



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

**Oggetto: Legge 13 dicembre 2024, n. 203 recante "Disposizioni in materia di lavoro" – Prime indicazioni operative.**

Con la presente circolare si illustrano, sentito l'Ufficio legislativo, i principali interventi attuati con la legge 13 dicembre 2024, n. 203 recante "Disposizioni in materia di lavoro" e si forniscono le prime indicazioni operative in merito alle disposizioni che seguono.

**Articolo 10, legge n. 203/2024 (modifiche alla disciplina della somministrazione contenuta nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro).**

Con il **comma 1, lettera a, numero 1)**, l'articolo 10 interviene sull'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sopprimendone il quinto ed il sesto periodo. Con la modifica in esame si è inteso eliminare la disciplina transitoriamente in vigore fino al 30 giugno 2025, che consentiva agli utilizzatori di superare il limite complessivo di 24 mesi, anche non continuativi, per le missioni a tempo determinato di un medesimo lavoratore somministrato, laddove l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore di aver assunto detto lavoratore a tempo indeterminato.

Soppressa la disciplina transitoria, la norma di cui all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 dispone ora, in caso di sfioramento del limite temporale di 24 mesi, la costituzione in capo all'utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore a decorrere dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della legge n. 203/2024, il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'articolo 19 comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015, deve tenere conto di tutti i periodi di missione a tempo determinato intercorsi tra le parti successivamente alla data considerata.

Pertanto, ai fini del calcolo del suddetto periodo di 24 mesi, si conteggeranno solo i periodi di missione a termine che il lavoratore abbia effettuato per le missioni avviate successivamente al 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della modifica normativa in esame, senza computare le missioni già svolte in vigenza della precedente disciplina.

Ad esempio, nell'ipotesi di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione e inviato presso l'utilizzatore in una missione a termine per un periodo di 30 mesi, cessato prima del 12 gennaio 2025, tale periodo non viene calcolato per il raggiungimento del limite dei 24 mesi. Pertanto, il lavoratore potrà essere inviato in una o più missioni a termine il cui inizio è successivo a detta data, entro il limite massimo di 24

mesi.

Al contempo, secondo il principio *tempus regit actum*, le missioni in corso alla data di entrata in vigore della legge n. 203/2024, svolte in ragione di contratti tra agenzia e utilizzatore stipulati antecedentemente al 12 gennaio 2025, potranno giungere alla naturale scadenza, fino alla data del 30 giugno 2025, senza che l'utilizzatore incorra nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato. Tuttavia, in quest'ultima ipotesi i periodi di missione maturati successivamente alla data del 12 gennaio dovranno essere scomputati dal limite dei complessivi 24 mesi, previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015.

A tali conclusioni deve giungersi anche alla luce delle sentenze rese il 14 ottobre 2020 e il 17 marzo 2022 in relazione alle cause C-681/18 e C-232/20 con cui la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha affermato che il ricorso al lavoro somministrato regolato dalla direttiva 2008/104/CE deve rispondere ad esigenze di temporaneità dell'impresa utilizzatrice, ribadendo l'obbligo degli Stati membri di preservare la natura temporanea di tale tipologia di lavoro e di adottare, conseguentemente, misure idonee ad evitare missioni successive di un lavoratore interinale presso la medesima impresa utilizzatrice finalizzate ad eludere la direttiva citata.

Tale principio, definitivamente acquisito dalla Corte di Cassazione (cfr. Cass. civ. 21 luglio 2022, n. 22861; 11 ottobre 2022, n. 29570) e dalla giurisprudenza di merito, consente di superare quanto precedentemente affermato (cfr. circolare n. 17/2018) circa la possibilità che i lavoratori assunti dall'agenzia a tempo indeterminato potessero essere inviati in missione senza limiti di durata.

**Il comma 1, lettera a), numero 2) dell'articolo 10** in esame introduce all'articolo 31, comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015 due ulteriori categorie di lavoratori escluse dal limite quantitativo del 30% di lavoratori a termine e di lavoratori somministrati a tempo determinato rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore e che, quindi, sono utilizzabili in somministrazione a tempo determinato anche in sovrannumero.

In primo luogo, la modifica normativa opera un riallineamento tra il citato articolo 31, comma 2, e l'articolo 23, comma 2, in materia di lavoro a tempo determinato laddove stabilisce che non rientrano in detti limiti le ipotesi già escluse dai limiti quantitativi stabiliti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015.

Si tratta, in particolare, dei contratti conclusi:

- in fase di avvio di nuove attività;
- da *start-up* innovative;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- per lo svolgimento di specifici programmi o spettacoli;
- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori over 50.

