



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA



**FORMAPP E I CONSULENTI DEL LAVORO**  
**TUOI PARTNER PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA**



# Dimissioni per «fatti concludenti» in caso di assenza ingiustificata del lavoratore

---

# Dimissioni per **Assenza ingiustificata**

## Decreto legislativo n. 151/2015

### Art. 26 - Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, **le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche** su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.

2. ....

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 per **Assenza ingiustificata**



In caso di **assenza ingiustificata** (allontanamento dal posto di lavoro) del lavoratore protratta:

- a) **oltre il termine previsto dal CCNL** applicato al rapporto di lavoro  
*ovvero in mancanza di una previsione del CCNL*
- b) **superiore a 15 giorni**

L'azienda può considerare tale comportamento come una **volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro** ed avviare, facoltativamente, una procedura di **risoluzione per dimissioni «volontarie»**

## Dimissioni per **Assenza ingiustificata**

### PROCEDURA

La procedura è facoltativa

#### Azienda

1. **Verifica** l'assenza ingiustificata del lavoratore dal posto di lavoro oltre i giorni indicati dal CCNL (ovvero, oltre i 15 giorni);
2. **Comunica** l'assenza alla sede territoriale dell'**Ispettorato del Lavoro**, che potrà verificare la veridicità delle informazioni ricevute;
  - l'ITL va individuata in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro.
3. **Risolve** il rapporto di lavoro per **volontà del lavoratore**;
4. **Effettua** la COT di risoluzione al Centro per l'Impiego, indicando «**dimissioni volontarie**»;
5. **Provvede** ad **elaborare la busta paga** con le competenze di fine rapporto.

## Dimissioni per **Assenza ingiustificata**

### COMUNICAZIONE ALL'ISPettorato Territoriale del Lavoro

Una volta appurato che l'assenza non è supportata da alcuna giustificazione, il datore di lavoro effettua una **comunicazione** scritta all'ITL: **il giorno successivo al termine previsto dal CCNL ovvero il 16° giorno di assenza**

<b>Dati</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Dati della società</b>, datrice di lavoro (nome, sede legale e sede operativa, CF, attività);</li><li>• <b>Dati anagrafici del lavoratore</b>;</li><li>• Ultimo <b>indirizzo conosciuto del lavoratore</b>;</li><li>• Eventuale numero di <b>telefono</b> ed <b>email</b> personale <b>del lavoratore</b>;</li><li>• <b>Dati riguardanti il rapporto di lavoro</b> (data di assunzione, tipologia contrattuale, sede di lavoro, livello, categoria e qualifica);</li><li>• <b>Ultimo giorno di effettivo lavoro</b>;</li><li>• <b>Data del primo giorno di assenza</b> ingiustificata (<i>dies a quo</i>);</li><li>• <b>Giorni totali di assenza</b> ingiustificata;</li><li>• La <b>specifica</b> circa la <b>mancata autorizzazione ad assentarsi</b> dal posto di lavoro;</li><li>• Il <b>CCNL applicato</b>, con la specifica dell'articolo che prevede i giorni massimi di assenza ingiustificata.</li></ul>
<b>Modalità</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>PEC</b> (tipologia di comunicazione preferita dall'INL - nota n. 579 del 22 gennaio 2025)</li><li>• A mano</li><li>• Raccomandata con ricevuta di ritorno</li></ul>

# Dimissioni per **Assenza ingiustificata**

COMUNICAZIONE EX ART. 26, COMMA 7-BIS, D.LGS. N. 151/2015,

INTRODOTTO DALL'ART. 19 DELLA L. N. 203/2024

DATA \_\_\_\_\_

All'Ispezztorato 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 Ispezztorato 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

## MODELLO DI COMUNICAZIONE ALL'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO

## Dimissioni per **Assenza ingiustificata**

### COMPORAMENTO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO

L'Ispettorato del Lavoro avvierà una verifica circa la veridicità della comunicazione ricevuta.

<b>Contatta</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Il <b>lavoratore oggetto di comunicazione</b></li><li>• <b>Altro personale</b> impiegato presso il datore di lavoro o <b>altri soggetti</b> 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</li></ul>
<b>Tempistica</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gli accertamenti dovranno concludersi <b>entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione</b> trasmessa dal datore di lavoro</li></ul>
<b>Risultato</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qualora l'Ispettorato accerti la <b>non veridicità della comunicazione</b> del datore di lavoro, <i>ad esempio nel caso in cui il lavoratore riesca a dimostrare l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza</i>, non trova applicazione la risoluzione del rapporto di lavoro «per fatti concludenti»</li><li>• L'Ispettorato provvederà a comunicare alle parti l'<b>inefficacia della risoluzione</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Il lavoratore avrà diritto alla ricostituzione del rapporto</li></ul></li></ul>

