

# Informativa Lavoro



Edizione febbraio 2025

**HR**  **IT**

HR • ACCOUNTING • TAX

# Informativa Lavoro 2/2025

**Ai gentili Clienti  
Loro sedi**

## SOMMARIO

---

|                                                                                  |          |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| .....                                                                            | 0        |
| <b>Comunicazione itl in caso di recesso per assenza ingiustificata.....</b>      | <b>2</b> |
| <b>Tasso di disparità uomo donna: <i>online</i> il decreto per il 2025 .....</b> | <b>4</b> |
| <b>Modifiche alla contribuzione .....</b>                                        | <b>5</b> |
| Fis.....                                                                         | 5        |
| Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali .....              | 5        |
| Riduzione del contributo addizionale (Cigo/Cigs/Cigd) .....                      | 6        |
| Istruzioni operative.....                                                        | 8        |
| <b>Reddito di lavoro e <i>welfare</i> aziendale.....</b>                         | <b>9</b> |

## **COMUNICAZIONE ITL IN CASO DI RECESSO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA**

---

L'articolo 19, L. 203/2024 recante "Disposizioni in materia di lavoro" meglio nota come Collegato Lavoro integra le disposizioni di cui all'articolo 26, D.Lgs. 151/2015 recante le regole per le "Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale".

La norma prevede che i lavoratori, intenzionati a dimettersi, debbano rigorosamente attenersi alla procedura prevista nel citato articolo ovvero debbano utilizzare i sistemi informatici messi a disposizione dal Ministero del lavoro per formalizzare il proprio recesso. In difetto le dimissioni non si considerano valide. Ora la disposizione richiamata introduce un nuovo comma 7-bis secondo il quale in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto Collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro debba darne comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. In tali casi il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e a esso non spetterà la Naspi come invece spetterebbe anche in caso di licenziamento disciplinare.

Le disposizioni 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.

Con la nota n. 579/2025, l'INL ha fornito le prime indicazioni operative, facendo seguito alla nota prot. n. 9740 del 30 dicembre 2024, mettendo anche a disposizione dell'utenza un modello di comunicazione volto a uniformarne i contenuti e semplificare il relativo adempimento da parte dei datori di lavoro e riservandosi di fornire ulteriori indicazioni, anche sulla base di successive valutazioni in ordine alle casistiche e alla quantificazione delle fattispecie rilevate.

È stato innanzitutto precisato che l'onere, in capo al datore di lavoro, di comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro, l'assenza ingiustificata del lavoratore che si sia protratta oltre uno specifico termine, sussiste solo se il datore di lavoro intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non sempre e in ogni caso. Inoltre, se il datore di lavoro intenda effettuare la comunicazione, dovrà anche verificare che l'assenza ingiustificata abbia superato il termine eventualmente individuato dal contratto collettivo applicato o che, in assenza di una specifica previsione contrattuale, siano trascorsi almeno 15 giorni dall'inizio del periodo di assenza.

La comunicazione all'Itl, da effettuarsi preferibilmente a mezzo pec, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza del datore 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.

Sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso degli Ispettorati territoriali, gli stessi potranno avviare la verifica sulla veridicità della comunicazione medesima, contattando il lavoratore, ma anche altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti 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. Al fine di non vanificare l'efficacia di eventuali accertamenti, gli stessi dovranno essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di 30 giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro.

Secondo il dettato normativo, sulla base del protrarsi della assenza ingiustificata e della citata comunicazione da parte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore. Pertanto, una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal Legislatore ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro. L'effetto risolutivo del rapporto potrà tuttavia essere evitato laddove il lavoratore dimostri "l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza". È pertanto onere del lavoratore provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati. Laddove 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 di cui al secondo periodo del nuovo comma 7-bis. Solo in tal caso l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore – il quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav – sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via pec ricevuta.

Nell'ipotesi in cui risulti che il lavoratore, pur contattato dall'Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell'impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto. Al riguardo, i motivi alla base dell'assenza (ad esempio, mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di "giusta causa" delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà a informare il lavoratore dei conseguenti diritti.

## **TASSO DI DISPARITÀ UOMO DONNA: *ONLINE* IL DECRETO PER IL 2025**

---

Si informano i Signori Clienti che, nella sezione “*Normativa*” del sito istituzionale del Ministero del lavoro, è stato pubblicato il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell’economia e delle finanze 30 dicembre 2024 che individua, per l’anno 2025, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell’anno più recente disponibile (2023), i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, per l’applicazione degli incentivi all’assunzione di cui all’articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012.

