m_lps.AZXWX4B.REGISTRO UFFICIALE.U.0005257.10-04-2025

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro

consiglionazionale@consulentidellavoro.it

Rif. n. 2025/0002329 del 02/04/2025

Oggetto: Circolare Ministero del Lavoro n. 6 del 27 marzo 2025, recante prime indicazioni in materia di lavoro circa le disposizioni di cui alla Legge 13 dicembre 2024, n. 203

Si riscontra la richiesta di chiarimenti in merito alla recente circolare indicata in oggetto nella parte in cui illustra le modifiche introdotte dall'art. 19 della legge n. 203/2024 in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.

In primo luogo, codesto Consiglio ritiene che il limite legale di quindici giorni di assenza ingiustificata, previsto al comma 7-bis dell'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 per l'operatività della risoluzione di fatto del rapporto di lavoro, dovrebbe avere natura residuale e operare solo in mancanza di previsioni nel CCNL. La contrattazione collettiva potrebbe quindi individuare limiti minimi inferiori a detto termine, in quanto la legge le avrebbe attribuito la libertà di determinare il termine superato il quale opera la disciplina delle *"dimissioni per fatti concludenti"*.

In merito, non pare potersi dubitare, condividendo quanto prospettato, che il termine legale operi in via residuale, in assenza di previsione contrattuale. Tuttavia, l'espressione utilizzata dal legislatore, per la quale il termine predetto deve ritenersi "*in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni*", ha fatto propendere per la considerazione, di prudenza, della non agibilità della previsione di termini inferiori da parte della contrattazione collettiva.

Al riguardo, benché il tenore letterale dell'articolo 19 non disponga espressamente l'inderogabilità del termine di quindici giorni, si ritiene che la norma non consenta interpretazioni peggiorative della posizione del lavoratore e renda, quindi, necessario contemperare il principio della libertà contrattuale delle parti sociali con l'indispensabile esigenza di tutela del lavoratore da una definitiva espulsione dal contesto lavorativo priva di una adeguata giustificazione, al fine di evitare effetti abusivi o distorsivi sul rapporto di lavoro.

Infatti, se l'articolo 19 non stabilisse alcun minimo inderogabile e consentisse alla contrattazione collettiva di ridurre liberamente il termine di quindici giorni di assenza ingiustificata, le parti sociali potrebbero fissare una durata minima, anche esigua, tale da non porre il lavoratore in condizioni di giustificare tempestivamente le ragioni dell'assenza, riconducendo in tal modo l'effetto risolutivo a un comportamento del lavoratore privo di un effettivo valore legale.

In ogni caso si rappresenta che, ove si consolidassero interpretazioni giurisprudenziali difformi sul punto, sarà cura di questa Amministrazione rivedere la soluzione prospettata.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
DG dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali
DIVISIONE V
Via Flavia 6 - 00187 Roma
Tel 06.4683.4050
Pec dgrapportilavoro.div5@pec.lavoro.gov.it
Mail dgrapportilavorodiv5@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

***

In secondo luogo, codesto Consiglio chiede un chiarimento interpretativo su quali siano le conseguenze nel caso in cui il datore di lavoro non proceda al ripristino del rapporto di lavoro, ritenendo insufficiente la prova offerta dal lavoratore o non condividendo la verifica dell'Ispettorato o ancora nell'ipotesi di presentazione delle dimissioni per giusta causa successivamente alla procedura menzionata.

Al riguardo, appare necessario distinguere le diverse ipotesi prospettate, tutte riconducibili ad una digressione dallo sviluppo dell'iter fisiologico previsto dalla norma, per il quale alla dimostrazione della impossibilità per il lavoratore di giustificare le ragioni della propria assenza, non seguono gli effetti caducatori previsti dalla norma.

E pertanto:

a) qualora, superato il termine per l'assenza ingiustificata e comunicata la circostanza all'Ispettorato territorialmente competente, quest'ultimo verifichi l'insussistenza dei presupposti richiesti dal nuovo comma 7 bis dell'art. 26, d. lgs. 151/2015, il rapporto di lavoro dovrà pur sempre essere ricostituito per iniziativa del datore di lavoro. Nel caso in cui quest'ultimo ritenga comunque non valide le ragioni del lavoratore, si ritiene non possa operare alcuna automaticità della ricostituzione del rapporto di lavoro;

b) nel caso in cui il lavoratore – successivamente all'avvio della procedura di cui al nuovo comma 7 *bis*, ma prima che la stessa abbia prodotto il suo effetto dismissivo – comunichi le proprie dimissioni, queste ultime produrranno gli effetti previsti dalla legge dal momento del loro perfezionamento. Nell'eventualità, poi, che le dimissioni siano state rassegnate per giusta causa, la verifica della sussistenza delle ragioni sottostanti l'atto di recesso del lavoratore potrà essere oggetto di successivo contraddittorio tra le parti, presso le sedi consuete, compresa quella giudiziale.

Il Direttore Generale
Dott.ssa Maria Anna Fiorenzi

Firmato digitalmente da
CONDEMI MARIA
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82