

# Le novità del Collegato Lavoro

di *Roberto Camera*

## **PROGRAMMA**

- Le dimissioni per fatti concludenti, le novità sulla Naspi
- Contratto a tempo determinato: stagionalità e periodo di prova
- Somministrazione a termine – causale e numero massimo di somministrati
- welfare 2025: novità

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** - Procedura

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

<b>Azienda</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Verifica</b> l'<b>assenza ingiustificata</b> del lavoratore oltre il termine previsto dal CCNL per la conservazione del posto di lavoro (ovvero, oltre i 15 giorni);</li><li>2. <b>Comunica</b> l'assenza alla sede territoriale dell'<b>Ispettorato del Lavoro</b> (individuata in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro), che potrà verificare, entro i 30gg successivi, la veridicità delle informazioni ricevute;</li><li>3. <b>Risolve</b> il rapporto di lavoro per <b>volontà del lavoratore</b>;</li><li>4. <b>Effettua</b> la COT di risoluzione al Centro per l'Impiego, indicando «<b>dimissioni volontarie</b>»: codice «<b>FC</b>»;</li><li>5. <b>Provvede</b> ad <b>elaborare la busta paga</b> con le competenze di fine rapporto;</li><li>6. Se il rapporto è a tempo indeterminato, <b>non deve essere versato</b> il contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, Legge n. 92/2012, cd. <b>Ticket Licenziamento</b></li><li>7. <b>Compila</b> il <b>flusso Uniemens</b> inserendo il codice Tipo Cessazione «<b>1Y</b>», avente il significato di: "Risoluzione rapporto di lavoro articolo 26 DLgs 14 settembre 2015, n. 151, comma 7-bis".</li></ol>
<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>NASpl</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** - Procedura

## 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** - Procedura

## MODELLO DI COMUNICAZIONE ALL'ISPettorato TERRITORIALE DEL LAVORO

COMUNICAZIONE EX ART. 26, COMMA 7-BIS, D.LGS. N. 151/2015,  
INTRODOTTO DALL'ART. 19 DELLA L. N. 203/2024

DATA \_\_\_\_\_

All'Ispektorato 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 Ispektorato 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