In base a tale disposizione, possono accedere all’esonero contributivo le donne, di qualsiasi età e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, appartenenti a una professione o di un settore economico caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna

L’esonero è pari al 50% sia dei contributi Inps a carico dell’azienda, sia dei premi Inail, senza alcun limite annuale di importo fruibile, a condizione che le assunzioni e le trasformazioni agevolate determinino un incremento occupazionale netto rispetto al personale mediamente occupato nei 12 mesi precedenti.

La durata è pari a 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato, anche per sommatoria di eventuali proroghe e/o rinnovi, 18 mesi complessivi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine e 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato.

I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente negli Allegati 1 (Tabella A) e 2 (Tabella B) del Decreto stesso.

Riguardo ai settori, in particolare, il tasso di disparità medio è stato rilevato per l’anno 2023 in misura pari al 9,6%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25% del valore medio è pari al 12,0%: rientrano in tale parametro l’agricoltura, l’industria (industria estrattiva, costruzioni, acqua e gestione rifiuti, industria energetica industria manifatturiera) e i servizi (trasporto e magazzinaggio, informazione e comunicazione, servizi generali della PA).

## MODIFICHE ALLA CONTRIBUZIONE

---

Con la circolare n. 5/2025 l'Inps ha illustrato le modifiche apportate, a far data dal 1° gennaio 2025, sugli aspetti di natura contributiva dall'articolo 5, D.Lgs. 148/2015, in materia di integrazione salariale ordinaria, straordinaria e in deroga e dai Decreti Interministeriali 21 luglio 2022 e 21 maggio 2024, in materia di Fondi di integrazione salariale (Fis) e Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali.

### Fis

Il Fis è finanziato, dal 1° gennaio 2022, da un contributo ordinario pari allo 0,50%, per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti, e da un contributo pari allo 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti. Le suddette aliquote sono ripartite tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di 2/3 e di 1/3.

È stata disposta una riduzione del contributo ordinario, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, a decorrere dal 1° gennaio 2025, fermo restando l'obbligo di garantire l'equilibrio di bilancio del Fondo medesimo. Tale riduzione, stabilita in misura pari al 40% della citata aliquota del contributo ordinario dello 0,50%, attestandosi così allo 0,30%, è prevista a favore dei datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale al Fis, per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

### FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE PER LE ATTIVITÀ PROFESSIONALI

È stata disposta, sotto il profilo del finanziamento del Fondo, la seguente riformulazione, declinata secondo il relativo requisito dimensionale, dell'ammontare dell'aliquota ordinaria di finanziamento:

- 0,50% per i datori di lavoro che occupano mediamente, nel semestre di riferimento, fino a 5 dipendenti;
- 0,80% per i datori di lavoro che occupano mediamente nel semestre di riferimento, da 5,1 a 15 dipendenti;
- 1% per i datori di lavoro che occupano mediamente nel semestre di riferimento, oltre i 15 dipendenti.

Dal 1° gennaio 2025, in analogia a quanto stabilito dalla disciplina del Fis, è prevista una riduzione della misura della contribuzione ordinaria di finanziamento; in particolare, una riduzione in misura pari al 40% dell'aliquota dello 0,50%, attestandosi così allo 0,30%, a

favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale, per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

### **RIDUZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE (Cigo/Cigs/Cigd)**

A carico dei datori di lavoro che presentano la domanda di integrazione salariale un contributo addizionale in misura pari al:

- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente al periodo di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, fruito all'interno di uno o più interventi concessi, sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15% oltre il limite di cui alla lettera b) in un quinquennio mobile.

È stata introdotta, a decorrere dal 1° gennaio 2025, una riduzione del contributo addizionale a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento, in misura pari:

- a) al 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) al 9% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

La verifica della condizione di accesso alla riduzione del contributo addizionale deve essere effettuata sulla/e matricola/e contributiva/e, nonché su tutte le unità produttive che fanno capo al soggetto datoriale, univocamente identificato dal relativo codice fiscale, prendendo in considerazione l'ultimo periodo di trattamento salariale fruito a titolo di Cigo e/o Cigs o Cigd, anche nel caso in cui, in relazione a tali trattamenti, il datore di lavoro non abbia versato il contributo addizionale per effetto di specifiche disposizioni di esonero.

Con riguardo ai datori di lavoro che, oltre a essere destinatari della disciplina in materia di Cigs, rientrano anche, per le causali ordinarie, nelle tutele del Fis, l'Inps precisa che l'articolo 20, comma 3-bis, D.Lgs. 148/2015, dal 1° gennaio 2022, ha esteso il campo di

applicazione della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale anche ai datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e che, non aderendo ai Fondi di solidarietà bilaterali, siano destinatari delle tutele del Fis. Per tali datori di lavoro, la riduzione del contributo addizionale dovuto in relazione ai trattamenti di Cigs opera a condizione che i medesimi soggetti non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi, successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione di trattamenti di integrazione salariale a titolo di Cigs e/ o di Assegno di integrazione salariale (Ais).

