



# LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 8 aprile 2025

## APPROFONDIMENTI

[Dimissioni per fatti concludenti: le indicazioni del Ministero del lavoro](#)

di Mario Cassaro

## NEWS DEL GIORNO

[Isee: l'Inps illustra le modifiche](#)

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Bonus asilo nido: chiarimenti alla circolare Inps n. 60/2025](#)

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Assegno sociale: verifica reddituale per l'anno 2020](#)

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Computo della durata massima del contratto a termine](#)

di Redazione

**APPROFONDIMENTI**

---

## ***Dimissioni per fatti concludenti: le indicazioni del Ministero del lavoro***

di **Mario Cassaro**

Con [circolare 27 marzo 2025, n. 6](#), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha illustrato le principali disposizioni introdotte dalla L. 203/2024 (Collegato Lavoro).

Tra gli interventi attuati, il provvedimento si sofferma anche sulle regole che disciplinano le c.d. dimissioni per fatti concludenti, previste dal nuovo comma *7-bis* dell'articolo 26, D.Lgs. 151/2015, introdotto dalla legge in commento. Dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore del Collegato Lavoro, l'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal Ccnl applicato al rapporto lavorativo ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, può condurre alla risoluzione del rapporto di lavoro. Per realizzare l'effetto risolutivo, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificarne la veridicità.

I chiarimenti diramati dal Ministero consentono di chiarire alcune perplessità sollevate nel primo periodo di vigenza della norma. Di seguito si elencano gli aspetti di maggior interesse:

- **durata dell'assenza:** viene precisato che, in assenza di diverse disposizioni del Ccnl, i giorni sono da intendersi di calendario e il datore di lavoro potrà inviare la comunicazione all'ITL a partire dal sedicesimo giorno, fermo restando che potrebbe decidere di farlo anche in un momento successivo;
- **termine previsto dal Ccnl:** il termine previsto dal Ccnl trova applicazione solo se superiore a quello normativamente fissato (15 giorni), in ossequio al generale principio di derogabilità *in melius* per il lavoratore (se il Ccnl prevede un termine inferiore si applicherà quello legale);
- **ITL a cui inviare la comunicazione:** la sede territoriale dell'Ispettorato a cui inviare la comunicazione dev'essere individuata in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro;
- **comunicazione al lavoratore:** il datore deve indicare tutti i contatti e i recapiti forniti dal lavoratore e trasmettere la comunicazione inviata all'Ispettorato territoriale, anche al lavoratore, per consentirgli di agire a tutela dei propri diritti (articolo 24, Costituzione);
- **comunicazione obbligatoria di cessazione:** la comunicazione all'ITL opera quale *dies a quo* per il decorso dei 5 giorni previsti per trasmettere la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto lavorativo. La cessazione avrà effetti dalla data riportata nel modulo UNILAV, che non potrà essere antecedente alla data della comunicazione

trasmessa all'Ispettorato;

- **licenziamento disciplinare:** le conseguenze disciplinari previste dal Ccnl, derivanti da un'assenza ingiustificata protratta nel tempo, di durata variabile, anche inferiore ai 15 giorni previsti dal Collegato Lavoro, rilevano solo ai fini dell'attivazione della procedura di licenziamento di cui all'articolo 7, L. 300/1970, e non sono efficaci ai fini delle dimissioni di fatto. Tuttavia, la contrattazione collettiva può disciplinare espressamente la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti, stabilendo un termine diverso (più favorevole) per ricondurre all'assenza ingiustificata l'effetto risolutivo del rapporto;
- **inefficacia della CO:** la procedura telematica di cessazione a seguito di dimissioni per fatti concludenti viene resa inefficace se il datore di lavoro riceve successivamente la notifica da parte del sistema informatico del Ministero dell'avvenuta presentazione delle dimissioni (anche per giusta causa);
- **mancato preavviso:** a seguito della cessazione del rapporto, il datore può trattenere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.

Per evitare la risoluzione del rapporto, il lavoratore deve fornire la prova dell'impossibilità di comunicare le motivazioni dell'assenza al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale) ovvero la circostanza di averli comunicati; il datore può rispondere anche penalmente per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato territoriale.

Infine, il Ministero sottolinea che la disposizione in esame non si applica ai casi previsti dall'articolo 55, D.Lgs. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria della risoluzione consensuale del rapporto per le lavoratrici in gravidanza e per lavoratrici e lavoratori nei primi 3 anni di vita/accoglienza del minore.



**Forum Web Lavoro** | Convegno di aggiornamento di mezza giornata

**Assenze ingiustificate e dimissioni.  
Mobilità del lavoratore: novità 2025**



Scopri di più

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Isee: l'Inps illustra le modifiche***di **Redazione**

L'Inps, con [circolare n. 73 del 3 aprile 2025](#), offre indicazioni in merito alle modifiche apportate al Regolamento Isee dal D.P.C.M. 13/2025.