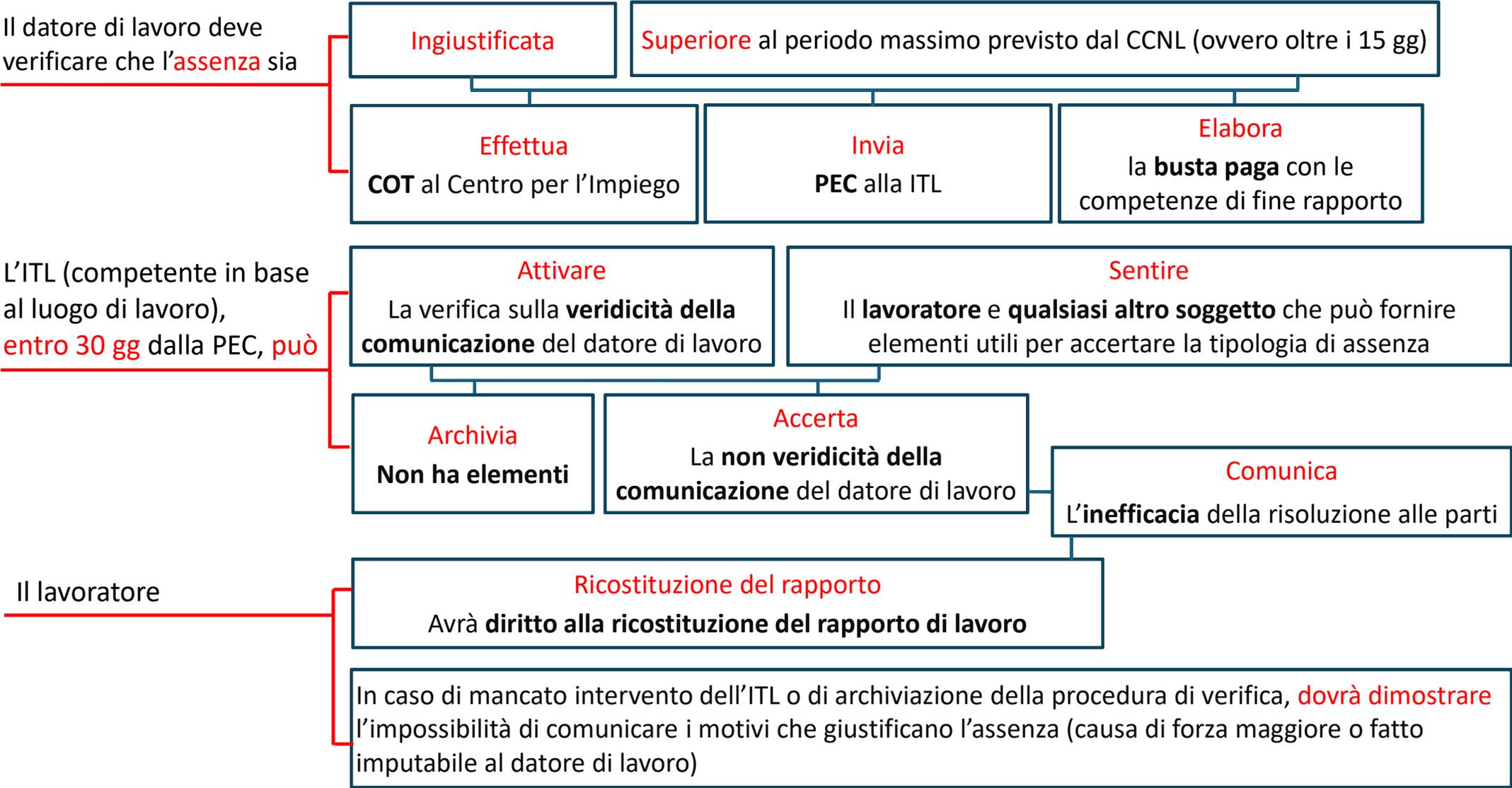
## Dimissioni per **Assenza ingiustificata** - Procedura

### COMPORAMENTO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO

L'Ispettorato del Lavoro potrà avviare 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>, <b>non trova applicazione la risoluzione del rapporto di lavoro «per fatti concludenti»</b></li><li>• <b>L'Ispettorato provvederà a comunicare</b> 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** - Riepilogo



## 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>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>Ind. 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>Contesa</b>	Qualora vi sia una disputa con il lavoratore sul tipo di assenza non può essere avviata la procedura. <b>Non c'è un effettivo disinteresse</b> del lavoratore a proseguire il rapporto di lavoro
<b>Contributi</b>	Se l'ITL considera la procedura del <i>comma 7-bis</i> non corretta non ci sarà un'automatica ricostituzione del rapporto di lavoro, ma l'INPS richiederà la contribuzione per i giorni di assenza, non considerando imputabili al lavoratore detti giorni.
<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:

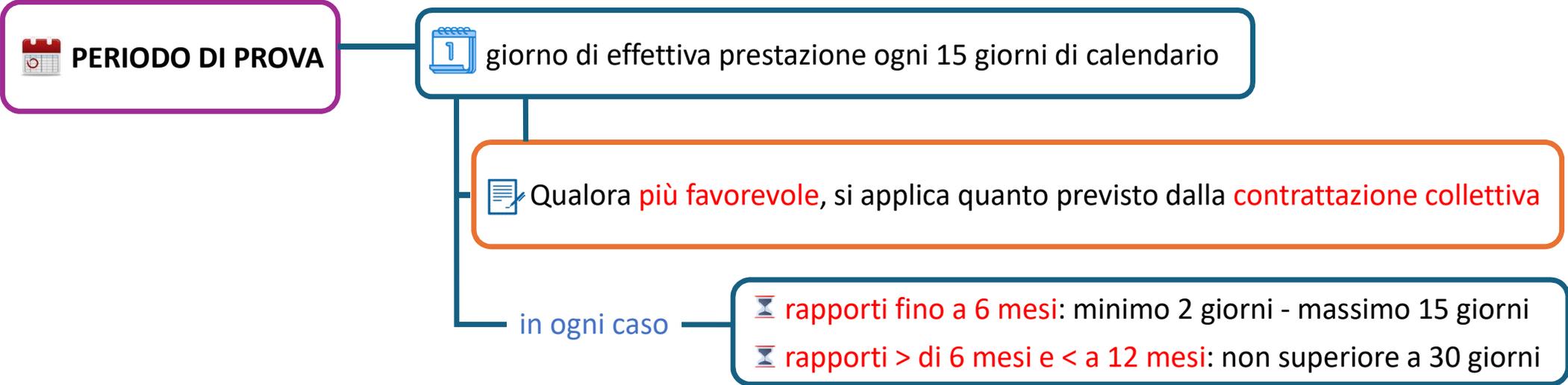
Metalmeccanica industria	oltre i <b>4 giorni</b>
Metalmeccanica - Piccola e media industria - Confapi	oltre i <b>4 giorni</b>
Terziario - Confcommercio	oltre i <b>3 giorni</b>
Terziario - Confesercenti	oltre i <b>3 giorni</b>
Alimentari - Aziende industriali	oltre i <b>3 giorni</b>
Alimentari - Piccola 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>

# Contratto a tempo determinato

---

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

La **durata del periodo di prova** va **proporzionata** alla **durata del contratto**



**Dubbio**

Ma la **durata del periodo di prova** non doveva essere **proporzionata** alla **durata** del contratto ed alle **mansioni** da svolgere?

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

Decreto legislativo n. 104/2022

Art. 7 - Durata massima del periodo di prova (**ante Collegato Lavoro**)

...

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**. 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.

...

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

Decreto legislativo n. 104/2022

Art. 7 - Durata massima del periodo di prova (**post Collegato Lavoro**)

...

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.

...

## 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.

## Contratto a tempo determinato - **Attività stagionali**

### 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 - **Attività stagionali**

Ai contratti a termine stipulati per **attività stagionali** non si applica

il cd. "*stop & go*"

l'**obbligo di indicare una causale**

il **limite di durata massima complessiva**

il **limite quantitativo**

## Contratto a tempo determinato - **Attività stagionali**

L'INPS, prendendo spunto dall'interpretazione sulle attività stagionali, ha chiarito quali **contratti a termine per attività stagionali** sono **esentati** dal **versamento della maggiorazione contributiva** (1,40% e 0,50% in caso di rinnovo):

per lo svolgimento delle **attività stagionali** previste nell'elenco allegato al **DPR 1525/1963**

per lo svolgimento delle **attività stagionali**, così come **identificate dall'interpretazione autentica**, previste da **CCNL** che hanno **definito le attività stagionali entro il 31/12/2011**

Inoltre sono **esentati i contratti a termine** stipulati:

per **motivi sostitutivi**

nelle **pubbliche amministrazioni**

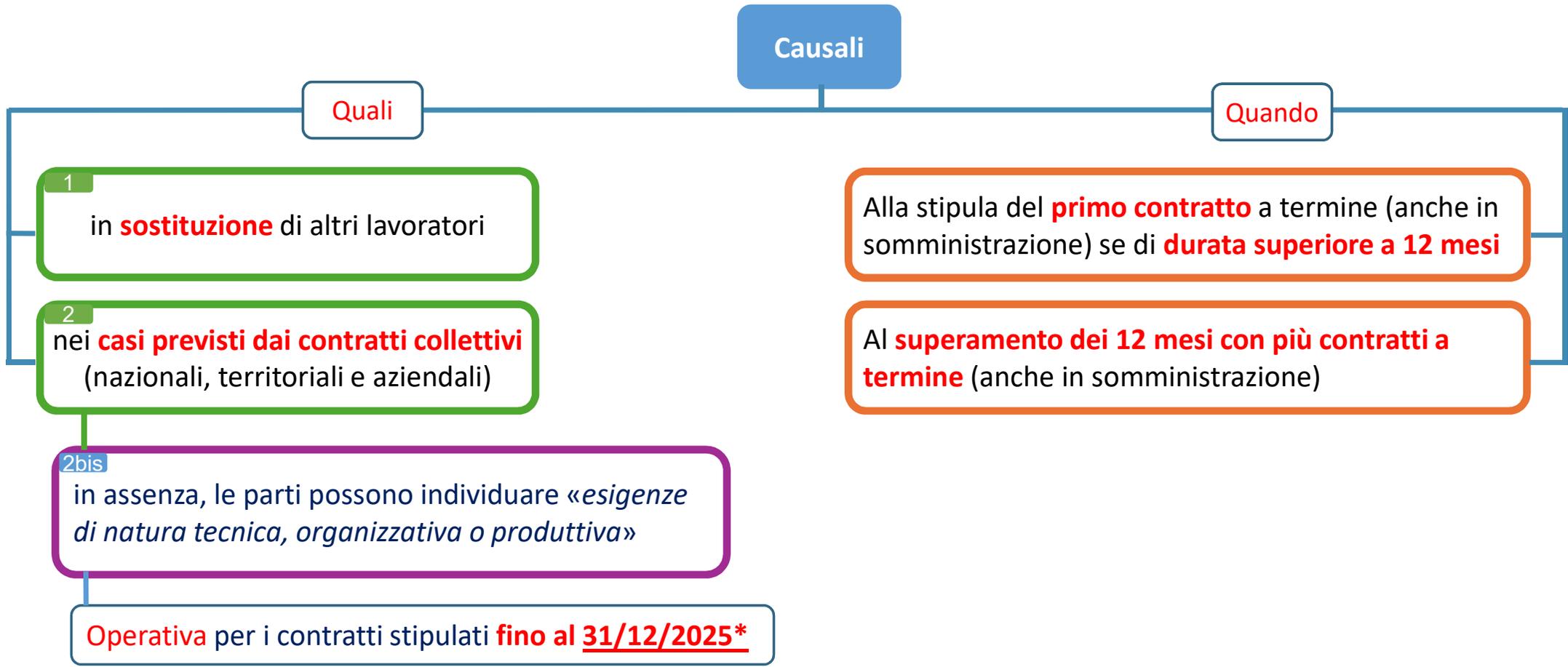
per **lavoro domestico**

per l'assunzione di **operai agricoli**

se assunti per lo svolgimento, nel territorio della **Provincia di Bolzano**, delle attività stagionali definite dai **contratti collettivi** stipulati entro il 31 dicembre 2019

i **rapporti extra** di durata non superiore a 3gg, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi

# Contratto a tempo determinato - **causali**



## Contratto a tempo determinato - **causale individuata dalle parti**

### 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 **specifico 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 - **Tutele**

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

Viene data la possibilità al 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**

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.

...

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 - **Tutele**

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

Viene data la possibilità al 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**

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.**

...

~~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 - **Tutele**

### 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 - **Tutele**

### 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**

### **Cassazione - sentenza n. 19348 del 15 luglio 2024**

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.

# 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**

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

*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.

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

### 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.

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

### **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 Ministro del 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)

# Fringe benefit

---

## Fringe benefit

Per i periodi d'imposta **2025, 2026 e 2027**, le liberalità concesse ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche, delle spese per l'affitto dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale, saranno completamente decontribuite e detassate entro il **massimale di 1.000 euro**. Detto limite è **elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli a carico**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottati, affiliati o affidati.