## Dimissioni per **Assenza ingiustificata**

### CONSEGUENZE

<b>DATORE DI LAVORO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Non</b> si tratta di un <b>decremento dimensionale</b> per volontà del datore di lavoro</li><li>• <b>Non inficia</b> eventuali <b>agevolazioni</b> (es. under 30)</li><li>• <b>Non</b> è tenuto a versare il <b>Ticket Licenziamento</b></li><li>• Effettua la <b>COT</b> di risoluzione al <b>Centro per l'Impiego</b>, indicando «<b>dimissioni volontarie</b>»</li></ul>
<b>LAVORATORE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Non è obbligato</b> ad attivare la procedura delle <b>dimissioni online</b></li><li>• <b>Non potrà fruire</b> del trattamento della <b>NASpI</b> in quanto dimissionario</li><li>• <b>Potrà dimostrare l'impossibilità</b>, per <b>causa di forza maggiore</b> o per <b>fatto imputabile al datore di lavoro</b>, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza (<b>onere della prova</b>)</li></ul>

## Dimissioni per **Assenza ingiustificata**

### DUBBI

<b>15 giorni</b>	Lavorativi o di calendario?
<b>Tentativo di interazione</b>	Non viene richiesto al datore di lavoro un <b>previo tentativo di comunicazione nei confronti del lavoratore</b> , al fine di renderlo consapevole che l'assenza ingiustificata comporterà la conclusione del rapporto di lavoro.
<b>Data di decorrenza dimissioni</b>	È la data del primo giorno di assenza ingiustificata, o il giorno di completamento del periodo minimo per avviare la procedura di dimissioni volontarie, oppure il <b>giorno successivo al periodo minimo di assenza che giustifica la nuova procedura?</b>
<b>Indennità di mancato preavviso</b>	Il datore di lavoro è autorizzato a recuperare anche il <b>mancato preavviso</b> , addebitando la relativa indennità nell'ultima busta paga?
<b>Licenziamenti disciplinari</b>	Si ridurranno drasticamente i licenziamenti disciplinari, a tutto vantaggio dell'INPS. Al tempo stesso, ritengo, che non diminuirà il contenzioso.

## Dimissioni per **Assenza ingiustificata**



Andrà fatta una prima verifica dell'articolo del CCNL che tratta il codice disciplinare:

Metalmeccanica industria	oltre i <b>4 giorni</b>
Metalmeccanica - Piccola e media industria - Confapi	oltre i <b>4 giorni</b>
Terziario - Confcommercio	oltre i <b>3 giorni</b>
Terziario - Confesercenti	oltre i <b>3 giorni</b>
Alimentari - Aziende industriali	oltre i <b>3 giorni</b>
Alimentari - Piccola e media industria	oltre i <b>3 giorni</b>
Panificazione	oltre i <b>3 giorni</b>
Turismo - Confesercenti	oltre i <b>5 giorni</b>
Laterizi - Aziende industriali	oltre i <b>4 giorni</b>
Autotrasporto Merci e Logistica	oltre i <b>3 giorni</b>

In caso di assenza di una disposizione del CCNL, la risoluzione per «fatti concludenti» si applicherà nel caso in cui l'assenza ingiustificata superi i 15 giorni.



# Somministrazione di manodopera

---

## Somministrazione - **Missione a termine e limite di durata**

### ***Assunzione a tempo indeterminato e somministrazione a termine - articolo 31, comma 1***

Viene abrogata la norma che prevedeva la possibilità di non computare, nella durata massima dei contratti a TD, i lavoratori assunti a TI dall’Agenzia per il Lavoro e poi somministrati a termine.

- Si trattava di una norma nata con il decreto legge n. 104/2020 (cd. decreto “Agosto”) e successivamente prorogata sino alla Legge n. 14/2023. La disposizione era prevista sino al 30 giugno del 2025.

### **Articolo 31, comma 1 – Decreto Legislativo n. 81/2015**

*Se il contratto di lavoro tra l’Agenzia per il Lavoro ed il lavoratore somministrato è a tempo indeterminato, il periodo di somministrazione a termine non si computa nel massimale di durata prevista dall’articolo 19, comma 2.*

## Somministrazione - **Missione a termine e limite di durata**

Esistono 2 limiti di durata nei contratti a termine

per singolo contratto a termine

**24 mesi**

art. 19, comma 1, D.L.vo 81/2015

dalla sommatoria di più rapporti a termine

Quanto previsto dai  
**contratti collettivi**

art. 19, comma 2, D.L.vo 81/2015

In caso di mancata previsione  
contrattuale: **24 mesi**

*Articolo 19, comma 2, del Decreto Legislativo n. 81/2015*

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, **la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato** intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. **Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.** Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

### CARATTERISTICHE

- Contratti conclusi per lo svolgimento di **mansioni di pari livello e categoria legale**
- **Sommando** anche le missioni in **somministrazione a termine** (calcolati dal 18 luglio 2012)

### ESCLUSIONI

- Rapporti a termine per **motivi stagionali**
- I **dirigenti**
- Gli **OTD** nelle aziende agricole
- Le aziende in **star-up innovativo** (DL 179/2012) - sino a 48 mesi anche con un solo contratto a TD
- Contratti che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di **attività di ricerca scientifica**
- **Altre tipologie contrattuali** (es. contratti intermittenti, co.co.co., ecc.)

## Somministrazione - **Missione a termine e limite di durata**

### **Sanzione**

Qualora venga **superato il limite massimo**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, **il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di tale superamento.

