



# LAVORO Euroconference

**Edizione di venerdì 19 dicembre 2025**

## **BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO**

[Assenza ingiustificata e dimissioni per fatti concludenti: il Tribunale di Ravenna n. 441/2025](#)  
di Luca Vannoni

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

[Istituito l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro](#)  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

[Istituito l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro](#)  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

[TFR: indice di rivalutazione di novembre 2025](#)  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

[TFR: indice di rivalutazione di novembre 2025](#)  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

[Lavoratori stagionali romeni in Italia: l'INL illustra diritti e doveri](#)  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**



**Lavoratori stagionali romeni in Italia: l'INL illustra diritti e doveri**  
di **Redazione**

**CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Rimessione in termini: valutazione della tempestività dell'istanza**  
di **Redazione**

**CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Rimessione in termini: valutazione della tempestività dell'istanza**  
di **Redazione**

**BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO**

**Assenza ingiustificata e dimissioni per fatti concludenti: il Tribunale di Ravenna n. 441/2025**  
di **Luca Vannoni**

## ***Assenza ingiustificata e dimissioni per fatti concludenti: il Tribunale di Ravenna n. 441/2025***

di **Luca Vannoni**

Con la sentenza n. 441 dell'11 dicembre 2025, il Tribunale di Ravenna, Sezione Lavoro, ha affrontato una delle prime applicazioni giurisprudenziali dell'art. 26, comma 7-*bis*, D.Lgs. n. 151/2015, come modificato dall'art. 19, Legge n. 203/2024, chiarendo la portata e i limiti della nuova fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata protratta.

La controversia trae origine da un rapporto di lavoro iniziato il 1° aprile 2023 e interrotto, secondo la tesi datoriale, per effetto della procedura prevista dal citato comma 7-*bis*, a seguito di un'assenza ingiustificata del lavoratore protrattasi dal 23 aprile al 6 maggio 2025. Il datore di lavoro, ritenendo integrata la fattispecie normativa, aveva comunicato all'ITL di Ravenna-Ferrara la risoluzione del rapporto per assenza ingiustificata, qualificando l'interruzione come effetto della volontà del lavoratore.

Il lavoratore ha impugnato tale ricostruzione, chiedendo l'accertamento della continuità del rapporto e la reintegrazione, con corresponsione delle retribuzioni maturate dal momento dell'estromissione sino all'effettivo ripristino del rapporto. La causa è stata decisa sulla base di fatti pacifici, senza assunzione di mezzi istruttori.

Il giudice ravennate ricostruisce preliminarmente il quadro normativo di riferimento, evidenziando come l'art. 26, comma 7-*bis*, introduca una presunzione legale di volontà dimissionaria solo al ricorrere di condizioni rigorose. In particolare, la norma prevede che, in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto, ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, oltre 15 giorni, il datore di lavoro possa darne comunicazione all'INL, con conseguente risoluzione del rapporto per volontà del lavoratore.

Secondo il Tribunale, la disposizione non può essere interpretata come una presunzione assoluta e automatica di dimissioni, fondata su qualsiasi comportamento di assenza, né come una scorciatoia alternativa alla procedura disciplinare. La sentenza sottolinea che il legislatore del 2024 ha inteso individuare un termine minimo di assenza idoneo a fungere da presupposto fattuale per una presunzione legale, ma non ha attribuito rilievo dirimente ai termini ordinariamente previsti dai contratti collettivi per l'attivazione del licenziamento disciplinare.

In tale prospettiva, il giudice chiarisce che i termini contrattuali generalmente utilizzati per procedere alla contestazione disciplinare risultano, di regola, troppo brevi per fondare una presunzione legale di volontà dimissionaria. Ne consegue che, ai fini dell'applicazione dell'art.

26, comma 7-*bis*, assumono rilievo solo eventuali termini *ad hoc* previsti dalla contrattazione collettiva, espressamente calibrati sulla nuova fattispecie, ovvero, in assenza, il termine legale di 15 giorni.

La sentenza opera, quindi, una distinzione netta tra l'illecito disciplinare dell'assenza ingiustificata e la manifestazione di una volontà di dimettersi desumibile dal comportamento concludente del lavoratore. Secondo il Tribunale, si tratta di concetti giuridicamente diversi, che non possono essere sovrapposti senza violare i principi di ragionevolezza e di tutela della volontà negoziale del lavoratore.

