



# LAVORO Euroconference

**Edizione di giovedì 27 febbraio 2025**

## NEWS DEL GIORNO

**Commissione Europea: procedura di infrazione per la discriminazione degli insegnanti a termine**

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Infortunio, malattia professionale e silicosi/asbestosi: aggiornamento tabelle tipologiche**

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Certificazione della parità di genere 2025: avviso per l'ottenimento di contributi**

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Applicare il medesimo comporto per normodotati e disabili è discriminazione indiretta**

di Redazione

## BLOG

**La nuova norma sulle dimissioni e i dubbi interpretativi**

di Evangelista Basile



## NEWS DEL GIORNO

---

### **Commissione Europea: procedura di infrazione per la discriminazione degli insegnanti a termine**

di Redazione

La Commissione Europea ha deciso di avviare una [procedura di infrazione](#) inviando una lettera di costituzione in mora all'Italia (INFR(2024)2277) per il non completo allineamento della normativa nazionale alla direttiva sul lavoro a tempo determinato ([Direttiva 1999/70/CE](#)).

Secondo la normativa italiana, i docenti a tempo determinato non hanno diritto a una progressione salariale incrementale basata sui precedenti periodi di servizio, a differenza dei docenti a tempo indeterminato. La Commissione ritiene che tali condizioni di lavoro discriminatorie violino il principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato e il diritto dell'UE. La Commissione procede, pertanto, all'invio di una lettera di costituzione in mora all'Italia, che dispone ora di 2 mesi per rispondere e rimediare alle carenze segnalate dalla Commissione. In assenza di una risposta soddisfacente, la Commissione potrà decidere di emettere un parere motivato.

[Corso per dipendenti](#)

**Ammortizzatori sociali nel 2025**

[Scopri di più](#)



**NEWS DEL GIORNO**

## ***Infortunio, malattia professionale e silicosi/asbestosi: aggiornamento tabelle tipologiche***

di Redazione

L'Inail, con [avviso del 19 febbraio 2025](#), ha comunicato che il 6 marzo 2025 è previsto l'aggiornamento delle tabelle tipologiche relative alla comunicazione di infortunio, alle denunce di infortunio, di malattia professionale e di silicosi/asbestosi, ai certificati medici di infortunio e ai patronati.

Le modifiche sono riportate nel *file* “20250306-Variazioni Comuni-ASL-Sedi Inail-CAP.xlsx”. È, inoltre, disponibile la tabella generale “20250306-Comuni-ASL-Sedi Inail-CAP.xlsx”, con lo storico dei comuni, le associazioni Istat-Asl e quelle Istat-Sedi Inail-Cap, che sostituisce totalmente la tabella attualmente in uso.

L'Istituto indica i percorsi in cui sono disponibili i diversi *file*.

Master di specializzazione di 3 mezze giornate

## **Welfare aziendale e politiche retributive**



## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Certificazione della parità di genere 2025: avviso per l'ottenimento di contributi***

di Redazione

Unioncamere, in data 11 febbraio 2025, ha pubblicato il [nuovo avviso](#) finalizzato all'ottenimento di contributi, finanziati con fondi del PNRR, per supportare le aziende nel conseguimento della certificazione di parità di genere per l'anno 2025.

Le domande di partecipazione all'avviso pubblico possono essere presentate a partire dalle 10:00 del 26 febbraio 2025 fino alle 16:00 del 18 aprile 2025 attraverso il sistema [restart.infocamere.it](http://restart.infocamere.it), accedendo con Spid/Cie/Cns.

Sono a disposizione la [guida](#) per l'utilizzo di *Restart*, le [Faq](#) e la lista degli [organismi di certificazione](#) aderenti all'iniziativa.

Convegno di aggiornamento

### **Pensioni: novità 2025 in materia previdenziale**

[Scopri di più](#)



**NEWS DEL GIORNO**

## ***Applicare il medesimo comporto per normodotati e disabili è discriminazione indiretta***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 7 gennaio 2025, n. 170, ha stabilito che in tema di licenziamento, l'applicazione del medesimo periodo di comporto sia per i lavoratori normodotati sia per i disabili è una forma di discriminazione indiretta, in quanto non tiene conto delle specifiche difficoltà di salute legate alla disabilità. Lo ha chiarito la Cassazione, sottolineando anche che i datori di lavoro devono indagare se le assenze sono legate alla disabilità ed eventualmente adottare misure ragionevoli per evitare il licenziamento del lavoratore.

Libri ed eBook

**Il potere disciplinare del datore di lavoro privato**

nuova uscita!

scopri di più >



**BLOG**

---

## ***La nuova norma sulle dimissioni e i dubbi interpretativi***

di Evangelista Basile

Lo scorso 12 gennaio 2025 è entrato in vigore il Collegato Lavoro (articolo 19, L. 203/2024), in cui, fra le altre cose, è stata inserita una norma relativa alla fattispecie delle c.d. dimissioni per fatti concludenti. Secondo la legge, infatti, l'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, può dar adito alla risoluzione del rapporto di lavoro. L'effetto risolutivo può, tuttavia, essere inibito 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.

In tal caso, quindi, non trovano applicazione le formalità previste dall'articolo 26, D.Lgs. 151/2015, in caso di dimissioni volontarie, il lavoratore non potrà accedere al trattamento di NASPl e il datore di lavoro non dovrà pagare il c.d. *ticket* licenziamento. Dal punto di vista pratico, invece, non troverà applicazione – non trattandosi per l'appunto di licenziamento per giusta causa – la procedura di cui all'articolo 7, L. 300/1970, e dunque non sarà necessaria una preventiva contestazione disciplinare.

Tuttavia, vi sono altre formalità che il datore è chiamato a espletare, fra cui *in primis* la comunicazione alla sede territoriale INL, che a sua volta può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

Alcuni dubbi sono sorti – oltre che dal punto di vista procedurale a cui ha cercato di rispondere l'Inps con il messaggio n. 639/2025 – anche in merito all'interpretazione della nuova norma. Come visto, infatti, l'articolo 19 fa riferimento al termine previsto dalla contrattazione collettiva. Diversi autori hanno, quindi, ricondotto, forse un po' frettolosamente, la locuzione alle norme collettive in tema di licenziamento per assenza ingiustificata.

A parere di chi scrive, posto che peraltro esistono contratti collettivi che prevedono esplicitamente delle casistiche per cui le dimissioni possano ritenersi avvenute per fatti concludenti, la soluzione non può essere quello di applicare analogicamente le norme previste in materia di licenziamenti. A corroborare questa tesi, inoltre, è proprio il termine di 15 giorni previsto residualmente dalla medesima norma che non coincide con alcuno dei termini previsti dalla contrattazione collettiva.

Sarebbe, quindi, necessario un intervento delle parti sociali che possa prevedere esplicitamente e in maniera chiara detta fattispecie, che, trattandosi comunque di un'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, porta inevitabilmente con sé delle potenziali criticità, per le



quali è bene che vi sia certezza del diritto, almeno collettivo.

Master di specializzazione

## Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più