



SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

MILANO, 7 GENNAIO 2025

Spettabile Clientela

OGGETTO: PRINCIPALI AGGIORNAMENTI SULLE NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Spettabile Clientela,

auguri a tutti per uno splendido 2025! Oggi ci concentriamo sulle principali novità in materia di lavoro, sugli argomenti che ci interessano nel lavoro pratico di tutti i giorni.

- 1) **CONTRATTI A TERMINE: Il Decreto Milleproroghe 2025, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 9 dicembre 2024, prevede una proroga, fino al 31 dicembre 2025, per la stipula di contratti a tempo determinato di durata compresa tra 12 e 24 mesi, anche in assenza di specifiche previsioni della contrattazione collettiva, purché le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva siano indicate nel contratto individuale.**

Questo intervento legislativo offre alle parti sociali un orizzonte temporale più ampio per adeguare le discipline contrattuali collettive alle nuove disposizioni normative, assicurando nel contempo alle imprese un maggiore margine di flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro a termine.

- 2) **DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI: Quante volte ci siamo trovati davanti ad un lavoratore che sparisce e si assenta in maniera ingiustificata, senza dare più notizie di sé? Il 28.12.2024, è stata pubblicata la L. 203/2024, collegata alla legge di Bilancio 2025 che introduce nuove misure in materia di lavoro, tra cui la tanto attesa disposizione volta a contrastare il fenomeno delle **assenze strategiche** che inducono necessariamente il datore di lavoro all'apertura di un procedimento disciplinare e al successivo licenziamento con addebito degli oneri correlati al ticket NASpl.**



Nello specifico, la modifica dell'art. 26 D.Lgs. 14.09.2015, n. 151, introducendo il nuovo c. 7-bis, prevede che, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal Ccnl o, in mancanza, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro deve seguire la seguente procedura:

La **procedura**, in capo al datore di lavoro, sarà la seguente:

1. inviare una **comunicazione all'Ispettorato del Lavoro**, territorialmente competente sul rapporto di lavoro, con la descrizione circa l'assenza ingiustificata del lavoratore oltre quanto consentito dal CCNL applicato, ovvero oltre i quindici giorni. In attesa che l'Ispettorato fornisca i dovuti chiarimenti, ritengo che la comunicazione all'ITL potrà essere effettuata con una delle seguenti modalità:

a. brevi manu,

b. raccomandata con ricevuta di ritorno,

c. posta elettronica certificata. È possibile trovare l'indirizzo PEC delle ITL accedendo al sito dell'Ispettorato nazionale del lavoro ([www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it)), sezione "L'Agenzia" e poi "Le sedi INL".

2. Effettuare, **entro i 5 giorni** successivi alla data di **decorrenza della cessazione**, la **comunicazione obbligatoria telematica al Centro per l'Impiego**. Il giustificativo del recesso dovrà essere: "dimissioni volontarie".

Sul primo punto, una volta che l'Ispettorato del Lavoro avrà ricevuto la comunicazione da parte del datore di lavoro, potrà valutare se effettuare una verifica circa la veridicità dell'informativa stessa, anche rispetto alla congruenza del periodo di assenza con quanto previsto dal contratto collettivo.

Proprio per quanto attiene la **durata massima dell'assenza ingiustificata**, al di là della quale nasce il diritto del datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro, la verifica dovrà riguardare l'articolo del contratto collettivo nazionale di lavoro che tratta il codice disciplinare. A mero titolo di esempio, riporto le previsioni di alcuni dei principali CCNL:

- METALMECCANICA industria: oltre i quattro giorni;
- METALMECCANICA - Piccola e media industria - Confapi: oltre i quattro giorni;
- TERZIARIO - Confcommercio: oltre i tre giorni;
- TERZIARIO - Confesercenti: oltre i tre giorni;
- ALIMENTARI - Aziende industriali: oltre i tre giorni;
- ALIMENTARI - Piccola e media industria: oltre i tre giorni;
- PANIFICAZIONE: oltre i tre giorni;
- TURISMO - Confesercenti: oltre i cinque giorni;





SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

- LATERIZI - Aziende industriali: oltre i quattro giorni;
- AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA: oltre i tre giorni.

Superato il limite, il datore di lavoro è abilitato a procedere al recesso dal rapporto di lavoro imputando al lavoratore assente la volontà di recedere.

Qualora il contratto collettivo non dovesse aver normato la materia, il datore di lavoro dovrà attendere il **sedicesimo giorno di assenza ingiustificata** consecutiva per **comunicare la cessazione del rapporto di lavoro** al Centro per l'Impiego, sempre come dimissioni volontarie.

