

LEGGE DI BILANCIO 2025 (Legge 30 dicembre 2024 n. 207)

ALIQUOTE E SCAGLIONI IRPEF (art. 1, comma 2)

La legge di Bilancio conferma le aliquote e gli scaglioni di reddito 2025 per la determinazione dell'IRPEF su tre fasce e le rendite **strutturali**:

SCAGLIONI DI REDDITO	ALIQUOTA IRPEF
Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35%
Oltre 50.000 euro	43%

DETRAZIONE DA LAVORO DIPENDENTE ED ASSIMILATO (art. 1, comma 2)

Con la modifica dell'art. 13, comma 1, lettera a) del TUIR, l'aumento della detrazione da lavoro dipendente (da 1.880 euro a 1.955 euro) viene reso **strutturale** per i titolari di reddito complessivo annuo non superiore a 15.000 euro. Pertanto, anche per il periodo d'imposta 2025 e per quelli successivi trovano applicazione i seguenti importi per le detrazioni da lavoro dipendente e assimilato:

REDDITO COMPLESSIVO	DETRAZIONE SPETTANTE
RC ≤ 15.000	1.955 euro
15.000 < RC ≤ 28.000	$1.910 + 1.190 \times \frac{(28.000 - RC)}{13.000}$
28.000 < RC ≤ 50.000	$1.910 \times \frac{(50.000 - RC)}{22.000}$

N.B.: Rimane la detrazione minima di € 690 per i rapporti a tempo indeterminato e di € 1.380 per i rapporti a termine, da rapportare al periodo di lavoro di lavoro, se il lavoratore non dichiara di non avere altri redditi.

Inoltre, la detrazione va aumentata di € 65,00 se il reddito complessivo è superiore ad € 25.000, ma non ad € 35.000.

NO TAX AREA 2025	
DIPENDENTI E ASSIMILATI	€ 8.500,00
PENSIONATI	€ 8.500,00
AUTONOMI (IMPRESE E PROFESSIONISTI)	€ 5.500,00

TAGLIO DEL CUNEO FISCALE (art. 1, commi 4 e 6)

- non ci sarà più il taglio al cuneo contributivo del 6-7% per i redditi fino a 35mila euro.

Bonus per lavoratori dipendenti, esclusi i pensionati, con **reddito complessivo non superiore a 20.000 euro**

Ulteriore detrazione per lavoratori dipendenti, esclusi i pensionati, con reddito **complessivo superiore a 20.000 euro ma non a 40.000 euro**

Bonus esente - reddito di lavoro dipendente, esclusi i redditi da pensione (art. 1, cc. 4 e 5, legge bilancio 2025)

Limite di reddito lavoro dipendente rapportato a anno (*)		percentuale da applicare al reddito di lavoro dipendente effettivo
non superiore a	8.500	7,1
non superiore a	15.000	5,3
superiore a	15.000	4,8

(*) Rapportare il reddito all'intero anno vale ai soli fini dell'individuazione della percentuale applicabile

ULTERIORE DETRAZIONE

- Reddito complessivo tra 20mila e 32mila euro: detrazione fissa di 1.000 euro;
- Reddito complessivo oltre i 32mila euro la detrazione diminuisce gradualmente fino ad azzerarsi a 40mila euro.

Reddito complessivo annuo	Detrazione annua
$20.000 < RC \leq 32.000$	1.000
$32.000 < RC \leq 40.000$	$1.000 \times \frac{(40.000 - RC)^*}{8.000}$
$RC > 40.000$	0

PUNTO DI ATTENZIONE:

Il bonus NON va rapportato ai periodi di lavoro nell'anno, mentre l'ulteriore detrazione è rapportata al periodo di lavoro nell'anno (quindi spetta per intero se il periodo di lavoro è di gg. 365).

TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Il riconoscimento del **trattamento integrativo pari a 1.200 euro annui** per i soggetti con **reddito complessivo non superiore ad euro 15.000** è consentito soltanto qualora **l'imposta lorda sia superiore alla detrazione spettante per lavoro dipendente, diminuita dell'importo di 75 euro**.