Nel caso di specie, l'assenza protrattasi per 4 giorni consecutivi oltre il termine contrattuale non è stata ritenuta idonea a integrare una volontà dimissionaria certa, univoca e irreversibile. Il giudice evidenzia come una simile interpretazione condurrebbe a una presunzione *iuris et de iure*, fondata su un dato temporale insufficiente, con il rischio di trasformare un comportamento disciplinarmente rilevante in una risoluzione automatica del rapporto imputabile al lavoratore.

La decisione esclude, inoltre, l'applicabilità della disciplina sui licenziamenti, osservando che il datore di lavoro non ha manifestato la volontà di procedere a un recesso datoriale, ma ha attivato una procedura risolutiva fondata sull'altrui recesso. Da ciò discende l'inapplicabilità delle tutele proprie del licenziamento e, al contempo, l'impossibilità di qualificare la fattispecie come risoluzione consensuale o dimissioni valide.

Accertata l'insussistenza dei presupposti per l'operatività dell'art. 26, comma 7-*bis*, il Tribunale dichiara la permanenza del rapporto di lavoro, con conseguente condanna del datore alla corresponsione delle retribuzioni maturate nel periodo di illegittima interruzione, quantificate in 2.389,93 euro mensili, comprensive dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, con esclusione del TFR, trattandosi di rapporto mai cessato. Le spese di lite sono poste a carico della parte datoriale.

La pronuncia si colloca nel solco di un'interpretazione restrittiva della nuova fattispecie normativa, valorizzando l'esigenza di evitare automatismi risolutivi fondati su presunzioni non sorrette da elementi oggettivamente idonei a dimostrare una volontà dimissionaria del lavoratore. La sentenza fornisce così indicazioni rilevanti sul corretto coordinamento tra disciplina delle dimissioni per fatti concludenti, procedimento disciplinare e nuovo meccanismo introdotto dal legislatore nel 2024.

Convegno di aggiornamento

**Effetti giuslavoristici  
nelle operazioni straordinarie**

Scopri di più

## ***Istituto l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro***

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [D.M. n. 173 del 15 dicembre 2025](#), ha comunicato l'istituzione dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'AI.

L'Osservatorio svolge la funzione di monitorare e promuovere l'adozione di soluzioni di intelligenza artificiale che migliorino le condizioni di lavoro, tutelino l'integrità psico-fisica dei lavoratori, accrescano la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività dei lavoratori in conformità al diritto dell'Unione europea.

In particolare, l'Osservatorio, grazie alla collaborazione di INAPP e altre Amministrazioni pubbliche, Enti e Istituzioni, ottempera ai seguenti compiti:

- a. definire una strategia sull'utilizzo dell'IA in ambito lavorativo per massimizzare i benefici e contenere i rischi;
- b. raccogliere e analizzare dati sull'adozione e l'uso dell'IA nei diversi settori lavorativi in Italia e monitorare le tendenze tecnologiche e le innovazioni emergenti nel campo dell'IA, nonché confrontare lo stato di utilizzo dell'IA in Italia con altri Paesi e identificare le best practices;
- c. individuare i settori produttivi maggiormente interessati dall'avvento dell'IA;
- d. promuovere l'adozione dell'IA nei settori individuati e con le metodologie maggiormente efficaci, al fine di migliorare i risultati aziendali, individuare le aree di miglioramento, supportare la decisione strategica;
- e. individuare le modalità di azione e le iniziative per favorire l'aumento dell'occupazione tramite l'IA, con particolare riferimento all'incontro tra domanda e offerta e a strumenti di supporto all'autoimpiego;
- f. approfondire l'AI ACT e i suoi impatti nel mondo del lavoro italiano, focalizzandosi sugli elementi afferenti la contrattazione collettiva e lo Statuto dei Lavoratori e fornendo ad imprese e parti sociali maggiori dettagli nel regolamentare l'utilizzo dell'intelligenza artificiale;
- g. supportare l'organizzazione di corsi di formazione, workshop e seminari per aggiornare le competenze dei lavoratori, dei professionisti e formare nuove generazioni di esperti in IA, anche mediante lo sviluppo e diffusione di materiali didattici per scuole, università e aziende;
- h. promuovere il rispetto delle linee guida europee e la strategia ACN e AgID;
- i. collaborare con le istituzioni governative nazionali e internazionali, per uno sviluppo umano-