Inoltre, il secondo periodo della medesima lettera a) dell'articolo 10, comma 1, consente all'utilizzatore di non conteggiare entro la percentuale in esame anche i lavoratori inviati in missione a tempo determinato, se assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

**Il comma 1, lettera b), dell'articolo 10** modifica l'articolo 34, comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015, al fine di incentivare le opportunità di lavoro per i lavoratori che versano in situazioni di particolare debolezza. La norma stabilisce che, in caso di assunzioni a tempo determinato di tali categorie di lavoratori effettuate dalle agenzie per il lavoro, non trova applicazione l'obbligo di indicazione delle causali stabilite per le assunzioni con contratto a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi dall'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015.

La disposizione, in particolare, consente alle agenzie di somministrazione di inviare in somministrazione a tempo determinato senza l'apposizione di causale:

- i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui ai numeri 4) e 99) dell'articolo 2, comma 1, del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del citato decreto legislativo n. 81 del 2015.

Con DM 17 ottobre 2017 sono state individuate, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 31, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, le categorie di lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati in conformità alla regolamentazione euro-unitaria. In particolare, sono considerati soggetti svantaggiati coloro che:

- a) non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) abbiano superato i 50 anni di età;
- e) siano adulti che vivono soli, con una o più persone a carico;
- f) siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici e appartengano al genere sottorappresentato;
- g) appartengano a minoranze etniche di uno Stato membro della UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Sono lavoratori molto svantaggiati i soggetti privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito e quelli che rientrano nelle ipotesi indicate nelle lettere da b) a g) dell'elenco sopra citato e risultano privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito.

### **Articolo 11 (Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali)**

L'articolo 11 della legge 13 dicembre 2024, n. 203 fornisce l'interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali chiarendo che *“rientrano nelle attività*

*stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015".*

Rientra nella definizione di lavoro stagionale l'attività lavorativa svolta in un determinato periodo dell'anno e priva del carattere della continuità, sussumibile nella più ampia categoria del lavoro a tempo determinato, regolato dal citato decreto legislativo n. 81 del 2015 (articoli 19-29), dal quale si distingue per alcune eccezioni, in un'ottica di riduzione delle relative rigidità organizzative e gestionali.

In merito alle tipologie di attività di lavoro stagionale, la norma in commento chiarisce che le stesse sono riconducibili – oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 – anche a quelle previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del citato decreto n. 81/2015, ossia dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La norma di interpretazione autentica si è resa necessaria in quanto la formulazione letterale dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 81/2015 non risultava sufficientemente chiara circa la possibilità o meno per i contratti collettivi di prevedere altre ipotesi di attività stagionali oltre a quelle contenute nel D.P.R. n. 1525 del 1963 o nel decreto ministeriale che avrebbe dovuto sostituirlo.

La soluzione individuata dalla norma di interpretazione autentica risulta conforme a quanto già chiarito in differenti occasioni (cfr. interpello n. 15 del 20 maggio 2016, da ultimo interpello n. 6 del 2 ottobre 2019 e nota INL n. 413 del 10 marzo 2021).

Gli atti sopra citati hanno precisato che, in relazione alle ipotesi di stagionalità individuate dal CCNL, il rinvio operato dal comma 2 dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 81/2015 al D.P.R. n. 1525 del 1963 avviene in sostituzione del solo decreto ministeriale richiamato dalla norma stessa e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva di settore, di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015 alla quale, come in passato, resta demandata la possibilità di integrare il quadro normativo.

Come norma di interpretazione autentica, inoltre, l'articolo 11 ha natura retroattiva e trova, quindi, applicazione anche per i contratti collettivi firmati prima della sua entrata in vigore, come, peraltro, espressamente chiarito dallo stesso legislatore.

In base alla disposizione in esame, peraltro, sono considerate stagionali non solo le tradizionali attività legate a cicli stagionali ben definiti, ma anche quelle indispensabili a far fronte ad intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

Spetterà alla contrattazione collettiva chiarire specificamente – non limitandosi ad un richiamo formale e generico della nuova disposizione – in che modo, in concreto, quelle caratteristiche si riscontrino nelle singole attività definite come stagionali, al fine di superare eventuali questioni di conformità rispetto al diritto europeo (cfr. direttiva 1999/70/CE sul contratto a tempo determinato).