Pertanto, ai dipendenti con reddito complessivo non superiore a 15mila euro, la verifica della capienza, dovrà essere effettuata valutando l'imposta teorica applicando le detrazioni vigenti al 31.12.2023 di 1880 euro e non quelle vigenti ai fini IRPEF di 1955 euro (infatti $1955 - 75 = 1880$).

Il trattamento integrativo è reso strutturale dalla Legge di Bilancio 2025.

(*) Reddito complessivo - Ai fini della determinazione del reddito complessivo e del reddito di lavoro dipendente non si deve tenere conto della riduzione del reddito prevista per gli impatriati e il rientro dei cervelli.

Il citato reddito complessivo si assume al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze

RECUPERO DEL TRATTAMENTO INTEGRATIVO E/O DEL BONUS

I sostituti d'imposta devono riconoscere **in via automatica sia il bonus sia l'ulteriore detrazione all'atto dell'erogazione delle retribuzioni e verificano in sede di conguaglio la spettanza degli stessi**. Qualora, in sede di conguaglio, si rilevi non spettante o spettante in misura ridotta sia il bonus sia l'ulteriore detrazione, il sostituto d'imposta provvede al recupero e qualora la somma da recuperare risulti superiore a € 60 il recupero dovrà essere effettuato in 10 rate di pari importo a partire dalla prima retribuzione utile alla quale si applicano gli effetti del conguaglio (esempio: conguaglio con retribuzione di dicembre, prima rata su dicembre le restanti rate nei mesi da gennaio a settembre). In sede di conguaglio di fine rapporto il recupero è effettuato in un'unica soluzione (anche se la norma non lo prevede).

Importo da recuperare	Recupero importi non spettanti in sede di conguaglio		
	Trattamento integrativo	Indennità (bonus) esente 2025 (reddito complessivo fino a € 20.000)	Ulteriore detrazione 2025 (reddito complessivo maggiore di € 20.000 ma non di € 40.000)
Importo fino a 60 euro	Recupere in unica soluzione		
Importo superiore a 60 euro	Recupero in 8 rate	Recupero in dieci rate	

I sostituti d'imposta recuperano l'ammontare del bonus erogato mediante compensazione in F24 (dovrà essere istituito un apposito codice tributo)

NUOVO CUNEO FISCALE

REQUISITI E VALORI

Essere titolare di reddito di lavoro dipendente

Avere un reddito complessivo non superiore a € 40.000

Si esclude il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze

Valore non superiore a € 20.000

Valore superiore a € 20.000 ma non superiore a € 40.000

Il valore effettivo potrà essere conosciuto solo a fine anno (o preventivamente comunicato dal lavoratore

Nuovo bonus da calcolare sul reddito di lavoro dipendente:

- 7,1% (redditi non superiori a € 8.500)
- 5,3% (redditi non superiori € 15.000)
- 4,8% (redditi superiori a € 15.000)

Ulteriore detrazione max € 1.000

I sostituti d'imposta devono riconoscere in via automatica sia il bonus sia l'ulteriore detrazione all'atto dell'erogazione delle retribuzioni e verificano in sede di conguaglio la spettanza degli stessi.

Il lavoratore, a nostro avviso, può sempre comunicare di non volere il beneficio.

DETRAZIONI PER FAMILIARI A CARICO (art. 1, comma 11)

Il provvedimento apporta le seguenti modifiche ai fini dell'assegnazione delle detrazioni per carichi di famiglia, **relative ai figli ed agli altri familiari a carico, mentre rimane invariata la detrazione per il coniuge a carico:**

a) Figli a carico: il valore della detrazione è confermata (€ 950) ma cambia l'individuazione dei soggetti escludendo i figli di età pari o superiore a 30 anni, a meno che non si tratti di soggetti disabili. (Quindi, da 21 a 29 anni e 364 giorni. I figli disabili senza limiti di età).

b) Altri familiari a carico: dal 2025, le detrazioni per gli altri familiari a carico riguarderanno solo gli ascendenti (in sostanza: padre e la madre ma anche i nonni e i bisnonni) che convivono con il contribuente (in pro quota tra coloro che hanno diritto).

Testo in vigore dall'1.1.2025
c) «950 euro per ciascun figlio, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto, di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni, nonché per ciascun figlio di età pari o superiore a 30 anni con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.»

