

MINISTERO DEL LAVORO CIRCOLARE N.6/2025 - COLLEGATO LAVORO (LEGGE 13 DICEMBRE 2024, N. 203): PRIME INDICAZIONI

Posted on 1 Aprile 2025

Category: Lavoro e relazione industriale

Con la circolare n. 6/2025, il **Ministero del lavoro** ha fornito indicazioni sul c.d. *Collegato lavoro* (legge n. 203/2024; si veda da ultimo nostra news - Collegato Lavoro – Dimissioni per fatti concludenti – Indicazioni Inps Messaggio 639/2025) con particolare riferimento alle novità in materia di periodo di prova, somministrazione di lavoro, lavoro stagionale comunicazioni in materia di lavoro agile e cosiddette dimissioni per fatti concludenti.

Per quanto di maggiore interesse, si richiamano, alla luce delle indicazioni fornite dal Dicastero, i contenuti di maggiore interesse, relativamente ai seguenti istituti:

Periodo di prova: ricordiamo che l'art. 13 della legge 203/2024, integrando quanto previsto dall'art..7 co. 2 del D.Lgs. n. 104/2022, fissa un limite minimo per la prova pari a due giorni di effettiva prestazione e dei limiti massimi, differenziati, per i rapporti a termine di durata non superiore a sei mesi e per quelli compresi fra i sei e i dodici mesi, pari rispettivamente a quindici e trenta giorni di lavoro effettivo.

Si ricorda che la norma trova applicazione per i contratti di lavoro instaurati a far data dall'entrata in vigore della legge in esame, ossia dal 12 gennaio 2025.

Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile: ricordiamo che l'art. 14, apportando modifiche all'articolo 23, comma 1, primo periodo, della legge n. 81/2017, fissa il termine di cinque giorni per la comunicazione dell'avvio e della cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile e delle eventuali modifiche della durata originariamente prevista.

Ai sensi dell'articolo 19, comma 1, della citata legge n. 81/2017, ai fini della sua regolarità amministrativa e della prova, l'accordo per il lavoro agile deve essere stipulato per iscritto, tuttavia, il termine per la comunicazione decorre dalla data dell'effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile.

Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro: ricordiamo che l'art. 19 della legge n. 203/2024 ha modificato l'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, in materia di "Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale".

La disposizione ha riconosciuto espressamente la possibilità che il rapporto di lavoro si concluda per effetto delle cosiddette dimissioni per fatti concludenti (o dimissioni implicite), consentendo al datore di lavoro di ricondurre un effetto risolutivo al comportamento del lavoratore consistente in una assenza ingiustificata, prolungata oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni.

Il Dicastero precisa che tale effetto risolutivo non discende automaticamente dall'assenza ingiustificata, ma si verifica solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di prenderne atto, valorizzando la presunta volontà dismissiva del rapporto da parte del lavoratore e facendone derivare la conseguenza prevista dalla norma.

I giorni di assenza, in mancanza di ulteriori specificazioni da parte della norma, possono intendersi come giorni di calendario, ove non diversamente disposto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

Quello individuato dalla legge costituisce il termine legale minimo perché il datore – a partire, quindi, dal sedicesimo giorno di assenza – possa darne specifica comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro.

Il Ministero precisa che la comunicazione all'Ispettorato può essere formalizzata anche in un momento successivo ed opera anche quale dies a quo per il decorso del termine di cinque giorni previsto per effettuare la relativa comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite il modello UNILAV.

Il Ministero del lavoro chiarisce che, nel caso in cui il CCNL applicato preveda un termine diverso da quello contemplato dalla norma in esame, troverà applicazione il termine fissato per legge ove superiore rispetto a quello contrattuale; troverà applicazione quello previsto dal CCNL ove superiore a quello legale.

Il Ministero inoltre rappresenta che se il CCNL riconduce all'assenza ingiustificata protratta nel tempo – di durata variabile, anche inferiore ai quindici giorni previsti dall'articolo 19 in esame – conseguenze di tipo disciplinare, consentendo al datore di procedere al licenziamento, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. In tali ipotesi, viene quindi attivata la procedura di garanzia prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

Indicazioni sono fornite sull'istituto della Comunicazione alla Sede Territoriale dell'Ispettorato, sugli effetti e sull'onere in capo al lavoratore di provare l'impossibilità di comunicare i motivi dell'assenza al datore di lavoro o la circostanza di aver comunque provveduto alla comunicazione. Qualora il lavoratore dia effettiva prova non trova applicazione l'effetto risolutivo, così come nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro.

il Ministero del lavoro segnala altresì che il datore di lavoro – a seguito degli accertamenti ispettivi – potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato territoriale.

La procedura telematica di cessazione a seguito di dimissioni per fatti concludenti, avviata dal datore di lavoro, è resa inefficace se lo stesso riceva successivamente la notifica da parte del sistema informatico del Ministero dell'avvenuta presentazione delle dimissioni da parte del lavoratore. Pertanto anche la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore – ferma restando la necessità di assolvere il relativo onere probatorio secondo le modalità descritte dalla circolare INPS n. 163/2003 – prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro.

La cessazione del rapporto avrà effetti dalla data riportata nel modulo UNILAV, che non potrà comunque essere antecedente alla data di comunicazione dell'assenza del lavoratore all'Ispettorato

territoriale del lavoro, fermo restando che il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi.

In ordine alle conseguenze il Ministero ritiene che il datore possa trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.

La disposizione non trova applicazione nei casi previsti all'art. 55 del D.lgs. n. 151/2001 che prevede la convalida obbligatoria della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni presentate da:

- la lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- la lavoratrice madre o il lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.