## AUMENTO DELLA DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

**Diversa durata prescritta dalla contrattazione collettiva** rispetto alla previsione legale

**Contratto assistito** (contratto a TD diretto)

**Prosecuzione di fatto** (contratto a TD diretto)

**Cambio inquadramento** (mansioni di diverso livello e categoria legale)

## Somministrazione - **Percentuale massima**

### *Limiti di utilizzo dei lavoratori somministrati a TD - articolo 31, comma 2*

Il numero dei lavoratori a **Tempo Determinato diretto** ed in **Somministrati a termine** non può eccedere complessivamente il **30%** dei lavoratori a Tempo Indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti (arrotondamento + - 0,5)

#### La regola

- può essere rivista dai **contratti collettivi** applicati dall'utilizzatore
- va applicata tenendo **fermo il limite** (legale o contrattuale) **disposto per i soli TD ordinari** (20% o quanto diversamente previsto dai contratti collettivi applicati sempre dall'utilizzatore)

## Somministrazione - Percentuale massima

### *Limiti di utilizzo dei lavoratori somministrati a TD - articolo 31, comma 2*

**Non rientrano nei limiti quantitativi** di utilizzo dei lavoratori in **somministrazione a TD** i seguenti soggetti:

- a) nella **fase di avvio di nuove attività**, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da **imprese start-up innovative** di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- 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) per **sostituzione di lavoratori assenti**;
- f) con **lavoratori di età superiore a 50 anni**.

Inoltre, non rientrano nei limiti di utilizzo i soggetti:

- assunti dal somministratore con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**
- **disoccupati** che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali
- lavoratori **svantaggiati** o molto **svantaggiati**, così come individuati dal D.M. 17 ottobre 2017 del Min. Lavoro.

## Somministrazione - **Percentuale massima**

### *Limiti di utilizzo dei lavoratori somministrati a TI - articolo 31, comma 1*

Il numero dei lavoratori somministrati a **Tempo Indeterminato** non può eccedere il **20%** dei lavoratori a Tempo Indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti (arrotondamento + - 0,5)

### La regola

- può essere rivista dai **contratti collettivi** applicati dall'utilizzatore
- sono esclusi da questa percentuale e come tale possono essere somministrati senza limiti:
  - assunti con **contratto di apprendistato**;
  - **ex disoccupati** dopo un periodo di disoccupazione non agricola di **almeno 6 mesi**;
  - lavoratori assunti dopo un periodo di fruizione dell'**integrazione salariale da almeno 6 mesi**;
  - **lavoratori** qualificati come «**svantaggiati**» o «**molto svantaggiati**», così come individuati dal D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del Lavoro.

## Somministrazione - Causale

### *Somministrazione a termine senza causale per alcune categorie di lavoratori – articolo 34, comma 1*

Nei contratti di somministrazione a termine viene prevista la **non obbligatorietà della causale**, anche quando il contratto abbia una durata superiore ai 12 mesi, qualora il lavoratore somministrato sia:

- un **disoccupato** che gode da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di un ammortizzatore sociale,
- un **lavoratore svantaggiato** o **molto svantaggiato**

Ragion per cui, qualora si dovesse attivare un rapporto di somministrazione a termine, per una durata superiore ai 12 mesi, con uno di questi soggetti, l'utilizzatore non dovrà subordinare l'attivazione del rapporto di lavoro alla presenza di una motivazione da indicare all'interno del contratto di assunzione sottoscritto tra l'Agenzia ed il lavoratore.



## Somministrazione - Causale

Chi sono i **lavoratori svantaggiati** o **molto svantaggiati** (individuati da un Decreto del Min. Lavoro del 17/10/2017)

**Lavoratori svantaggiati** sono coloro per i quali ricorra, in via alternativa, una delle seguenti condizioni:

- a) sono privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) abbiano superato i 50 anni di età;
- e) siano adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- f) siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

### **Lavoratori molto svantaggiati**

- privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito
- privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengono a una delle categorie indicate dalle lettere da b) a g)

## Somministrazione - Causale

È obbligatorio indicare una causale all'avvio di un rapporto di lavoro:

- In caso di stipula del **primo contratto** a tempo determinato o della somministrazione a termine **superiore a 12 mesi**
- Al **superamento dei 12 mesi** con contratti a tempo determinato e in somministrazione a termine

### 1° Esempio

- 1° contratto a TD di 6 mesi = acausale
- 2° contratto in somministrazione a termine di 4 mesi = acausale
- 3° contratto a TD di 6 mesi = **obbligo di causale**

### 2° Esempio

- 1° contratto a TD di 13 mesi = **obbligo di causale**
- 
- NB: sono esclusi i contratti a termine stagionali

## Somministrazione - **Causale**

Motivazione obbligatoria in presenza di un precedente rapporto

Ministero del Lavoro - circolare 17/2018

*“l’obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine **sorge** ... anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un **precedente contratto di lavoro a termine** con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.”*



# Contratto a tempo determinato

---

## Contratto a tempo determinato - Stagionalità

### Attività stagionali e «stop & go» - interpretazione autentica

L'articolo 21, comma 2 (stop & go) si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, e come tali sono escluse dalla regola che prevede l'obbligo di una vacanza contrattuale tra 2 contratti a termine:

- le attività stagionali indicate dal D.P.R. n. 1525 del 1963,
- le attività organizzate per fare fronte ad una intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché le esigenze tecnico produttive o collegate a 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 legge.

