



LAVORO Euroconference

Edizione di venerdì 24 gennaio 2025

NEWS DEL GIORNO

[Dimissioni per fatti concludenti: le prime indicazioni INL e il fac simile di comunicazione](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Assunzioni a tempo indeterminato nella P.A.: decreto in Gazzetta Ufficiale](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Distacco transnazionale: i nuovi moduli Cnce per l'iscrizione alle Casse del sistema](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Permessi ex L. 104/1992: l'Inps non può apporre un termine al diritto alla fruizione](#)
di Redazione

Dimissioni per fatti concludenti: le prime indicazioni INL e il fac simile di comunicazione

di Redazione

L'INL, con [nota n. 579 del 22 gennaio 2025](#), ha fornito le prime indicazioni sulle novità introdotte dalla L. 203/2024 in tema di risoluzione del rapporto di lavoro, condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro.

Il Collegato Lavoro affida 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 protrattasi oltre uno specifico termine. Viene chiarito che tale comunicazione va effettuata esclusivamente laddove il datore di lavoro intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore, dopo aver verificato che l'assenza ingiustificata abbia superato il termine eventualmente individuato dal Ccnl applicato o che, in assenza di una specifica previsione contrattuale, siano trascorsi almeno 15 giorni dall'inizio del periodo di assenza.

La comunicazione, da inoltrare preferibilmente a mezzo pec all'indirizzo istituzionale della sede di riferimento, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza del datore concernenti il lavoratore, riferibili ai dati anagrafici, ma soprattutto ai recapiti telefonici e di posta elettronica. Al riguardo, in allegato alla nota è disponibile un [modello di comunicazione](#) volto a uniformarne i contenuti e semplificare l'adempimento.

Sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso degli ITL, potrà essere avviata la verifica sulla "*veridicità della comunicazione medesima*": gli Ispettorati potranno dunque contattare 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. Gli accertamenti dovranno essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore.

Una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal Legislatore ed effettuata la comunicazione all'ITL, 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*". Pertanto, il lavoratore dovrà dimostrare 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'ITL accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non trova applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro: l'Ispettorato provvederà quindi a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore, che 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 rispondendo via pec alla comunicazione ricevuta tramite lo stesso canale.

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 l'ITL informerà il lavoratore dei conseguenti diritti.



Libri ed eBook

nuova uscita!

Il potere disciplinare del datore di lavoro privato

scopri di più >





NEWS DEL GIORNO

Assunzioni a tempo indeterminato nella P.A.: decreto in Gazzetta Ufficiale

di Redazione

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 16 del 21 gennaio 2025 il [D.P.C.M. 17 dicembre 2024](#), che autorizza ad avviare procedure di reclutamento e ad assumere a tempo indeterminato unità di personale in favore di varie Amministrazioni pubbliche.

webinar gratuito

**CASI d'USO AI della piattaforma
EUROCONFERENCEinPRATICA**

3 febbraio alle 11.00 - iscriviti subito >>



Distacco transnazionale: i nuovi moduli Cnce per l'iscrizione alle Casse del sistema

di Redazione

La Cnce, con [notizia del 9 gennaio 2025](#), ha comunicato che sono *online*, nella sezione “[Mobilità Internazionale](#)” del sito Cnce, i nuovi moduli unici validi a livello nazionale per l'iscrizione delle imprese e dei lavoratori in distacco transnazionale presso le Casse Edili e le Edilcasse del sistema.

Ai fini dell'iscrizione, le imprese straniere devono inviare alla Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente in base al luogo di svolgimento dei lavori il modulo unico in formato completo o, qualora si alleggi la [comunicazione preventiva di distacco](#) trasmessa alle Autorità italiane, in formato ridotto; al fine di accedere alle prestazioni garantite dalle Casse, i lavoratori dovranno poi inviare una semplice scheda anagrafica completa di indicazione delle coordinate bancarie e copia del documento di identità.

Seminario di specializzazione

Congruietà della manodopera in Edilizia

Scopri di più



Permessi ex L. 104/1992: l'Inps non può apporre un termine al diritto alla fruizione

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 28 novembre 2024, n. 30628, ha stabilito che il diritto alla fruizione dei permessi retribuiti sorge a seguito di presentazione della domanda amministrativa e a fronte della verifica, da parte dell'ente assicuratore, della ricorrenza delle condizioni previste dalla legge; una volta accertato il diritto, la prestazione si intende riconosciuta sino a quando sopravvengano modificazioni tali da far venire meno i requisiti costitutivi del diritto. Invero, l'articolo 33, L. 104/1992 non prevede la potestà dell'ente previdenziale di apporre un termine alla titolarità del diritto (come, ad esempio, previsto dall'articolo 1, comma 7, L. 222/1984, per l'assegno ordinario di invalidità, espressamente caratterizzato dalla temporaneità della prestazione, misurata sul triennio), ma consente – all'Inps o al datore di lavoro – di verificare in via ordinaria la persistenza delle condizioni per il godimento del diritto e prescrive la decadenza dal diritto qualora fatti sopravvenuti facciano venir meno le condizioni richieste per la legittima fruizione (articolo 33, comma 7-bis).

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più