

Circolare n.3/2025 – Altre novità di inizio anno

Dopo aver passato in rassegna con la circolare n.1 le novità fiscali di inizio anno vi forniamo con la presente una panoramica delle ulteriori novità che riguardano l'ambito giuslavoristico e previdenziale introdotte dalla L.203/2024 (cd. Collegato Lavoro) e dalla L.207/2024 (cd. Legge di Bilancio per l'anno 2025).

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

E' stata introdotta nel nostro ordinamento una fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro assimilabile alle dimissioni volontarie avvenute per fatti concludenti. In tutti i casi di assenza ingiustificata da parte del lavoratore che si protrae oltre i termini previsti dal CCNL applicato dal datore o, in assenza di previsione in tal senso oltre i 15 giorni, il datore *può* inviare una comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro denunciandone l'assenza priva di giustificazione e comunicare contestualmente le dimissioni volontarie al centro per l'impiego a mezzo modello Unilav con apposita causale. Nella predetta comunicazione all'ITL, da inviare a mezzo Pec (su modello redatto dall'INL in allegato alla Nota n. 579/2025) i datori dovranno specificare tutte le informazioni concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza. A seguito della comunicazione inviata l'Ispettorato territoriale avrà 30 giorni di tempo per effettuare delle verifiche circa la veridicità della comunicazione, contattando il lavoratore medesimo o anche altro personale presente presso la sede di lavoro del datore. L'effetto risolutivo del rapporto di lavoro potrebbe essere evitato nel caso in cui il lavoratore dovesse dimostrare l'impossibilità per causa di forza maggiore (ad es. ricovero d'urgenza in ospedale ed incapacità intervenuta) o per fatto imputabile al datore di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza. Qualora il lavoratore dia effettivamente prova di quanto sopra ma anche nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro. Solo in tal caso l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al datore che al lavoratore, il

quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav.

PERIODO DI PROVA PER I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

E' stato introdotto un criterio legale per il computo del periodo di prova da applicare ai contratti di lavoro a termine; si ricorda infatti che la previsione del patto di prova rinvenibile nella contrattazione collettiva si riferisce di norma a contratti di lavoro che nascono a tempo indeterminato. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei CCNL (che quindi potranno adottare una specifica disciplina del periodo di prova nei contratti a termine) la durata del periodo di prova nei contratti a termine sarà pari ad un giorno per ogni 15 giorni di contratto a partire dalla data di assunzione. In ogni caso la durata non potrà essere inferiore a 2 giorni e non potrà essere superiore a 15 giorni per i contratti di durata fino a 6 mesi, 30 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi ma non a 12 mesi.

INCENTIVO AL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO

Ai lavoratori dipendenti pubblici e privati i quali conseguono entro il 31/12/2025 i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato (ad es. quota 103 ed in generale *il trattamento pensionistico anticipato*) è data la possibilità di richiedere in busta paga al proprio datore il riconoscimento della quota di trattenuta contributiva ai fini pensionistici (IVS 9,19%) a partire dalla prima scadenza utile per il pensionamento, facendo decorrere dal mese successivo gli effetti di tale richiesta. La novità introdotta dalla L. di Bilancio del 2025 (si tratta di una misura già attiva negli anni 2023-2024) riguarda l'esclusione dalla base imponibile fiscale oltre che previdenziale dell'emolumento riconosciuto al lavoratore.

NUOVI REQUISITI PER LA FRUIZIONE DELLA NASPI

Trattasi di misura introdotta per arginare alcune fattispecie illegittime di ricorso alla Naspi. In sostanza la norma tende a vanificare la possibilità per i lavoratori dimissionari da un rapporto di lavoro di farsi assumere da altro datore compiacente per farsi licenziare dopo poche settimane e divenire titolari di un diritto all'ammortizzatore sociale (grazie al requisito della perdita involontaria del rapporto di lavoro).

In particolare la L. di Bilancio ha previsto dal 01/01/2025 una modifica alla verifica del requisito di 13 settimane di versamento contributivo utile ai fini della richiesta di Naspi (il possesso di almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio dello stato di disoccupazione). Nel caso di licenziamento, qualora nei 12 mesi precedenti l'evento il lavoratore avesse rassegnato in occasione di altro rapporto di lavoro le proprie dimissioni volontarie, il requisito delle 13 settimane utili di versamento contributivo dovrà essere ottenuto verificando le settimane decorrenti dall'evento delle dimissioni volontarie stesso.

CONGEDO PARENTALE – ULTERIORE MESE AL'80%

E' stato incrementato a decorrere dal 2025 il numero di mesi nei quali l'indennità per congedo parentale viene calcolata all'80% della retribuzione media giornaliera della retribuzione. Si tratta di una misura che può essere fruita alternativamente da entrambi i genitori aventi diritto, entro il sesto anno di vita del bambino. Di seguito il quadro delle % di utilizzo del congedo parentale alla luce degli adeguamenti intervenuti negli ultimi anni.

- Congedo di maternità/paternità finito entro il 31/12/2022 = congedo parentale tutto indennizzato al 30%
- Congedo di maternità/paternità finito entro il 31/12/2023 = congedo parentale indennizzato all'80% per un mese ed il resto al 30%
- Congedo di maternità/paternità finito entro il 31/12/2024 = congedo parentale indennizzato all'80% per due mesi ed il resto al 30%
- Congedo di maternità/paternità finito dal 01/01/2025 = congedo parentale indennizzato all'80% per tre mesi ed il resto al 30%

DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI

Previsto un parziale esonero dei contributi IVS a favore delle lavoratrici madri dipendenti e delle lavoratrici autonome (titolari di un reddito di lavoro autonomo, d'impresa o di partecipazione senza aver opzionato un regime forfettario).



Di seguito i nuovi requisiti per l'esonero in questione utilizzabile fino al compimento di 10 anni d'età del figlio più piccolo (dal 2027 per madri di 3 o più figli fino al compimento del 18mo anno di età del figlio più piccolo): essere madre di 2 o più figli, avere un reddito imponibile previdenziale annuo non superiore ad euro 40000,00. Per le lavoratrici autonome invece l'esonero è parametrato al minimale annuo di retribuzione. [Siamo in attesa di un Decreto Interministeriale per la determinazione della misura dell'esonero.](#) Per le lavoratrici che hanno aderito alla misura secondo le regole della L. di bilancio 2024 dovranno attenersi alle medesime regole per gli anni 2025 e 2026.

- 📍 Via Lombardia, 5
24124 - Bergamo
- ☎ 035 245128
- ✉ info@studiosime.it
- 🌐 www.studiosime.it

STUDIO SIME E ASSOCIATI