegato Lavoro (Legge n. 203/2024), pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 28 dicembre 2024, è **entrato in vigore dal 12 gennaio 2025** rendendo applicabili le novità in materia di dimissioni di fatto o per fatti concludenti, limiti massimi di durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato, somministrazione di lavoro, adempimento degli obblighi contributivi, ammortizzatori sociali ecc.

Di seguito, una breve descrizione delle principali novità previste dal testo di legge.

**1. Dimissioni di fatto o per fatti concludenti
(art. 19 L. 203/2024)**

Per far fronte al dilagante fenomeno delle assenze ingiustificate che determinavano licenziamento con diritto alla Naspi per il dipendente e pagamento del cosiddetto “ticket licenziamento” a carico del datore di lavoro, la nuova norma, che integra l’art. 26 del D.Lgs. 151/2015, disciplina le ipotesi di “dimissioni di fatto” o “per fatti concludenti” rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina delle c.d. dimissioni on-line.

In particolare, la disposizione prevede che l’assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato o, in mancanza di indicazione contrattuale, per oltre 15 giorni, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore.

Tali dimissioni, tuttavia, non avranno efficacia se il lavoratore dimostrerà l’impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l’assenza.

In caso di assenza ingiustificata protratta oltre i termini previsti dal contratto collettivo o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni (quindi almeno 16) il datore di lavoro potrà:

- trasmettere adeguata comunicazione alla sede territoriale dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro (da capire se a mezzo PEC o se sarà predisposto un modulo ad hoc) una volta appurata l’assenza ingiustificata, dal giorno successivo al termine previsto dal CCNL ovvero dal 16° giorno.
- L’INL potrà effettuare accertamenti per verificare la veridicità della comunicazione ricevuta.

- Il rapporto si intenderà risolto per volontà del dipendente (c.d. dimissioni di fatto) e NON si applicherà la disciplina delle dimissioni telematiche, comunicando invece la risoluzione al Centro per l'impiego ed indicando la causale "dimissioni volontarie."

Una volta consolidate, le dimissioni "di fatto" o "per fatti concludenti", le stesse determineranno l'esclusione del datore di lavoro dall'obbligo di versare il contributo NASpI dovuto soltanto in caso di licenziamento – con conseguente impossibilità per il lavoratore, essendo dimissionario e non licenziato, di fruire del trattamento di NASpI - e la facoltà per lo stesso datore di lavoro di trattenere dalle competenze di fine rapporto l'indennità di mancato preavviso contrattuale.

L'Ispettorato Nazionale di Lavoro, con la nota n. 9740 del 30 dicembre 2024, ha chiarito che fornirà indicazioni dettagliate in riferimento alla disposizione in commento e alle verifiche che verranno poste dagli ispettori territoriali del lavoro.

Infatti la formulazione della norma, rischia di ingenerare contenzioso in materia anche alla luce della possibilità per il lavoratore di dimostrare l'impossibilità nel comunicare o giustificare la sua assenza, senza che peraltro venga previsto un termine di decadenza per tale contestazione.

2. Periodo di prova nel contratto a tempo determinato

(art. 13 L. 203/2024)

La durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato è stabilita in un giorno di effettiva prestazione lavorativa per ogni 15 di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro, ferme restando le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, (ad oggi il CCNL Fism art 18- prevede un quarto della durata del contratto) con una durata minima pari a due giorni e una durata massima pari a:

- 15 giorni per contratti fino a 6 mesi;
- 30 giorni per contratti di durata superiori a 6 mesi ed inferiori a 12 mesi.

È in ogni caso esclusa la possibilità di reiterare la prova in caso di proroga o rinnovo dei contratti per lo svolgimento delle stesse mansioni.

Tuttavia, la formulazione della norma presenta alcuni profili critici sui quali si auspica un intervento chiarificatore del Ministero del Lavoro, in particolare in merito ai criteri per la determinazione del periodo di prova nei contratti di durata pari o superiori a 12 mesi nonché con riguardo alla portata normativa del rinvio alle "previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva".

3. Somministrazione di lavoro

(art. 10 L. 203/2024)

I lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato o i lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze (svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, start-up, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori con più di 50 anni) sono esclusi dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato (attualmente pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei medesimi contratti).

È eliminata la previsione secondo cui, fino al 30 giugno 2025, l'utilizzatore può avvalersi del medesimo lavoratore anche per più di 24 mesi se questi è assunto dall'Agenzia di somministrazione a tempo indeterminato.

4. Rateazione debiti contributivi

(art. 23 L. 203/2024)

E' stato previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2025, INPS ed INAIL possano consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi ed accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino al numero massimo di sessanta (60) rate mensili, nei casi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Tali casi saranno contenuti in un decreto da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della L. 203/2024, e secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, disciplinati, con proprio atto, dal Consiglio di Amministrazione di ciascuno dei predetti enti.

5. Ammortizzatori sociali

Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate presso un datore di lavoro diverso da quello che ha fatto ricorso ai trattamenti medesimi.

6. MODIFICHE AL D.LGS 81/2008 IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(art. 1 L. 203/2024)

E' stato previsto che la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta (60) giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione ex art. 41, c. 2 lett. e-ter, D.Lgs. 81/2008, dovrà essere effettuata, solo qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente. Qualora invece, non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione.

Le visite mediche preventive per valutare l'idoneità del lavoratore alla mansione specifica ex art. 41, c. 2 lett. a, D.Lgs. 81/2008 in fase preassuntiva costituisce una delle modalità di adempimento dell'obbligo di visita medica preventiva e se ne riconosce la competenza esclusiva al medico competente, venendo, quindi, meno la competenza in tal senso delle ASL.

In materia di ricorso, avverso al giudizio di idoneità alla mansione specifica, espresso dal medico competente, contenuto nell'art. 41, c. 9, D.Lgs. 81/2008, viene precisato che l'organo di vigilanza competente a ricevere ed a decidere sul ricorso è l'azienda sanitaria locale.

Per concludere come al solito si consiglia di rivolgersi ai propri consulenti o centri servizi di fiducia per una spiegazione più approfondita della normativa.

Cordiali saluti.

Il Presidente nazionale
Dott. Luca Lemmi