centrico e un uso equo, sicuro, protetto e affidabile dell'IA nel mondo del lavoro;

j. contribuire al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- l'aumento della produttività, anche attraverso l'automazione delle attività ripetitive e l'adozione di strumenti di supporto decisionale;
- il miglioramento della sicurezza sul lavoro, anche tramite analisi predittive per identificare situazioni a rischio e prevenire incidenti;
- la riduzione dello stress lavorativo, anche attraverso una pianificazione ottimale;
- l'accessibilità, agevolata dal ricorso a tecnologie assistive basate su IA che aiutino i lavoratori con disabilità a svolgere in modo più agevole le loro mansioni;
- il rilevamento di rischi informatici, ridimensionabili con l'utilizzo di algoritmi di IA che identifichino comportamenti anomali e potenziali minacce informatiche;
- la promozione della trasparenza e dell'«*accountability*» dell'IA nel mondo del lavoro;
- la garanzia della riservatezza e della non discriminazione nel mondo del lavoro;
- la promozione del dialogo sociale e della contrattazione collettiva anche nel contesto dello sviluppo e dell'uso dell'IA;

k. promuovere progetti di ricerca sull'IA in collaborazione con università e centri di ricerca, per sviluppare nuove tecnologie e applicazioni IA e nuovi modelli organizzativi per l'utilizzazione efficace dell'IA;

l. pubblicare rapporti periodici sullo stato dell'IA in Italia, inclusi studi di casi e analisi di impatto, ed organizzare conferenze, fiere e altri eventi per sensibilizzare l'opinione pubblica sulle opportunità e i rischi dell'IA.



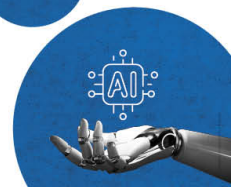
EuroconferenceinPratica

## Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare  
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità



## ***Istituto l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro***

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [D.M. n. 173 del 15 dicembre 2025](#), ha comunicato l'istituzione dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'AI.

L'Osservatorio svolge la funzione di monitorare e promuovere l'adozione di soluzioni di intelligenza artificiale che migliorino le condizioni di lavoro, tutelino l'integrità psico-fisica dei lavoratori, accrescano la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività dei lavoratori in conformità al diritto dell'Unione europea.

In particolare, l'Osservatorio, grazie alla collaborazione di INAPP e altre Amministrazioni pubbliche, Enti e Istituzioni, ottempera ai seguenti compiti:

- a. definire una strategia sull'utilizzo dell'IA in ambito lavorativo per massimizzare i benefici e contenere i rischi;
- b. raccogliere e analizzare dati sull'adozione e l'uso dell'IA nei diversi settori lavorativi in Italia e monitorare le tendenze tecnologiche e le innovazioni emergenti nel campo dell'IA, nonché confrontare lo stato di utilizzo dell'IA in Italia con altri Paesi e identificare le best practices;
- c. individuare i settori produttivi maggiormente interessati dall'avvento dell'IA;
- d. promuovere l'adozione dell'IA nei settori individuati e con le metodologie maggiormente efficaci, al fine di migliorare i risultati aziendali, individuare le aree di miglioramento, supportare la decisione strategica;
- e. individuare le modalità di azione e le iniziative per favorire l'aumento dell'occupazione tramite l'IA, con particolare riferimento all'incontro tra domanda e offerta e a strumenti di supporto all'autoimpiego;
- f. approfondire l'AI ACT e i suoi impatti nel mondo del lavoro italiano, focalizzandosi sugli elementi afferenti la contrattazione collettiva e lo Statuto dei Lavoratori e fornendo ad imprese e parti sociali maggiori dettagli nel regolamentare l'utilizzo dell'intelligenza artificiale;
- g. supportare l'organizzazione di corsi di formazione, workshop e seminari per aggiornare le competenze dei lavoratori, dei professionisti e formare nuove generazioni di esperti in IA, anche mediante lo sviluppo e diffusione di materiali didattici per scuole, università e aziende;
- h. promuovere il rispetto delle linee guida europee e la strategia ACN e AgID;
- i. collaborare con le istituzioni governative nazionali e internazionali, per uno sviluppo umano-

centrico e un uso equo, sicuro, protetto e affidabile dell'IA nel mondo del lavoro;