Testo in vigore dall'1.1.2025
d) «750 euro, da ripartire pro quota (1) tra coloro che hanno diritto alla detrazione, per ciascun ascendente che conviva con il contribuente.»

Inoltre, viene specificato, introducendo il comma 2-bis nell'art. 12 del TUIR, che le detrazioni per il coniuge, i figli e gli ascendenti **non spettano ai contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di uno Stato aderente all'Accordo sullo Spazio economico europeo (Islanda, Liechtenstein e Norvegia) in relazione ai familiari residenti all'estero.**

Figli a altri familiari a carico⁽¹⁾

Figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto, di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni, nonché per ciascun figlio di età pari o superiore a 30 anni con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (1)	Detrazione annua
Figli ⁽²⁾ :	
1	€ 950
2	€ 1.900
3	€ 2.850
4	€ 3.800
Per ogni figlio ulteriore	€ 950
Altri familiari a carico (1): ciascun ascendente che conviva con il contribuente da ripartire pro quota tra coloro che hanno diritto alla detrazione ⁽³⁾	€ 750

RIFLESSI SUL WELFARE nei confronti dei FAMILIARI DEL DIPENDENTE

Per la gestione del welfare indirizzata ai familiari del dipendente le vigenti disposizioni fanno riferimento ai familiari indicati all'art. 12 del TUIR, pertanto, dal 2025 non potranno più essere inseriti questi familiari: i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali.

DETRAZIONI PER ONERI

In attuazione della delega fiscale, ai fini dell'applicazione delle detrazioni per oneri e spese, la norma fissa un limite per chi possiede un reddito complessivo superiore a € 75.000 (al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze). In particolare, sono ammesse in detrazione fino al limite che scaturisce dalla seguente formula: Importo base per il coefficiente correlato al numero dei figli a carico.

Detrazione per oneri - limiti legati al reddito complessivo								
fascia di reddito		Importo base	numero figli fiscalmente a carico (1)					
			0	1	2	>2	Almeno 1 figlio disabile (L.104/1992)	
			Ciefficiente					
			0,5	0,7	0,85	1	1	
			Limite detraibilità					
			> 75.000	100.000	14.000	7.000	9.800	11.900
> 100.000		8.000	4.000	5.600	6.800	8.000	8.000	
'(1) Compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati presenti nel nucleo familiare del contribuente								

Sono esclusi dall'applicazione della suddetta disposizione i seguenti oneri detraibili:

- Spese sanitarie (art. 15, c. 1, lett. c), DPR 917/1986);
- Somme investite nelle start up innovative (artt. 29 e 29-bis, D.L. 179/2012, L. 221/2012);
- Somme investite nelle piccole e media imprese innovative (art. 4, c. 9 e 9-ter, D.L. 3/2015, L. 33/2015).

Per le detrazioni ripartibili in più annualità rilevano, ai fini della suddetta disposizione le rate di spesa riferite a ciascun anno.

Sono comunque esclusi dal computo, gli oneri detraibili sostenuti in dipendenza di:

- prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2024,
- i premi di assicurazione detraibili ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettere f) e f bis) (TUIR), sostenuti in dipendenza di contratti stipulati fino al 31 dicembre 2024
- le rate delle spese detraibili ai sensi dell'articolo 16-bis (Detrazione delle spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici) ovvero di altre disposizioni normative, sostenute fino al 31 dicembre 2024.

CONGEDO PARENTALE (art. 1, comma 217)

- incremento dell'indennità all'80% della retribuzione per un ulteriore mese aggiuntivo fino ai 6 anni di età del bambino, per chi ha terminato il congedo di maternità o paternità dopo il 31/12/2024;
- Incremento dell'indennità dal 60% all'80%, anche per il secondo mese di congedo parentale, per chi ha terminato il congedo di maternità o paternità dopo il 31/12/2023.
- La stessa normativa è applicabile nei casi di adozione od affidamento, entro il 6° anno di ingresso del minore in famiglia e per i nuclei monoparentali.