## Fringe benefit

L'erogazione dovrà essere preceduta da una:

- **informativa alla RSU**, qualora presente (da fare anche nel caso in cui si stia nei 1.000 € di liberalità)
- **dichiarazione del dipendente**, il quale dichiara di avere figli a carico, indicandone il codice fiscale
- **dichiarazione del dipendente**, il quale dichiara di non aver ricevuto altre liberalità da altri datori di lavoro

Le soglie (1.000 o 2.000 euro) rappresentano sempre un limite e non una franchigia: al superamento del massimale di legge si applica la tassazione e la contribuzione su tutto il valore erogato

Attenzione ad utilizzare la piattaforma perché ci potrebbe essere una «spesa» del fringe benefit in un anno successivo a quello previsto nell'accordo/regolamento aziendale

La prassi di riferimento è: circolari 35/E/2022, 23/E/2023 e 5/E/2024, dell'Agenzia delle Entrate

# Fringe benefit

Alla ditta \_\_\_\_\_

Oggetto: **dichiarazione sul possesso dei requisiti per la misura fiscale prevista dall'articolo 1, comma 390, della Legge n. 207/2024, (cd. Legge di Bilancio per l'anno 2025)**

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, dipendente di codesta Società dal \_\_\_\_\_, con la qualifica di \_\_\_\_\_, è a conoscenza che la Società intende erogare *fringe benefit* ai propri lavoratori.

A tal fine, consapevole di quanto previsto dagli artt. 75 e 76 DPR n. 445/2000 e delle sanzioni penali previste per coloro che rilasciano dichiarazioni non corrispondenti al vero,

## Dichiara

di avere diritto all'agevolazione prevista dall'articolo 1, comma 390, della Legge n. 207/2024, che dispone l'elevazione del limite di esenzione da 258,23 a 2.000 euro, in quanto genitore di figlio/i a carico, ai sensi dell'art. 12, comma 2, del TUIR.

In considerazione di ciò, ed in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 17, della medesima legge, fornisce il/i codice/i fiscale del/i figlio/i:

- \_\_\_\_\_

Dichiara, altresì, di voler fruire dell'agevolazione in oggetto, anche attraverso il rimborso 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.

Il lavoratore si impegna a informare la Società qualora vi siano variazioni, per l'anno 2024, riguardanti il carico familiare.

Luogo e data

*firma lavoratore*

## Fringe benefit

Alla ditta \_\_\_\_\_

Oggetto: **dichiarazione sull'ammontare delle erogazioni liberali, ai sensi dell'art. 51, comma 3, del DPR 917/1986 (TUIR), ricevute da altri datori di lavoro nell'anno 2025**

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, dipendente di codesta Società dal \_\_\_\_\_, con la qualifica di \_\_\_\_\_, consapevole di quanto previsto dagli artt. 75 e 76 DPR n. 445/2000 e delle sanzioni penali previste per coloro che rilasciano dichiarazioni non corrispondenti al vero,

### Dichiara

- di avere ricevuto erogazioni liberali nell'anno 2025, da parte di altri datori di lavoro, nell'ammontare complessivo di \_\_\_\_\_ euro
- di non aver ricevuto erogazioni liberali, da parte di altri datori di lavoro, nell'anno 2025

Il sottoscritto si impegna a informare la Società qualora vi siano variazioni riguardanti la presente dichiarazione.

Luogo e data

*firma lavoratore*

## Fringe benefit

Alla Rappresentanza sindacale unitaria

Oggetto: **informativa ai sensi dell'articolo 1, comma 390, della Legge n. 207/2024, (cd. Legge di Bilancio per l'anno 2025)**

Si comunica che l'impresa ha intenzione di **mettere a disposizione *fringe benefit*** ai **propri dipendenti** in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 1, comma 390, della Legge n. 207/2024.

L'erogazione sarà volontaria, da parte dell'impresa, sia per quanto riguarda i soggetti beneficiari che l'importo da erogare.

Luogo e data

*firma azienda*

# Premio di risultato

---

## Legge di bilancio 2025

### Premio di risultato

È prorogato, per gli **anni 2025, 2026 e 2027**, la riduzione dell'**imposta sostitutiva** sul **PdR** dal 10 al **5%**

Affinché venga applicata al PdR l'imposta sostitutiva devono essere rispettati i seguenti requisiti:

- il premio deve essere previsto all'interno di un **contratto aziendale o territoriale**;
- Il **contratto** deve essere **depositato** telematicamente sul sito del Ministero del Lavoro;
- il premio deve essere di **ammontare variabile**;
- la corresponsione del premio deve essere legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione**, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208/2015 e dal DM 25 marzo 2016;
- Per ogni indicatore deve essere previsto un **periodo congruo di riferimento** sul quale verificare l'incrementalità;
- il valore di premio agevolabile **non potrà superare i 3.000 euro lordi**;
- il beneficio potrà essere applicato **solo ai lavoratori** che, nel corso dell'anno 2024, hanno ricevuto un **reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro**.