### ***Cassazione - ordinanza n. 9243/2023***

Nel concetto di attività stagionale possono comprendersi soltanto situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e non anche situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico-produttiva.

\*stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'art. 51 del D.L.vo 81 del 2015.

## Contratto a tempo determinato - Stagionalità

### Attività stagionali - regole

I contratti a termine stipulati per le **attività stagionali** individuate dal DPR n. 1525/1963:

- Possono essere **attivati, rinnovati o prorogati senza specificare la causale**
- **Non** si applica il **limite di durata massima complessiva** previsto dalla contrattazione collettiva (ovvero i 24 mesi previsto dalla legge)
- **Non** si applica il **limite quantitativo** previsto dalla contrattazione collettiva (ovvero il 20% previsto dalla legge)
- **Non** si applica il c.d. **“stop & go”**
- **Si applica il limite delle 4 proroghe**
- **Non** si applica la **contribuzione aggiuntiva** dell'1,40%
- Per utilizzare **lavoratori in somministrazione**, deve essere il CCNL applicato dall'utilizzatore a dover introdurre discipline specifiche in materia di lavoro stagionale in somministrazione. (INL, nota 716/2023)

## Tipologie di Causali

in **sostituzione** di altri lavoratori

nei **cas**i previsti dai **contratti collettivi**  
(nazionali, territoriali e aziendali)

in assenza delle causali previste dai contratti collettivi, le parti potranno individuare «*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*»

**Operativa** per i contratti stipulati **fino al 31/12/2025\***

Riguarda il **singolo** contratto di lavoro

# Causale individuata dai CCNL

CCNL	CAUSALI
ALIMENTARI - ARTIGIANATO	Sì
ALIMENTARI - INDUSTRIA	Sì
COMMERCIO CONFCOMMERCIO	Sì
PUBBLICI ESERCIZI CONFCOMMERCIO	NO
CARTAI - INDUSTRIA	NO
AGRICOLTURA - COOPERATIVE	NO
GRAFICI - CONFINDUSTRIA	Sì
TRASPORTO MERCI FAI	NO
TRASPORTO MERCI - CONFINDUSTRIA	Sì
CHIMICI - CONFINDUSTRIA	NO
VETRO - CONFINDUSTRIA	NO
CHIMICI - LUBRIFICANTI E GPL	Sì
GOMMA E PLASTICA - CONFINDUSTRIA	NO
GOMMA E PLASTICA - CONFAPI	NO
GOMMA VETRO PLASTICA - ARTIGIANATO	NO
METALMECCANICI - CONFINDUSTRIA	NO
METALMECCANICI - CONFAPI	NO
METALMECCANICI - ARTIGIANATO	Sì
TESSILI E ABBIGLIAMENTO - INDUSTRIA	Sì
LEGNO - CONFINDUSTRIA	NO
LATERIZI - CONFINDUSTRIA	NO
ORAFI INDUSTRIA	NO
LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE	Sì
TRASPORTO MERCI - ARTIGIANATO	NO
STUDI PROFESSIONALI (CONSILP)(ANDI)	Sì
FEDERTURISMO (INDUSTRIA AICA)	NO
TURISMO (CONFESERCENTI) IMPRESE VIAGGIO	Sì
AGRICOLTURA - IMPIEGATI	Sì

## Contratto a tempo determinato - **Causale**

### Caratteristiche

Le parti devono individuare «*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*»

- Può essere prevista **solo in mancanza di una previsione dai contratti collettivi** applicati dal datore di lavoro (CCNL, territoriale e aziendale)
- Deve essere una **specificativa esigenza oggettivamente verificabile** che attiene al singolo contratto che si sta stipulando
  - Va indicata in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurare trasparenza e veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto
- Deve **persistere per tutta la durata del rapporto di lavoro**, proroghe comprese

## Contratto a tempo determinato - **Causale**

Quando si può applicare la causale individuata dalle parti?

Quando i contratti collettivi non disciplinano le causali

Quando i contratti collettivi richiamano le ipotesi previste dalla legge

Se la contrattazione collettiva ha previsto causali poi scadute

Quando **NON** si può applicare la causale individuata dalle parti?

Quando la contrattazione collettiva ha disciplinato le causali, indipendentemente dalla loro applicazione alla casistica dell'azienda

## Contratto a tempo determinato - **Tutele**

### Tutele in caso di utilizzo illegittimo del contratto a tempo determinato

La tutela risarcitoria è prevista dall'art. 28 del Decreto Legislativo n. 81/2015.

Resta ferma la possibilità per il giudice di stabilire l'indennità in misura superiore se il lavoratore dimostra di aver subito un maggior danno (novità prevista dall'art. 11 del D.L. n. 131/2024)

### Art. 28 - Decadenza e tutele

1. ....