Schematicamente la situazione attuale è la seguente (in attesa di circolare INPS con i codici da utilizzare):



PERIODO	% INDENNIZZO	LIMITE D'ETÀ DEL FIGLIO	ULTERIORI CONDIZIONI
GENITORI CON congedo obbligatorio terminato prima del 31/12/2022...			
Nove mesi	30%	12 anni	3 mesi per ciascun genitore e ulteriori 3 a scelta di uno dei due
Ulteriori mesi fino al max di 10 o 11 mesi	30%	12 anni	Solo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione
...dopo il 31/12/2022 ma prima del 31/12/2023			
Un mese	80%	6 anni	In alternativa fra i due genitori
Ulteriori 8 mesi	30%	12 anni	3 mesi per ciascun genitore e ulteriori 3 a scelta di uno dei due
Ulteriori mesi fino al max di 10 o 11 mesi	30%	12 anni	Solo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione



...dopo il 31/12/2023 ma prima del 31/12/2024			
Due mesi*	80%	6 anni	In alternativa fra i due genitori
Ulteriori 7 mesi, per un totale di 9	30%	12 anni	3 mesi per ciascun genitore e ulteriori 3 a scelta di uno dei due
Ulteriori mesi fino al max di 10 o 11 mesi	30%	12 anni	Solo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione
...dopo il 31/12/2024			
Tre mesi	80%	6 anni	In alternativa fra i due genitori
Ulteriori 6 mesi	30%	12 anni	3 mesi per ciascun genitore e ulteriori 3 a scelta di uno dei due
Ulteriori mesi fino al max di 10 o 11 mesi	30%	12 anni	Solo in caso di reddito inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione



LE NUOVE REGOLE SUI RIMBORSI PER LE TRASFERTE (art. 1, commi 81, 83)

(Attenzione: si sta ipotizzando, utilizzando il Milleproroghe, di spostare l'entrata in vigore al 1° luglio 2025 oppure dal 1° gennaio 2026 od ancora la non applicabilità per le trasferte estere)

- I rimborsi per le spese di trasferta, legati a vitto, alloggio, viaggio e trasporto, inclusi i servizi taxi e noleggio con conducente (NCC),
- per poter **beneficiare della deducibilità** ai fini IRES/IRPEF e IRAP, e
- per **evitare che queste spese vengano considerate reddito imponibile** per i dipendenti,
- **è necessario che i pagamenti vengano effettuati tramite metodi tracciabili.**

SERVIZI PUBBLICI DI LINEA

L'unica eccezione a questa regola riguarda i trasporti effettuati con **autoservizi pubblici di linea**.

Pertanto, le spese di trasporto con autoservizi pubblici di linea sono escluse dalla norma in commento. Per l'individuazione di quest'ultimi si ritiene di poter fare riferimento anche all'art. 87 del codice della strada ove si evince che si intendono adibiti al servizio di linea "corse per una destinazione predeterminata su itinerari autorizzati e con offerta indifferenziata al pubblico" (vi rientrano, richiamando l'art. 1, L. 21/1992: linea ferroviaria, automobilistica, marittima, lacuale ed aerea).

LIMITI DI SPESA GIORNALIERA

Il provvedimento interviene anche nell'art. 95 del TUIR per la deducibilità dal reddito d'impresa delle spese per prestazioni di lavoro. In particolare, il provvedimento aggiunge il comma 3-bis che recita: Le spese di vitto e alloggio e quelle per viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1992, n. 21, nonché i rimborsi analitici relativi alle medesime spese sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti a lavoratori autonomi, sono deducibili nei limiti di cui ai commi 1, 2 e 3 (esempio: per le spese di vitto e alloggio il limite di deducibilità è fissato in € 180,76/giorno elevati a € 258,23 per le trasferte all'estero) se i pagamenti sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

PUNTO DI ATTENZIONE:

Qualora un dipendente **non utilizzi un metodo di pagamento tracciabile** durante una trasferta, **l'azienda sarà comunque obbligata a rimborsare le spese sostenute, come previsto dal contratto collettivo, ma assoggettando tali importi a imposte e contributi.** Ciò comporterà una **riduzione del rimborso netto ricevuto dal lavoratore**, che vedrà una cifra inferiore rispetto a quanto speso.

AUTO AD USO PROMISCUO (art. 1, comma 48)

(Attenzione: si sta ipotizzando, utilizzando il Milleproroghe di spostare l'entrata in vigore al 1° luglio 2025!)