j. contribuire al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- l'aumento della produttività, anche attraverso l'automazione delle attività ripetitive e l'adozione di strumenti di supporto decisionale;
- il miglioramento della sicurezza sul lavoro, anche tramite analisi predittive per identificare situazioni a rischio e prevenire incidenti;
- la riduzione dello stress lavorativo, anche attraverso una pianificazione ottimale;
- l'accessibilità, agevolata dal ricorso a tecnologie assistive basate su IA che aiutino i lavoratori con disabilità a svolgere in modo più agevole le loro mansioni;
- il rilevamento di rischi informatici, ridimensionabili con l'utilizzo di algoritmi di IA che identifichino comportamenti anomali e potenziali minacce informatiche;
- la promozione della trasparenza e dell'«*accountability*» dell'IA nel mondo del lavoro;
- la garanzia della riservatezza e della non discriminazione nel mondo del lavoro;
- la promozione del dialogo sociale e della contrattazione collettiva anche nel contesto dello sviluppo e dell'uso dell'IA;

k. promuovere progetti di ricerca sull'IA in collaborazione con università e centri di ricerca, per sviluppare nuove tecnologie e applicazioni IA e nuovi modelli organizzativi per l'utilizzazione efficace dell'IA;

l. pubblicare rapporti periodici sullo stato dell'IA in Italia, inclusi studi di casi e analisi di impatto, ed organizzare conferenze, fiere e altri eventi per sensibilizzare l'opinione pubblica sulle opportunità e i rischi dell'IA.



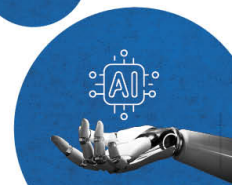
EuroconferenceinPratica

## Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare  
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità





## ***TFR: indice di rivalutazione di novembre 2025***

di **Redazione**

L'ISTAT, con [nota del 16 dicembre 2025](#), ha reso noto che il coefficiente per la determinazione del TFR, accantonato al 31 dicembre 2024, a novembre 2025 è pari a 2,061356. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di novembre è pari a 121,3.

L'Istituto sottolinea come la decelerazione del tasso d'inflazione si debba al rallentamento, su base tendenziale, dei prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (da +2,0% a +0,9%), degli Alimentari non lavorati (da +1,9% a +1,1%), degli Alimentari lavorati (da +2,5% a +2,1%), dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,3% a +3,0%), a cui si aggiunge l'ampliarsi della flessione dei prezzi degli Energetici regolamentati (da -0,5% a -3,2%) e dei Servizi relativi alle comunicazioni (da -0,3% a -0,8%). Tali effetti sono solo in parte compensati dalla ripresa dei prezzi degli Energetici non regolamentati (da -4,9% a -4,3%).

La variazione congiunturale negativa dell'indice generale riflette soprattutto la diminuzione dei prezzi dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona e di quelli dei Servizi relativi ai trasporti (rispettivamente -1,6% e -1,3% soprattutto per effetti stagionali), solo in parte compensata dall'aumento dei prezzi degli Energetici non regolamentati (+0,7%) e degli Alimentari non lavorati (+0,4%).

L'inflazione acquisita per il 2025 è pari a +1,5% per l'indice generale e a +1,8% per la componente di fondo.

L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) registra una variazione pari a -0,2% su base mensile e a +1,1% su base annua (in rallentamento da +1,3% del mese precedente), confermando la stima preliminare.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI), al netto dei tabacchi, registra una variazione congiunturale pari a -0,1% e una tendenziale del +1,0%.

Si ricorda che alla pagina [Numeri del lavoro](#) sono disponibili tutti i coefficienti relativi all'anno 2025.



**Convegno** di aggiornamento

## **Legge di Bilancio 2026: ultime novità del periodo**

**Scopri di più**

## ***TFR: indice di rivalutazione di novembre 2025***

di **Redazione**

L'ISTAT, con [nota del 16 dicembre 2025](#), ha reso noto che il coefficiente per la determinazione del TFR, accantonato al 31 dicembre 2024, a novembre 2025 è pari a 2,061356. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di novembre è pari a 121,3.