Inoltre, il comma 1-ter dell'articolo 5, D.Lgs. 148/2015, stabilisce la riduzione del contributo addizionale nella misura pari al 6% della retribuzione globale relativamente a periodi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi nel limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile, nonché al 9% per i periodi successivi e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile. Il medesimo comma nulla dispone in ordine alla misura del contributo addizionale, nel caso di fruizione di ulteriori interventi di integrazione salariale, oltre il limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile. Pertanto, per i periodi di integrazione salariale fruiti oltre il predetto limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile, i datori di lavoro interessati sono tenuti a versare il contributo addizionale nella misura del 15%. I datori di lavoro, ai quali non può applicarsi la previsione recata dal comma 1-ter dell'articolo 5, in assenza delle condizioni di accesso, continuano a versare il contributo addizionale dovuto sui trattamenti di integrazione salariale (Cigo/Cigs/Cigd) secondo le misure stabilite dal comma 1 del medesimo articolo 5.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 5, comma 1-ter, D.Lgs. 148/2015, secondo i criteri illustrati nel precedente paragrafo, le procedure per la determinazione dell'aliquota del contributo addizionale sono adeguate secondo i criteri di seguito riportati.

In presenza di una domanda di integrazione salariale, la procedura verifica, per tutte le unità produttive afferenti a ogni matricola contributiva che fa capo al soggetto datoriale identificato dal relativo codice fiscale, la presenza di giornate di trattamenti di integrazione salariale fruiti nei 24 mesi che precedono il giorno di decorrenza del trattamento richiesto. In presenza di giornate di integrazione salariale fruiti, anche per una sola unità produttiva riconducibile allo stesso soggetto datoriale, il contributo addizionale continua a essere applicato secondo le misure piene. In assenza di giornate di integrazione salariale fruiti per la totalità delle unità produttive facenti capo al medesimo soggetto datoriale, si procede, invece, ad applicare l'aliquota del contributo addizionale nella misura ridotta.

In caso di periodi di trattamenti di integrazione salariale su cui insistono due aliquote differenti, la riduzione del contributo addizionale, ove spettante, viene applicata su ciascuna delle due aliquote (ad esempio, 6% e 9%).

## ISTRUZIONI OPERATIVE

Dal 1° gennaio 2025, i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del Fis (matricole contraddistinte dal c.a. "0J") e del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali (matricole contraddistinte dal c.a. "0S") che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, a fare data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, al fine di beneficiare della riduzione del 40% dell'aliquota del contributo ordinario pari allo 0,50% sono contrassegnate centralmente dal codice di autorizzazione "2Q" che assume il nuovo significato di "Riduzione aliquota contributo ordinario FIS/Fondo attività professionali - Decreti interministeriali del 21 luglio 2022 e del 21 maggio 2024". La procedura centralizzata, dopo avere effettuato le dovute verifiche, provvede all'attribuzione del c.a. sopra indicato; la medesima procedura provvede altresì alla rimozione del c.a. qualora vengano meno i requisiti di fruizione della riduzione, che decorrono dalla data di presentazione della domanda del nuovo intervento. Anche in presenza del sopra menzionato c.a., la procedura di calcolo non procede al riconoscimento della riduzione contributiva, qualora risulti applicata l'aliquota per i datori di lavoro con media superiore a 5 dipendenti. I datori di lavoro possono altresì provvedere ad effettuare eventuali comunicazioni riguardanti l'esonero tramite il "Cassetto Previdenziale del Contribuente" sotto la voce "Posizione Aziendale", selezionando l'oggetto appositamente istituito denominato: "Riduzione contributo ordinario FIS/Fondo attività professionali".

La procedura di calcolo, dal mese di competenza gennaio 2025, viene adeguata.

I codici di versamento relativi al contributo addizionale rimarranno quelli già in uso.

## REDDITO DI LAVORO E *WELFARE* AZIENDALE

---

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 5 del 15 gennaio 2025, ha precisato che una carta nominativa non cedibile a terzi vincolata a un budget figurativo non monetizzabile, costituisce un valido documento di legittimazione ai sensi del comma 3-bis dell'articolo 51, Tuir, purché il valore complessivo non ecceda il limite di importo previsto dalla legislazione vigente per i fringe benefit (258,23 euro elevato anche per il 2025 a 1.000 euro e a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico) oltre il quale l'intero importo concorre interamente a formare reddito da lavoro dipendente.

HRIT rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti,

HRIT

29/01/2025