Al realizzarsi di tali condizioni, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore e non trova applicazione l'ordinaria disciplina delle c.d. dimissioni telematiche. Tutto ciò, salvo che il lavoratore dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza per **causa di forza maggiore** o per fatto imputabile al datore di lavoro.

Il testo ha dunque introdotto una nuova modalità di recesso dal rapporto di lavoro dipendente, imputabile al lavoratore, che si realizza quando il lavoratore stesso si assenta ingiustificatamente dal luogo di lavoro per un periodo continuativo superiore a 15 giorni o per il diverso periodo stabilito dal Ccnl applicato. In pratica, passa in capo al lavoratore l'onere della prova circa il fatto che l'assenza non sia a lui imputabile ma piuttosto ad un intervento terzo: forza maggiore o comportamento ostruttivo da parte del datore di lavoro.

Ad ogni modo, realizzatasi la circostanza di cui sopra, il datore di lavoro dovrà darne comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che avrà quindi la facoltà, ma non l'obbligo, di **verificare la veridicità** della comunicazione, sicché il datore di lavoro, senza attendere alcuna convalida o ulteriore nota, potrà considerare risolto il rapporto per volontà del lavoratore.

Al maturare dei giorni utili alla configurazione della fattispecie incriminatrice, sul piano sostanziale, è tuttavia consigliabile che il datore di lavoro proceda comunque all'apertura di un **procedimento disciplinare** ex art. 7 L. 20.05.1970, n. 300, rilevando l'assenza ingiustificata del dipendente. Vieppiù, tale procedura appare necessaria nel caso di Ccnl che preveda tempistiche stringenti, in cui il nuovo recesso per fatti concludenti rischia di non trovar luce.

Ad esempio, nel Ccnl Metalmeccanica Industria è previsto un termine di 5 giorni per la presentazione delle giustificazioni del lavoratore e un ulteriore termine di 6 giorni, decorrenti dal termine di scadenza per la presentazione della difesa, per la notifica del provvedimento sanzionatorio.





SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

In questo caso, potrebbe essere opportuno attendere qualche giorno prima di avviare il procedimento ex art. 7 per consentire al datore di lavoro di essere "libero" di scegliere, al realizzarsi della fattispecie, se procedere con un recesso per giusta causa o per dimissioni di fatto. Si allega alla presente la nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL9 n. 9740 del 30/12/2024).

- 3) **IL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TERMINE:** Tra le principali novità del **Collegato Lavoro**, l'art. 13 ridefinisce la disciplina del **periodo di prova nei contratti a termine**.

La nuova normativa si muove nella scia della Direttiva UE 2019/1152 del 20 giugno 2019 relativa all'obbligo generale di fornire al lavoratore informazioni chiare e trasparenti sulle condizioni del suo contratto di lavoro, recepita in Italia dal [D.Lgs. 104/2022](#), il c.d. **Decreto Trasparenza**.

Con l'introduzione delle nuove disposizioni, in estrema sintesi, il legislatore intende intervenire su una precedente regolamentazione ritenuta troppo generica e foriera di possibili contenziosi.

Il periodo di prova è spesso utilizzato anche per le **assunzioni a termine**, per ovvie esigenze gestionali: il datore di lavoro può valutare le competenze e l'idoneità del lavoratore rispetto alla posizione assegnata, e quest'ultimo verificare in concreto le condizioni del suo lavoro.

L'[art. 7, comma 2, D.Lgs. 104/2022](#) – prima delle novità introdotte – stabiliva che nel rapporto 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".

L'art. 13 del Collegato lavoro integra l'art.7 del **Decreto Trasparenza**, così precisa la Nota INL del 30 dicembre 2024.

In pratica viene introdotta una durata predeterminata **ex lege** dei **limiti minimi e massimi** del periodo di prova nei rapporti di lavoro a tempo determinato.

Fatta salva una previsione **più favorevole nei CCNL**, la durata del patto 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, la legge precisa:



UNI EN ISO 9001:2015





**SRL STP** Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

1. per i rapporti di lavoro aventi durata **non superiore a sei mesi**, la durata del periodo di prova non può essere inferiore a **due giorni** né superiore a **quindici giorni**;
2. per i rapporti di lavoro aventi durata **superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi**, la durata del periodo di prova non può essere superiore a **trenta giorni**.

Si allega alla presente la nota 9740 del 30/12/2024 dell'INL che interviene anche su questo punto.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento e porgiamo cordiali saluti e auguri per uno splendido anno 2025!

**CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE SRL STP**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