L'Istituto sottolinea come la decelerazione del tasso d'inflazione si debba al rallentamento, su base tendenziale, dei prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (da +2,0% a +0,9%), degli Alimentari non lavorati (da +1,9% a +1,1%), degli Alimentari lavorati (da +2,5% a +2,1%), dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,3% a +3,0%), a cui si aggiunge l'ampliarsi della flessione dei prezzi degli Energetici regolamentati (da -0,5% a -3,2%) e dei Servizi relativi alle comunicazioni (da -0,3% a -0,8%). Tali effetti sono solo in parte compensati dalla ripresa dei prezzi degli Energetici non regolamentati (da -4,9% a -4,3%).

La variazione congiunturale negativa dell'indice generale riflette soprattutto la diminuzione dei prezzi dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona e di quelli dei Servizi relativi ai trasporti (rispettivamente -1,6% e -1,3% soprattutto per effetti stagionali), solo in parte compensata dall'aumento dei prezzi degli Energetici non regolamentati (+0,7%) e degli Alimentari non lavorati (+0,4%).

L'inflazione acquisita per il 2025 è pari a +1,5% per l'indice generale e a +1,8% per la componente di fondo.

L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) registra una variazione pari a -0,2% su base mensile e a +1,1% su base annua (in rallentamento da +1,3% del mese precedente), confermando la stima preliminare.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI), al netto dei tabacchi, registra una variazione congiunturale pari a -0,1% e una tendenziale del +1,0%.

Si ricorda che alla pagina [Numeri del lavoro](#) sono disponibili tutti i coefficienti relativi all'anno 2025.



**Convegno** di aggiornamento

## **Legge di Bilancio 2026: ultime novità del periodo**

**Scopri di più**

## ***Lavoratori stagionali romeni in Italia: l'INL illustra diritti e doveri***

di **Redazione**

L'INL, con [news del 17 dicembre 2025](#), ha reso noto di aver redatto, in collaborazione con l'Ambasciata di Romania in Italia, Malta e San Marino, un documento, disponibile sia in lingua italiana che romena, che informa i lavoratori stagionali romeni sui loro diritti e doveri in Italia.

Il testo illustra le regole per l'assunzione, la retribuzione, il contratto di lavoro e le modalità per segnalare eventuali violazioni.

Per poter essere assunti, i suddetti lavoratori devono essere in possesso di documento d'identità valido e codice fiscale rilasciato dall'autorità italiana competente.

Almeno entro la mezzanotte del giorno prima dell'effettivo inizio del lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di inviare online al Ministero del Lavoro la comunicazione obbligatoria (COL-Unilav) relativa all'inizio del rapporto di lavoro, che vale automaticamente anche per INPS e INAIL.

Prima dell'inizio dell'attività lavorativa, dev'essere consegnato al lavoratore il contratto di lavoro, dove devono essere indicati tutti gli aspetti che regolano il rapporto di lavoro (orari, contratto part time o full time, mansioni, luogo di lavoro, retribuzione, periodo di prova, etc).

Ogni mese al lavoratore dev'essere consegnata la busta paga, recante l'importo della retribuzione, da cui può essere verificato se viene rispettata la retribuzione stabilita dal CCNL di settore e se sono registrate tutte le ore di lavoro svolte. La retribuzione dovrà essere versata con modalità tracciata.

Per soggiorni in Italia fino a 3 mesi il lavoratore può richiedere l'iscrizione al Registro Temporaneo della Popolazione; se, invece, il soggiorno supera i 3 mesi, è obbligatoria l'iscrizione all'Anagrafe comunale presso il Comune dove il lavoratore soggiorna.

Il documento informa che, in caso di lavoro stagionale agricolo, se il lavoratore con contratto a tempo determinato svolge più di 180 giorni effettivi di lavoro nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, può richiedere, nei 6 mesi successivi, la conversione del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato.

Inoltre, i lavoratori agricoli stagionali inoltre hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, secondo le modalità previste dai contratti provinciali.



In caso di violazione dei diritti connessi al rapporto di lavoro, i lavoratori possono richiedere l'intervento dell'ITL, compilando un [modulo disponibile anche in romeno](#).

EDIZIONE 2025/2026

## Percorso Paghe e Contributi 2.0

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



## ***Lavoratori stagionali romeni in Italia: l'INL illustra diritti e doveri***

di **Redazione**

L'INL, con [news del 17 dicembre 2025](#), ha reso noto di aver redatto, in collaborazione con l'Ambasciata di Romania in Italia, Malta e San Marino, un documento, disponibile sia in lingua italiana che romena, che informa i lavoratori stagionali romeni sui loro diritti e doveri in Italia.