2. Nei casi di **trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato**, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'**indennità onnicomprensiva** nella misura compresa **tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto**, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. **Resta ferma la possibilità per il giudice di stabilire l'indennità in misura superiore se il lavoratore dimostra di aver subito un maggior danno.**

La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. ~~In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.~~

# Contratto a tempo determinato - **Sanzioni**

## Tipologie di sanzioni

### A. *Trasformazione del contratto a tempo indeterminato*

- Superamento dei **24 mesi con un singolo contratto** a TD
- Superamento della **durata massima** consentita dalla contrattazione collettiva o dalla legge (24 mesi)
- Superamento numero **proroghe**
- Mancata indicazione della **causale** o causale non corrispondente alla realtà, nei casi previsti dalla legge
- Mancato rispetto della regola relativa alla «**vacanza contrattuale**» (cd. Stop & go)
- Stipula di un «**contratto assistito**» in violazione alle regole previste
- Apposizione di un termine ad un contratto a TD in violazione ai **divieti**
- Omessa stipulazione del contratto in **forma scritta**
- Superamento della cd. «**prosecuzione di fatto**» **oltre ai termini** stabiliti dalla legge

L'Ispettorato del Lavoro può intervenire applicando il **potere di disposizione** (previsto dall'art. 14 del D.L.vo n. 124/2004), obbligando il datore di lavoro ad adempiere alla trasformazione del contratto.

## Contratto a tempo determinato - **Sanzioni**

### Tipologie di sanzioni

#### ***B. Sanzione amministrativa***

- Superamento del **limite massimo** di lavoratori a TD

#### ***C. Risarcimento del danno***

- In caso di mancata applicazione del **diritto di precedenza**

## Contratto a tempo determinato - **Diritto di precedenza**

Il lavoratore può avvalersi del **diritto di precedenza già in costanza del rapporto di lavoro a termine.**

I **12 mesi di precedenza valgono dal momento in cui il lavoratore manifesta la volontà di aderire al diritto di precedenza.**

Infatti, il legislatore ha previsto soltanto un momento temporale in cui scade il termine per avvalersi di tale diritto (entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro), ma non un *dies a quo*. Ragion per cui, il lavoratore a termine, che abbia il requisito soggettivo (abbia effettuato un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi con contratti a termine) può, dal momento della sua maturazione e "fino a" sei mesi dalla data di cessazione del rapporto, esercitare il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi (decorrenti dal suo esercizio così come manifestato).

In definitiva, il lavoratore che abbia prestato un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, in esecuzione di uno o più contratti a termine, può esercitare, manifestando in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro un anno dalla cessazione del rapporto (e quindi anche nel corso della sua vigenza), il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal medesimo entro i successivi dodici mesi dal momento di tale esercizio.

## Contratto a tempo determinato - **Diritto di precedenza**

### Condizioni per usufruire del diritto di precedenza ordinario

1. Aver stipulato uno o più contratti a termine per **più di 6 mesi**;
2. Aver manifestato per **iscritto** al datore di lavoro la volontà di usufruire del diritto di precedenza **entro 6 mesi dalla data di cessazione** del rapporto di lavoro;
3. Il datore di lavoro deve procedere ad una assunzione a tempo indeterminato nell'arco dei **successivi 12 mesi** dalla manifestazione scritta;
4. L'assunzione deve avvenire con le **medesime mansioni** svolte nei precedenti contratti a termine.

## Contratto a tempo determinato - **Diritto di precedenza**

### Condizioni per usufruire del diritto di precedenza stagionale

1. Aver svolto un rapporto a tempo determinato per **attività stagionali**;
2. Aver manifestato per **iscritto** al datore di lavoro la volontà di usufruire del diritto di precedenza **entro 3 mesi dalla data di cessazione** del rapporto di lavoro;
3. Il datore di lavoro deve procedere ad una assunzione a tempo indeterminato nell'arco dei **successivi 12 mesi** dalla manifestazione scritta;
4. L'assunzione deve avvenire con le **medesime attività stagionali** svolte nel precedente contratto di lavoro.

N.B. è il caso che il datore di lavoro provveda a regolamentare i criteri (es. ordine cronologico, carichi familiari, ecc.)



## Contratto a tempo determinato - **Diritto di precedenza**

### Informativa

Il datore di lavoro è **obbligato ad informare** il lavoratore del diritto di precedenza (ordinario e stagionale), mediante comunicazione scritta all'interno dell'atto di stipula del contratto a tempo determinato, indicando le modalità con le quali esercitare il diritto di precedenza.

### ***Cassazione, ordinanza n. 9444/2024***

In mancanza di informazione da parte del datore di lavoro, in un contratto a tempo determinato sia "ordinario" che stagionale, del diritto di precedenza di cui gode il lavoratore, ai sensi dell'art. 24, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015, pur in presenza di un obbligo, seppur non sanzionato, nasce, in favore del lavoratore, un **diritto al risarcimento del danno** la cui determinazione è rimessa al giudice del merito.

Secondo la Corte, oltre al risarcimento del danno ex art. 1218 c.c., risulta inibito al datore di lavoro opporre al lavoratore il mancato esercizio del diritto di precedenza, chiaramente espresso dalla norma.