La legge di Bilancio interviene con la modifica dell'art. 51, comma 4, lett. a), TUIR, **passando da un sistema di valorizzazione del fringe auto basato sulle emissioni a uno basato sull'alimentazione del veicolo.**

Per gli autoveicoli, le motociclette e i ciclomotori:

- di **nuova immatricolazione** (quindi 2025!),
- **concessi in uso promiscuo con contratti stipulati dal 1° gennaio 2025,**
- il fringe è calcolato in percentuale sull'importo sempre corrispondente a **una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri,**
- sulla base del **costo chilometrico di esercizio derivante dalle tabelle nazionali dell'ACI,**
- **escludendo gli importi eventualmente detratti dal dipendente.**

Di seguito **le misure:**

Studi Associati
di Consulenza Aziendale
Via Pola 30 Torri di Quartesolo (VI)
www.studi-associati.com
+39.04441464673
direzione@studi-associati.com



- al **10%** per i veicoli a trazione **esclusivamente elettrica**;
- al **20%** per i veicoli elettrici **ibridi plug-in**;
- al **50%** (invece del 30%!) per i veicoli **con altre alimentazioni**.

DISPOSIZIONI PRECEDENTI

- Auto immatricolata entro il 30 giugno 2020 e assegnata al dipendente con contratto siglato entro il 30 giugno: applicazione della precedente normativa (fringe benefit 4.500 Km per costo chilometrico ACI), nessuna incidenza l'emissione di CO2 per g/Km.
- Auto immatricolata dal 1° luglio 2020 e assegnata al dipendente con contratto siglato dal 1° luglio 2020: applicazione dei nuovi valori introdotti dalla legge di bilancio legati all'emissione di CO2 g/Km. In sintesi:

In sintesi, il valore forfettario/convenzionale annuo imponibile è calcolato, dal 2021, moltiplicando il costo chilometrico definito dall'ACI per il numero dei chilometri di seguito riportati:

- **3.750 Km (25% di 15.000 Km) per emissioni di CO2 fino a 60 g/km;**
- **4.500 km (30% di 15.000 Km) per emissioni CO2 superiori a 60 e fino a 160 g/km;**
- **7.500 Km (50% di 15.000 km) per emissioni di CO2 superiori a 160 e fino a 190 g/km;**
- **9.000 Km (60% di 15.000 km) per emissioni di CO2 superiori a 190 g/km.**

- Auto immatricolata entro il 30 giugno 2020 e assegnata al dipendente con contratto siglato dal 1° luglio 2020: ai fini fiscali e contributivi occorre individuare il valore del benefit per l'utilizzo privato dell'auto aziendale. Tale valorizzazione, secondo l'A.E., va così individuata: «Il benefit dovrà essere fiscalmente valorizzato per la sola parte riferibile all'uso privato dell'autoveicolo, motociclo o ciclomotore, scorpendo dal suo valore normale, l'utilizzo nell'interesse del datore di lavoro» (l'A.E. non propone però un esempio di calcolo).

MISURE FISCALI PER IL WELFARE (art. 1, commi 386 – 389)

Nuovi assunti a tempo indeterminato nel 2025 – L'erogazione o il rimborso di somme per il pagamento di canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti dal 1°1 al 31.12.2025, titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a € 35.000 nell'anno precedente la data di assunzione, non concorrono a formare reddito entro il limite complessivo di € 5.000 annui (Per i primi due anni dalla data di assunzione). L'esclusione dal reddito non rileva ai fini contributivi, quindi l'agevolazione è fiscale per il dipendente nuovo assunto.

La condizione essenziale è quella che **il dipendente assunto abbia trasferito la residenza nel comune di lavoro**, qualora questo sia **situato a più di 100 Km di distanza dal comune di precedente residenza**. Il lavoratore deve rilasciare apposita dichiarazione a norma dell'art. 46 del dpr 445/2000, nella quale attesti il luogo di residenza nei 6 mesi precedenti la data di assunzione. La norma non prevede che per applicare l'agevolazione debba essere osservata la condizione generalità o categoria omogenea di dipendenti (conseguentemente può avere anche origine discrezionale). N.B. – Dette somme computano ai fini ISEE e ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

DECRETO MILLEPROROGHE

ATTIVITA' STAGIONALI

- Norma di interpretazione autentica
- che stabilisce che nelle attività stagionali, quindi soggette alla specifica normativa, rientrano anche quelle organizzate per far fronte ad intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché ad 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 sottoscritti alla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro (12 gennaio 2025), stipulati ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 (contratti collettivi nazionali, territoriali od aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative della categoria).