Il testo illustra le regole per l'assunzione, la retribuzione, il contratto di lavoro e le modalità per segnalare eventuali violazioni.

Per poter essere assunti, i suddetti lavoratori devono essere in possesso di documento d'identità valido e codice fiscale rilasciato dall'autorità italiana competente.

Almeno entro la mezzanotte del giorno prima dell'effettivo inizio del lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di inviare online al Ministero del Lavoro la comunicazione obbligatoria (COL-Unilav) relativa all'inizio del rapporto di lavoro, che vale automaticamente anche per INPS e INAIL.

Prima dell'inizio dell'attività lavorativa, dev'essere consegnato al lavoratore il contratto di lavoro, dove devono essere indicati tutti gli aspetti che regolano il rapporto di lavoro (orari, contratto part time o full time, mansioni, luogo di lavoro, retribuzione, periodo di prova, etc).

Ogni mese al lavoratore dev'essere consegnata la busta paga, recante l'importo della retribuzione, da cui può essere verificato se viene rispettata la retribuzione stabilita dal CCNL di settore e se sono registrate tutte le ore di lavoro svolte. La retribuzione dovrà essere versata con modalità tracciata.

Per soggiorni in Italia fino a 3 mesi il lavoratore può richiedere l'iscrizione al Registro Temporaneo della Popolazione; se, invece, il soggiorno supera i 3 mesi, è obbligatoria l'iscrizione all'Anagrafe comunale presso il Comune dove il lavoratore soggiorna.

Il documento informa che, in caso di lavoro stagionale agricolo, se il lavoratore con contratto a tempo determinato svolge più di 180 giorni effettivi di lavoro nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, può richiedere, nei 6 mesi successivi, la conversione del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato.

Inoltre, i lavoratori agricoli stagionali inoltre hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, secondo le modalità previste dai contratti provinciali.



In caso di violazione dei diritti connessi al rapporto di lavoro, i lavoratori possono richiedere l'intervento dell'ITL, compilando un [modulo disponibile anche in romeno](#).

EDIZIONE 2025/2026

## Percorso Paghe e Contributi 2.0

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







**CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

---

***Rimessione in termini: valutazione della tempestività dell'istanza***  
di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 16 ottobre 2025 n. 27626, ha stabilito che, ai fini della rimessione in termini, il requisito essenziale della tempestività dell'istanza della parte colpita dalla decadenza va valutato rispetto al momento in cui si è palesata la necessità di svolgere quell'attività processuale ormai preclusa e alla consapevolezza acquisita dalla parte, a prescindere dalle eccezioni eventualmente sollevate a riguardo dalla controparte.

OneDay Master

**Contenzioso previdenziale**

Scopri di più



CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

---

## ***Rimessione in termini: valutazione della tempestività dell'istanza*** di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 16 ottobre 2025 n. 27626, ha stabilito che, ai fini della rimessione in termini, il requisito essenziale della tempestività dell'istanza della parte colpita dalla decadenza va valutato rispetto al momento in cui si è palesata la necessità di svolgere quell'attività processuale ormai preclusa e alla consapevolezza acquisita dalla parte, a prescindere dalle eccezioni eventualmente sollevate a riguardo dalla controparte.

OneDay Master

# Contenzioso previdenziale

Scopri di più

## ***Assenza ingiustificata e dimissioni per fatti concludenti: il Tribunale di Ravenna n. 441/2025***

di **Luca Vannoni**

Con la sentenza n. 441 dell'11 dicembre 2025, il Tribunale di Ravenna, Sezione Lavoro, ha affrontato una delle prime applicazioni giurisprudenziali dell'art. 26, comma 7-*bis*, D.Lgs. n. 151/2015, come modificato dall'art. 19, Legge n. 203/2024, chiarendo la portata e i limiti della nuova fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata protratta.

La controversia trae origine da un rapporto di lavoro iniziato il 1° aprile 2023 e interrotto, secondo la tesi datoriale, per effetto della procedura prevista dal citato comma 7-*bis*, a seguito di un'assenza ingiustificata del lavoratore protrattasi dal 23 aprile al 6 maggio 2025. Il datore di lavoro, ritenendo integrata la fattispecie normativa, aveva comunicato all'ITL di Ravenna-Ferrara la risoluzione del rapporto per assenza ingiustificata, qualificando l'interruzione come effetto della volontà del lavoratore.