## Contratto a tempo determinato - **Diritto di precedenza**

### ■ **Comunicazione nel contratto a tempo determinato ordinario**

**Informativa sul diritto di precedenza per il lavoratore a tempo determinato (a norma dell'art.24, co 1, del Dlvo 81/2015)**

Il lavoratore, qualora superi il limite minimo di 6 mesi avrà un diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi dodici mesi dalla data di cessazione, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine. La modalità di fruizione del diritto di precedenza, così come prevista dall'art. 24, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015, e dall'art. \_\_\_ del CCNL \_\_\_\_\_ è la seguente: comunicazione scritta inviata al seguente indirizzo email \_\_\_\_\_ entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

### ■ **Comunicazione nel contratto a tempo determinato stagionale**

**Informativa sul diritto di precedenza per il lavoratore stagionale (a norma dell'art.24, co 3, del Dlvo 81/2015)**

Il lavoratore stagionale ha un diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali e per le medesime attività svolte dal presente contratto. La modalità di fruizione del diritto di precedenza, così come prevista dall'art. 24, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015, e dall'art. \_\_\_ del CCNL \_\_\_\_\_ è la seguente: comunicazione scritta inviata al seguente indirizzo email \_\_\_\_\_ entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

# Contratto a tempo determinato - **Periodo di prova**

## Decreto legislativo n. 104/2022

### Art. 7 - Durata massima del periodo di prova

1. Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.
2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. **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.** In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.
3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.
4. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

## Contratto a tempo determinato - **Periodo di prova**

### Durata del periodo di prova nei contratti a TD

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 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

In ogni caso (casi eccezionali) la durata del periodo di prova:

- nei **rapporti fino a 6 mesi**: da un minimo 2 a massimo 15 giorni,
- nei **rapporti > di 6 mesi e < a 12 mesi**: non può essere superiore a 30 giorni.

### **Dubbio**

#### **Art. 7 - Durata massima del periodo di prova**

...

2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

## Contratto a tempo determinato - **Periodo di prova**

### Durata del periodo di prova nei contratti a TD

Resta **vietata la reiterazione del periodo di prova** per lo svolgimento delle stesse mansioni.

Il **rinnovo** di un contratto di lavoro, per lo svolgimento delle **stesse mansioni, non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.**

Il contratto a tempo determinato è **privo di periodo di prova** qualora vi sia stato un:

- pregresso rapporto a tempo determinato;
- pregresso rapporto in somministrazione;
- pregresso rapporto a tempo indeterminato, poi interrotto;
- pregresso contratto intermittente (verificare la durata delle prestazioni);
- pregresso rapporto in collaborazione;

## Contratto a tempo determinato - **Periodo di prova**

### Durata del periodo di prova nei contratti a TD

La reiterazione è ammessa:

- per **mansioni diverse**;
- qualora sia **decorso un apprezzabile lasso di tempo** rispetto al contratto precedente (Cass., sentenza n. 8237/2015);
- qualora tra un rapporto e l'altro siano **mutati**, nel frattempo, **taluni fattori** (Cass., sentenza n. 8237/2015 e ordinanza n. 28252/2018), esempio: il contesto sociale e lavorativo, le capacità professionali, le abitudini di vita, le condizioni di salute del lavoratore, ovvero l'organizzazione aziendale.



# Lavoro agile

---

## Lavoro agile - **Obbligo di comunicazione**

La comunicazione dell'avvio delle prestazioni di lavoro in modalità agile deve avvenire **entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.**

### ***Art. 23 - Legge n. 81/2017***

«~~Con decorrenza dal 1° settembre 2022,~~ il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, **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** secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. ...»

## Lavoro agile - **Obbligo di comunicazione**

La comunicazione va effettuata con la modalità telematica prevista dal Ministero del Lavoro, anche massivamente: <https://servizi.lavoro.gov.it/smartworking>

- La procedura di comunicazione non prevede l'allegazione dell'**accordo individuale** di smart-working, il quale dovrà essere comunque **conservato per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione** (articolo 19, comma 1, della L. n. 81/2017).

### **Sanzione**

La mancata comunicazione comporta una sanzione amministrativa **da 100 a 500 euro** per ogni lavoratore

### **Comunicazione annuale**

Con cadenza almeno annuale, l'azienda deve fornire, al lavoratore e al RLS, una **informativa scritta** nella quale sono individuati:

- a) i **rischi generali** e i **rischi specifici** connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione.
- b) le **corrette modalità di utilizzo delle attrezzature** messe a disposizione per lo svolgimento della prestazione.

L'informativa va predisposta in collaborazione con il RSPP e il medico competente e previa consultazione con il RLS



# Conciliazioni in materia di lavoro

---

## Conciliazioni in materia di lavoro - **Procedura online**

### Procedura online per le conciliazioni in materia di lavoro

I procedimenti di **conciliazione in materia di lavoro** previsti dinanzi:

- alla **Commissione di conciliazione** presso l'ITL (art. 410 c.p.c.)
- ad una **sede sindacale** (art. 411 c.p.c.)
- ad una delle **sedi previste dal CCNL** (art. 412-ter c.p.c.)

Potranno svolgersi in **modalità telematica** e mediante **collegamenti audiovisivi** previa emanazione, entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge, di un decreto del Ministero del lavoro, sentiti l'Agenzia per l'Italia digitale e il Garante per la privacy, ove saranno stabilite le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Ricordo che anche la procedura di conciliazione regolata dinanzi agli avvocati (**Negoziazione assistita**) può avvenire anche in modalità telematica, così come previsto art. 2-ter D.L. n. 132/2014.

Resta fuori dalla procedura telematica il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato irrituale (art. 412 quater c.p.c.)