PUNTO DI ATTENZIONE:

L'esonero dal pagamento del contributo addizionale per i contratti a termine è possibile solo se l'attività è inclusa nel DPR 7 ottobre 1963 n. 1525 (vedi allegato).

AUTOLIQUIDAZIONE INAIL

NOVITA' 2024

Novità 2024		
Giornalisti dipendenti	Per gli assicurati INAIL dal 1° gennaio 2024 va fatta la prima autoliquidazione	INAIL circ. 53/2023
Studenti e insegnanti	Estensione tutela INAIL per l'anno scolastico 2024-2025	Art. 9 D.L. 113/2024 conv. L. 143/2024 - INAIL circ. 46/2024
Calcolo dei premi	Rivalutazione valori di riferimento	INAIL circ. 23/2024
Riduzione premio	Artigiani, agricoli e piccola pesca	

COLLEGATO LAVORO

PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TERMINE

PUNTI DI ATTENZIONE:

- Le giornate di prova sono di **EFFETTIVO LAVORO**;
- La durata del contratto a termine si intende in giorni di calendario.
- In attesa di indicazioni ulteriori, la linea dello studio nella scelta tra quanto stabilito dal CCNL e quanto previsto dalla normativa vigente, è di applicare il periodo più corto.

DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

PUNTI DI ATTENZIONE:

Studi Associati
di Consulenza Aziendale
Via Pola 30 Torri di Quartesolo (VI)
www.studi-associati.com
+39.04441464673
direzione@studi-associati.com



- I giorni di assenza si intendono LAVORATIVI
- Dobbiamo appurare che ci sia una effettiva volontà del lavoratore alle dimissioni;
- Attenzione agli abusi;
- Moviamoci con cautela

Comunicazione all'ITL

Per la nota dell'INL del 22 gennaio 2025, è preferibile la Pec, indicando oltre ai dati del lavoratore, i recapiti (telefono, mail ecc.) di cui è a conoscenza. A questo punto l'ITL potrà avviare con la massima tempestività, la verifica sulla veridicità della comunicazione, contattando il lavoratore, colleghi dello stesso, o altri soggetti per accertare che il lavoratore non si sia presentato presso il luogo di lavoro, né abbia comunicato l'assenza. **Il termine massimo entro cui avviare la verifica è di 30 giorni da quando riceve la comunicazione datoriale.**

Cessazione del rapporto

Per la nota INL, la comunicazione di cessazione al centro per l'impiego va fatta una volta effettuata la comunicazione all'Ispettorato. L'effetto risolutivo del rapporto viene meno se il lavoratore dà prova della forza maggiore o delle circostanze che hanno impedito la presenza al lavoro e così l'ITL comunicherà alle parti l'inefficacia della risoluzione. Il lavoratore avrà in questo caso diritto alla ricostituzione del rapporto se il datore ha già trasmesso l'Unilav.

Criticità

In attesa di istruzioni vanno chiariti i seguenti punti:

- ✓ Il computo dei 15 giorni;
- ✓ Le attuali previsioni dei CCNL sono valide ai fini di legge?
- ✓ Quale è il giorno di cessazione del rapporto? Il giorno dopo ai giorni previsti? Quando il datore di lavoro lo comunica all'ITL?
- ✓ la comunicazione al Centro impiego va fatta entro 5 gg. (?) dopo la comunicazione all'ITL?
- ✓ se il lavoratore dimostra anche in modo irruotale che l'assenza è giustificata, con quale procedura si resetta ciò che è stato fatto?
- ✓ anche se il CCNL è al momento impostato su una procedura di licenziamento disciplinare, la legge prevale ed è applicabile. Può il datore di lavoro applicare ugualmente la procedura del CCNL anziché quella normativa?
- ✓ va trattenuto il preavviso che non sarà lavorato?

LINEA DELLO STUDIO: VERIFICARE CON I CONSULENTI DELLO STUDIO LA FATTIBILITA' DEI SINGOLI CASI.