Ricordo, che qualora il **PdR** sia **detassabile**, può altresì essere **convertito**, su richiesta del lavoratore, in **welfare**. Ciò comporta la totale detassazione e decontribuzione del valore erogato in welfare.

# Legge di bilancio 2025

	Beneficiari	Tipologia	Detassabilità e Decontribuzione	Adempimento preliminare
<b>Fringe benefit</b>	<i>ad personam</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- buoni carburante e buoni spesa</li> <li>- omaggio natalizio</li> <li>- auto aziendale ad uso promiscuo</li> <li>- fabbricati in uso ai dipendenti</li> <li>- prestiti personali ai dipendenti</li> <li>- rimborso del pagamento delle utenze domestiche di luce, acqua e gas</li> <li>- rimborso delle spese per l'affitto della prima casa</li> <li>- rimborso delle spese per interessi sul mutuo relativo alla prima casa</li> </ul>	<p>Entro il <b>massimale di 1.000 euro</b>, aumentabile a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico.</p> <p>Al superamento del massimale di legge si applica la tassazione e la contribuzione su tutto il valore erogato.</p>	<p>a. <b>Informativa alla RSU</b> circa la volontà di erogare fringe benefit di un valore superiore ai 258,23 euro (art. 51, comma 3, TUIR).</p> <p>b. Qualora il fringe benefit erogato superi la soglia dei 1.000 euro, <b>auto-dichiarazione</b> del dipendente di avere figli a carico, indicandone il codice fiscale.</p> <p>Non necessità di una forma scritta.</p>
<b>Welfare</b>	<p>La <b>generalità dei dipendenti</b> o <b>categorie di essi</b>.</p> <p>L'erogazione <i>ad personam</i> fa sì che il valore erogato venga considerato quale retribuzione imponibile</p>	<p><b>Beni e servizi</b> utilizzabili per specifiche <b>finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria</b> o <b>culto</b>.</p> <p>Le tipologie di welfare sono identificate dal comma 2, dell'articolo 51, del TUIR.</p>	<p>Alcune tipologie di welfare prevedono dei massimali entro i quali è possibile detassare e decontribuire il valore erogato dall'azienda. Ad esempio, il contributo per l'assistenza sanitaria integrativa è nel limite di 3.615,20 euro annui.</p>	<p>a. Stesura di un <b>contratto collettivo</b> o di un <b>regolamento</b> che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale.</p> <p>b. <b>Deposito</b> telematico del documento al <b>Ministero del Lavoro</b></p> <p>La mancanza di tale formalità comporterà la deducibilità nel limite complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.</p>



# Collegato Lavoro: NASPI

Marzo 2025

# Novità NASPI

Le lavoratrici e i lavoratori che si dimettono volontariamente (dimissioni volontarie o interruzione per risoluzione consensuale da un impiego a tempo indeterminato) e che nei successivi 12 mesi trovano una nuova occupazione, in caso di successiva **perdita involontaria** dell'occupazione (licenziamento, scadenza naturale del contratto, etc.), per accedere alla NASpI dovranno aver maturato almeno 13 settimane di contribuzione (anche non continuative) presso il nuovo/i nuovi datore/i di lavoro.