## Conciliazioni in materia di lavoro - **Procedura online**

### Conciliazione online presso la **Commissione di Conciliazione dell'ITL**

La conciliazione potrà avvenire anche in modalità da remoto.

Il funzionario invierà una email per richiedere, alle parti, la volontà di partecipare da remoto. Una volta ricevuta l'adesione, invierà una seconda email contenente:

- a) l'informativa privacy;
- b) La data e ora dell'incontro on line;
- c) Le condizioni di partecipazione su piattaforma informatica utilizzata dall'ITL (*Microsoft Team*);
- d) La necessità che, entro i 7 giorni antecedenti alla data dell'incontro, venga:
  - trasmesso il documento di identità dei soggetti che dovranno intervenire;
  - comunicato l'indirizzo email ed un recapito telefonico dei soggetti che parteciperanno all'incontro;
  - fatta pervenire eventuale delega.

## Conciliazioni in materia di lavoro - **Procedura online**

### Conciliazione online presso la **Commissione di Conciliazione dell'ITL**

Il giorno dell'incontro il funzionario dovrà:

- a) identificare le parti mediante verifica della corrispondenza tra il documento inviato per email e quello mostrato in apertura di videoconferenza;
- b) menzionare il divieto di registrazione video e audio;
- c) verbalizzare l'incontro dando atto:
  - delle modalità di partecipazione "da remoto";
  - dei consensi acquisiti dalle parti;
  - della identificazione delle parti;
  - della circostanza che il verbale è trasmesso alla email o PEC indicata dal soggetto;
  - del fatto che l'Ufficio potrà rilasciare, su richiesta, copia di atti o verbalizzazioni.



# Apprendistato

---

## Apprendistato - **Contratto di apprendistato duale**

### Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato

A decorrere dall'anno 2024, i 15 milioni di finanziamento annui previsti dalla legge di bilancio 2018 (Legge n. 205/2017) per l'Apprendistato professionalizzante vengono destinati alle **attività di formazione promosse dalle Regioni** e dalle Province autonome di Trento e di Bolzano, sempre per l'esercizio dell'Apprendistato.

- Si tratta della **formazione di base e trasversale** che è disciplinata dalla regolamentazione Regionale
  - è **obbligatoria nei limiti delle risorse** annualmente disponibili dalla Regione
  - va **integrata alla formazione professionalizzante**
  - La **durata** tiene conto dell'**età**, del **titolo di studio** e delle **competenze** dell'apprendista
  - il **monte complessivo** non è superiore a **120 ore per il triennio**
  - può essere **interna** o **esterna** alla azienda
  - si realizza nella **fase iniziale** del contratto di apprendistato
  - in caso di **imprese multi-localizzate**, vanno rispettati i dettami formativi previsti dalla Regione in cui l'impresa ha la sede legale (Legge 99/2013)

Affinché diventi obbligatoria la Regione deve comunicare al datore di lavoro, **entro 45 giorni dalla COT**, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste (il termine è perentorio)

## Apprendistato - **Contratto di apprendistato duale**

### **Unico contratto di apprendistato duale**

Viene riscritto il comma 9, dell'articolo 43, del D.L.vo n. 81/2015.

Successivamente al **conseguimento della qualifica o del diploma professionale**, ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, è **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.



# Liberi professionisti

---

## Regime forfetario - **Applicazione in caso di contratti misti**



La causa ostativa che vieta l'attivazione del regime forfetario per i soggetti che esercitano l'attività prevalentemente nei confronti di datori di lavoro o per i quali erano intercorsi rapporti di lavoro nei 2 precedenti periodi d'imposta, non si applica nei confronti dei soggetti **iscritti in albi** o **registri professionali** che esercitano:

- **attività libero-professionali**
- **rapporti di agenzia**
- **rapporti di rappresentanza commerciale**
- **collaborazioni coordinate e continuative**

in favore di **datori di lavoro** che **occupano più di 250 dipendenti\***, a seguito di contestuale assunzione mediante stipulazione di:

- un contratto a **Tempo Indeterminato**
- **part-time**, con un orario compreso tra il 40 e il 50% del tempo pieno previsto dal CCNL applicato

I lavoratori autonomi sono tenuti a **eleggere un domicilio professionale** distinto da quello del proprio datore di lavoro.

\*Il numero dei dipendenti è calcolato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui sono stipulati i contratti.

## Regime forfetario - **Applicazione in caso di contratti misti**

L'attivazione del regime si applica esclusivamente a condizione che:

- il **contratto** di lavoro autonomo stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato deve **essere certificato** da una Commissione di Certificazione (di cui all'articolo 76, del D.L.vo n. 276/2003)
- che **non si configuri**, rispetto al contratto di lavoro subordinato, **alcuna** forma di **sovrapposizione** riguardo all'**oggetto** e alle **modalità della prestazione** nonché all'**orario** e alle **giornate di lavoro**.

La causa ostativa non si applica anche nei confronti dei soggetti che esercitano attività di lavoro autonomo, nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previsti da specifiche intese realizzate con un **contratto di prossimità** (ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011).