Il lavoratore ha impugnato tale ricostruzione, chiedendo l'accertamento della continuità del rapporto e la reintegrazione, con corresponsione delle retribuzioni maturate dal momento dell'estromissione sino all'effettivo ripristino del rapporto. La causa è stata decisa sulla base di fatti pacifici, senza assunzione di mezzi istruttori.

Il giudice ravennate ricostruisce preliminarmente il quadro normativo di riferimento, evidenziando come l'art. 26, comma 7-*bis*, introduca una presunzione legale di volontà dimissionaria solo al ricorrere di condizioni rigorose. In particolare, la norma prevede che, in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto, ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, oltre 15 giorni, il datore di lavoro possa darne comunicazione all'INL, con conseguente risoluzione del rapporto per volontà del lavoratore.

Secondo il Tribunale, la disposizione non può essere interpretata come una presunzione assoluta e automatica di dimissioni, fondata su qualsiasi comportamento di assenza, né come una scorciatoia alternativa alla procedura disciplinare. La sentenza sottolinea che il legislatore del 2024 ha inteso individuare un termine minimo di assenza idoneo a fungere da presupposto fattuale per una presunzione legale, ma non ha attribuito rilievo dirimente ai termini ordinariamente previsti dai contratti collettivi per l'attivazione del licenziamento disciplinare.

In tale prospettiva, il giudice chiarisce che i termini contrattuali generalmente utilizzati per procedere alla contestazione disciplinare risultano, di regola, troppo brevi per fondare una presunzione legale di volontà dimissionaria. Ne consegue che, ai fini dell'applicazione dell'art.

26, comma 7-*bis*, assumono rilievo solo eventuali termini *ad hoc* previsti dalla contrattazione collettiva, espressamente calibrati sulla nuova fattispecie, ovvero, in assenza, il termine legale di 15 giorni.

La sentenza opera, quindi, una distinzione netta tra l'illecito disciplinare dell'assenza ingiustificata e la manifestazione di una volontà di dimettersi desumibile dal comportamento concludente del lavoratore. Secondo il Tribunale, si tratta di concetti giuridicamente diversi, che non possono essere sovrapposti senza violare i principi di ragionevolezza e di tutela della volontà negoziale del lavoratore.

Nel caso di specie, l'assenza protrattasi per 4 giorni consecutivi oltre il termine contrattuale non è stata ritenuta idonea a integrare una volontà dimissionaria certa, univoca e irreversibile. Il giudice evidenzia come una simile interpretazione condurrebbe a una presunzione *iuris et de iure*, fondata su un dato temporale insufficiente, con il rischio di trasformare un comportamento disciplinarmente rilevante in una risoluzione automatica del rapporto imputabile al lavoratore.

La decisione esclude, inoltre, l'applicabilità della disciplina sui licenziamenti, osservando che il datore di lavoro non ha manifestato la volontà di procedere a un recesso datoriale, ma ha attivato una procedura risolutiva fondata sull'altrui recesso. Da ciò discende l'inapplicabilità delle tutele proprie del licenziamento e, al contempo, l'impossibilità di qualificare la fattispecie come risoluzione consensuale o dimissioni valide.

Accertata l'insussistenza dei presupposti per l'operatività dell'art. 26, comma 7-*bis*, il Tribunale dichiara la permanenza del rapporto di lavoro, con conseguente condanna del datore alla corresponsione delle retribuzioni maturate nel periodo di illegittima interruzione, quantificate in 2.389,93 euro mensili, comprensive dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, con esclusione del TFR, trattandosi di rapporto mai cessato. Le spese di lite sono poste a carico della parte datoriale.

La pronuncia si colloca nel solco di un'interpretazione restrittiva della nuova fattispecie normativa, valorizzando l'esigenza di evitare automatismi risolutivi fondati su presunzioni non sorrette da elementi oggettivamente idonei a dimostrare una volontà dimissionaria del lavoratore. La sentenza fornisce così indicazioni rilevanti sul corretto coordinamento tra disciplina delle dimissioni per fatti concludenti, procedimento disciplinare e nuovo meccanismo introdotto dal legislatore nel 2024.

Convegno di aggiornamento

**Effetti giuslavoristici  
nelle operazioni straordinarie**

Scopri di più