# Quali Lavoratori

- **chi si dimette o risolve consensualmente un contratto potrà fare richiesta di NASpl entro i 12 mesi successivi solo dopo avere versato circa 4 mesi di contribuzione o attendere il decorso di un anno dalle dimissioni per far valere i contributi versati negli ultimi quattro**



**un lavoratore che dopo un periodo di occupazione presso l'azienda A cessa il rapporto di lavoro a TI per dimissioni volontarie in data 10 febbraio 2025 e si rioccupi il 10 marzo 2025 presso un nuovo datore di lavoro che, tuttavia, lo licenzia il 10 aprile 2025, per giustificato motivo oggettivo. In tal caso, il lavoratore, non avendo maturato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i due eventi, non può accedere alla NASpl. Se il licenziamento si verificherà il 10 luglio 2025, essendosi concretizzato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i due eventi, il medesimo lavoratore può fruire della NASpl." (Circolare INPS n.3 del 15/01/2025)**



**Altra novità riguarda l'assenza ingiustificata prolungata: a partire dal 1° gennaio 2025, l'assenza ingiustificata superiore a 5 o 15 giorni (a seconda del CCNL di riferimento), salvo dimostrazione opposta, sarà considerata come dimissioni volontarie e non più causa di licenziamento (ovvero perdita involontaria del lavoro, a cui si lega l'accesso alla NASpI).**



INPS.HERMES.19/02/2025.0000632

Articolo 19 della legge 13 dicembre 2024, n. 203, rubricato “Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro”. Esclusione dal versamento del contributo dovuto per l'interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

**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**



il rapporto di lavoro si intende risolto con effetto immediato, e non si applicano le formalità previste dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015 per le dimissioni volontarie del lavoratore, ossia la comunicazione e la sua eventuale revoca, a pena di inefficacia, in via telematica, nonché il rispetto del termine di preavviso.

L'INPS, con la circolare n. 3/2025 emanata il 15 gennaio 2025, ha fornito indicazioni dettagliate sulle nuove disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, sostegno al reddito e supporto alle famiglie, introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 (legge n. 207/2024) e dal Collegato Lavoro (legge n. 204/2024).



# Lavoratori hanno diritto alla NASpl nel caso

## di

**licenziamento, anche per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;**

**scadenza naturale del contratto;**

**dimissioni per giusta causa (ad esempio a seguito di mancata retribuzione, molestie, demansionamenti, mobbing, etc.);**

**dimissioni volontarie nel periodo tutelato della maternità/paternità (entro il 1° anno di vita del figlio/ingresso in famiglia).**

**Risoluzione consensuale del contratto, unicamente nei casi di:**

**attivazione della procedura di conciliazione obbligatoria presso la Direzione Territoriale dell'Ispettorato del Lavoro;**

**licenziamento per giustificato motivo oggettivo;**

**rifiuto al trasferimento ad altra sede aziendale distante più di 50 Km dalla propria residenza e/o raggiungibile in oltre 80 minuti con l'utilizzo dei mezzi pubblici.**



# Requisiti per chiedere la NASpl



**essere in stato di disoccupazione;**

**avere almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti, ovvero almeno 13 settimane negli ultimi 12 mesi nei casi in cui l'ultimo evento di disoccupazione si verifichi dopo precedenti dimissioni volontarie/risoluzione consensuale di un contratto a tempo indeterminato.**

# Messaggio Hermes n.420 del 3 febbraio 2025

Si premette che sono state portate a termine (in data 29 gennaio u.s.) le necessarie implementazioni procedurali finalizzate all'esclusione dall'automazione delle domande di NASpl in argomento che dovranno pertanto essere gestite dall'operatore di sede.

A partire dal 5 febbraio c.a. sarà possibile ottenere la lista delle domande con le caratteristiche in questione, impostando nel campo Note dei report del cruscotto NASpl Automatizzata la dicitura: Legge n. 207/2024.

Con successiva comunicazione PEI saranno trasmesse le  
10 domande presentate nel mese di gennaio e non ancora scartate dall'automazione, per le necessarie verifiche.

**Requisito contributivo (13 settimane) di accesso alla NASpl in presenza di cessazione involontaria del rapporto di lavoro quando sia preceduta da una cessazione volontaria intervenuta per dimissioni o risoluzione consensuale nei dodici mesi precedenti il predetto evento di cessazione involontaria. Istruzioni amministrative e operative.**



GRAZIE PER  
L'ATTENZIONE  
ARRIVEDERCI



A cura di **Salvatore De Falco**  
Direttore sede provinciale di Modena

Febbraio 2024