In particolare, a far data dal 3 aprile 2025, sono stati esclusi dalla determinazione del valore dell'Isee, nel limite complessivo di 50.000 euro, i titoli di Stato, i buoni fruttiferi postali, inclusi quelli trasferiti allo Stato, e i libretti di risparmio postale.

La circolare riepiloga anche le principali modifiche e integrazioni apportate alla modulistica e alle istruzioni della DSU.

EDIZIONE 2024/2025

## Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**

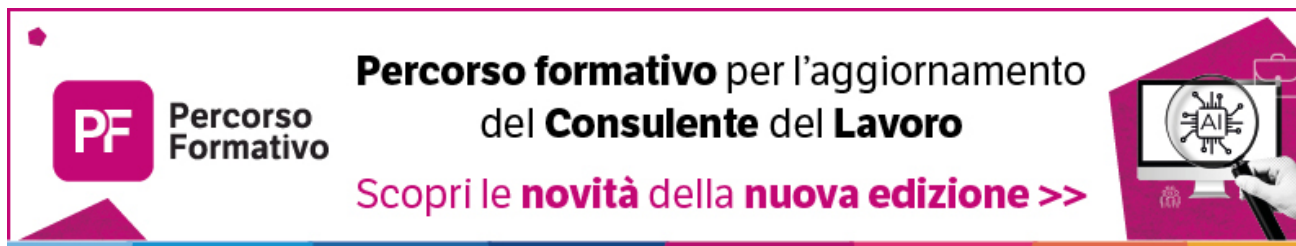


**NEWS DEL GIORNO**

---

***Bonus asilo nido: chiarimenti alla circolare Inps n. 60/2025***di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 1165 del 4 aprile 2025](#), ha offerto chiarimenti in merito al paragrafo 6 della circolare n. 60/2025, relativamente alla documentazione che dev'essere allegata per il rimborso del "contributo asilo nido". Per il servizio di asilo nido reso da Istituti o scuole riconosciuti da pubbliche Amministrazioni e da enti del Terzo settore di natura non commerciale, ai fini del riconoscimento del contributo, in luogo della fattura è possibile presentare la ricevuta di pagamento emessa dalla struttura che eroga il servizio. La ricevuta deve contenere nome, cognome e codice fiscale del richiedente (o dell'intestatario della ricevuta), nome, cognome e/o codice fiscale del minore, denominazione della struttura, importo della rata (con indicazione della mensilità a cui si riferisce la ricevuta), descrizione del servizio con evidenza del dettaglio pagato per eventuali servizi aggiuntivi (ad esempio, servizio asilo nido comprensivo del servizio mensa se previsto).



**NEWS DEL GIORNO**

---

***Assegno sociale: verifica reddituale per l'anno 2020***di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 1173 del 4 aprile 2025](#), ha reso noto di aver avviato una campagna di comunicazione tramite raccomandata A/R ai percettori di assegno sociale che nel 2020 non abbiano comunicato all'Inps la propria situazione reddituale: in caso di ulteriore inadempimento all'obbligo di comunicazione reddituale, l'Istituto avvierà un procedimento di sospensione e successiva revoca della prestazione.

La comunicazione all'Inps dei redditi percepiti può essere effettuata attraverso la procedura telematica disponibile sul sito ufficiale dell'Istituto, autenticandosi con la propria identità digitale (Spid almeno di Livello 2, Cns o Cie 3.0) nell'area riservata "MyINPS", raggiungibile al percorso: "Pensione e Previdenza" > "Domanda di Pensione" > "Aree Tematiche" > "Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, Certificazioni, APE Sociale e Beneficio Precoci" > "Variazione Pensione" > "Ricostituzione reddituale per sospensione art.35 comma 10bis D.L. 207/2008".

In alternativa, è possibile effettuare la comunicazione attraverso i servizi offerti dagli istituti di patronato o dagli intermediari abilitati.



**webinar gratuito**

**CASI d'USO AI della piattaforma**

**EUROCONFERENCEinPRATICA**

**7 maggio alle 11.00 - iscriviti subito >>**



**NEWS DEL GIORNO**

---

***Computo della durata massima del contratto a termine***di **Redazione**

La Cassazione civile, Sezione Lavoro, con ordinanza n. 3470 dell'11 febbraio 2025, ha stabilito che nel computo del limite massimo di durata di 36 mesi per i contratti a termine consecutivi, ai fini della verifica dell'eventuale conversione del contratto in un rapporto a tempo indeterminato, vanno inclusi anche i contratti già conclusi prima dell'introduzione del comma 4-*bis* dell'articolo 5, D.Lgs. 368/2001, se rientrano nella stessa successione di contratti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore.



Libri ed eBook

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

**scopri di più >**