## Liberi professionisti - **Sospensione della decorrenza dei termini degli adempimenti**

Viene modificato il comma 937, Legge 234/2021

### **Per parto o interruzione di gravidanza**

In caso di **parto** o di **interruzione della gravidanza avvenuta oltre il 3<sup>^</sup> mese dall'inizio** della stessa, **i termini** relativi agli **adempimenti di natura tributaria sono sospesi**, rispettivamente, a decorrere **dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto** ovvero **fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza**.

La libera professionista, entro il quindicesimo giorno dal parto o dall'interruzione della gravidanza, deve consegnare o inviare tramite raccomandata con avviso di ricevimento ovvero con posta elettronica certificata (PEC), presso i competenti uffici della pubblica amministrazione, un certificato medico, rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, attestante lo stato di gravidanza, la data presunta d'inizio della gravidanza, la data del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti.

## Liberi professionisti - **Sospensione della decorrenza dei termini degli adempimenti**

Viene modificato il comma 937, Legge 234/2021

### **Per assistenza al figlio minorenne**

Le disposizioni **si applicano anche nei riguardi del libero professionista che**, a causa di **ricovero ospedaliero d'urgenza per infortunio o malattia grave** del proprio **figlio minorenne** ovvero per **intervento chirurgico** dello stesso, dovendo assistere il figlio, è impossibilitato temporaneamente all'esercizio dell'attività professionale.

Il libero professionista, entro il quindicesimo giorno dalla dimissione dal ricovero ospedaliero del proprio figlio, deve consegnare o inviare tramite raccomandata con avviso di ricevimento ovvero con posta elettronica certificata (PEC), presso i competenti uffici della pubblica amministrazione, un certificato, rilasciato dalla struttura sanitaria, attestante l'avvenuto ricovero, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti.

# INPS - INAIL

---

## Pagamento contributi - Dilazione del pagamento dei debiti

A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'INPS e l'INAIL potranno consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino al numero massimo di 60 rate mensili, nei casi definiti con decreto del Ministro del lavoro da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, 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, al fine di favorire il buon esito dei processi di regolarizzazione assicurando la contestualità della riscossione dei relativi importi.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, viene meno, per l'INPS e l'INAIL, l'obbligo di richiedere l'autorizzazione al Min. Lavoro per il pagamento rateale fino a 60 mesi (articolo 116, comma 17, della legge n. 388/2000)



# Cassa integrazione

---

# Cassa integrazione - **Sospensione della prestazione di cassa integrazione**

## **Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa**

Riscritto l'articolo 8, del decreto legislativo n. 148/2015

**Il lavoratore che svolge attività 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.**

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'INPS** 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.

## ***Formulazione attuale***

2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato pari o inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.
3. 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'INPS dello svolgimento dell'attività di cui al comma 2. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.

# AFFIDATEVI ALLA NOSTRA COMPETENZA

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

Siamo a vostra disposizione per supportarvi per ogni esigenza aziendale!



**FORMAPP**  
**FORMAZIONE IN AZIENDA**

# PERCHE' SCEGLIERCI?

PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE!





# LARISORSAUMANA

---

## JOB CENTER GROUP

[contatti@form-app.it](mailto:contatti@form-app.it)  
[contatti@larisorsaumana.it](mailto:contatti@larisorsaumana.it)



La Risorsa Umana.it srl  
Sede Legale e Operativa  
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)  
Tel. 059642217 - Fax 059690921  
Numero REA: MO-370446  
P.IVA e C.F. 01971890353  
Cap. Soc. €1.500.000,00 I.v.  
[www.larisorsaumana.it](http://www.larisorsaumana.it) - [selezione@larisorsaumana.it](mailto:selezione@larisorsaumana.it)

Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020  
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.739 1434 del 12/09/2022  
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 per la formazione n° 869 del 27/04/2015  
Accreditamento Regione Puglia per Servizio di Programmazione della Formazione Professionale – AD n. 288 del 16/02/2021



Form-App srl u.s.  
Sede Legale e Operativa  
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)  
Tel. 0598635146 - Fax 059690921  
Numero REA: MO-416376  
P.IVA e C.F. 03770760365  
Cap. Soc. €300.000,00 I.v.  
[www.form-app.it](http://www.form-app.it) - [formazione@form-app.it](mailto:formazione@form-app.it)



Accreditamento Regione Emilia-Romagna ai sensi DGR 201/2022 con Dec.Dir.4814 del 07/03/2024 Ambito "Formazione per l'accesso all'occupazione, continua e permanente anche in apprendistato" (Cod.Org.12927)  
Accreditamento Regione Toscana per la Formazione ai sensi del DGRT 1407/16 – Decreto 19591 del 10/12/2018 (Cod.Org OF0062)  
Accreditamento Regione Toscana allo svolgimento dei servizi al lavoro ai sensi DPGR 8.08.2003 n. 47/R con D.Dirig.ARTI n.768 del 02/10/2023 Sez. Prov. Prato  
Accreditamento Regione Lombardia ai sensi DGR 6696/2022 – Albo Regionale-Sez.B per la Formazione nr. 1141 del 03/04/2019  
Ente formativo accreditato alla Formazione Continua Obbligatoria per i Consulenti del Lavoro - Delibera n. 239 del 28.10.2022 CNOCDL  
FORM-APP SRL è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della Società LA RISORSA UMANA.IT SRL ai sensi dell'art. 2497 Bis del Codice Civile