L'accordo quadro, contenuto nella direttiva citata, nella clausola 5.1, infatti, impone agli Stati membri, per prevenire abusi derivanti da una successione di contratti o rapporti a tempo determinato, di introdurre una o più

misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Pertanto, poiché il contratto stagionale – *species* del più ampio genere del contratto a tempo determinato – è privo di vincoli per quanto riguarda la durata massima (b) ed il numero dei rinnovi (c), l'unica misura tra quelle prospettate a livello europeo volta a limitarne l'utilizzo è proprio l'individuazione da parte del legislatore e da parte della contrattazione collettiva di ragioni obiettive, quanto più possibile puntuali, che ne giustificano il rinnovo. Risulterebbero, infatti, in contrasto con lo scopo della direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia della UE (sentenza Angelidaki, cause riunite da C-378/07 a C-380/07), i contratti a termine che rispondano ad esigenze di carattere non provvisorio.

### **Articolo 13 (Durata del periodo di prova)**

La disposizione integra l'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, dando più puntuale attuazione, sul punto, alla direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, in base alla quale gli Stati membri sono tenuti ad assicurare che la durata del periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo determinato sia proporzionata alla durata del contratto.

L'articolo 7 citato, al comma 2 nella versione anteriforma, prevedeva che *“nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova”*.

Le nuove disposizioni introdotte, che si aggiungono a quanto sopra riportato, stabiliscono che *“Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi”*.

La norma trova applicazione per i contratti di lavoro instaurati a far data dall'entrata in vigore della legge in esame, quindi dal 12 gennaio 2025.

Il legislatore, per esigenze di certezza, ha provveduto a quantificare il periodo di prova fissandone, in linea generale, la durata in un giorno di effettiva prestazione ogni quindici di calendario a partire dal giorno di inizio del rapporto, ferma restando la possibilità per la contrattazione collettiva di introdurre disposizioni più favorevoli.

Viene previsto, inoltre, 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.

I limiti massimi non possono essere derogati neppure dalla contrattazione collettiva, come definita dall'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015, atteso che l'autonomia contrattuale non può – per principio generale – introdurre una disciplina peggiorativa rispetto a quella legale. Nel caso di contratti di lavoro a termine di durata superiore a dodici mesi, fatte salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva, il periodo di prova sarà calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, anche oltre

la durata massima di 30 giorni, stabilita per contratti a termine di durata inferiore a dodici mesi.

Il legislatore, nell'ammettere eventuali previsioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi, non individua esplicitamente il livello della contrattazione richiesto. In proposito, si ritiene che si debba aver riguardo al contratto collettivo applicato dal datore di lavoro.

Per quanto riguarda i criteri in base ai quali valutare quali disposizioni contrattuali siano più favorevoli rispetto alla previsione normativa, occorre considerare che generalmente – in applicazione del principio del *favor praestatoris*, per il quale in ambito lavoristico è da preferire l'interpretazione che accorda una maggiore tutela al lavoratore – viene considerata più favorevole per il lavoratore una minore estensione del periodo di prova, a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore.

#### **Articolo 14 (Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile)**

La disposizione apporta modifiche all'articolo 23, comma 1, primo periodo, della legge 22 maggio 2017, n. 81 – già modificato dal decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 – fissando 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, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Ai sensi dell'articolo 19, comma 1, 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 non dalla data del suddetto accordo, bensì da quello – che potrebbe essere differente – dell'effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile.

Così, ad esempio, ove un accordo fosse stipulato in data 15 gennaio 2025 e prevedesse l'avvio del lavoro agile dal 1° febbraio e la sua conclusione al 30 giugno 2025, la comunicazione dovrà essere effettuata entro il 6 febbraio 2025 (e non entro il 20 gennaio).

Nel caso di modifica della durata originariamente comunicata, per effetto di una proroga dell'accordo – che deve intervenire prima della scadenza del termine inizialmente concordato e comunicato (nell'esempio, quindi, prima del 30 giugno 2025) – il datore dovrà provvedere alla comunicazione di tale modifica entro i 5 giorni successivi alla proroga stessa (nel nostro esempio, ove la proroga fosse stipulata il 28 giugno, la comunicazione andrebbe effettuata entro il 3 luglio successivo).

Allo stesso modo, nel caso di cessazione anticipata, la comunicazione deve essere inviata entro i cinque giorni successivi alla nuova data di conclusione. Per tornare all'esempio: se, per un nuovo accordo o per decisione unilaterale di una delle parti, la prestazione non fosse più resa in modalità agile a partire dal 15 maggio – nonostante il termine inizialmente concordato fino al 30 giugno – entro il 20 maggio va comunicata la cessazione anticipata.

Le modalità attraverso le quali procedere alle comunicazioni obbligatorie sono già disciplinate dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 149 del 22 agosto 2022, al quale occorre quindi continuare a far riferimento. L'inosservanza di tali modalità di comunicazione determina la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il nuovo termine di 5 giorni fissato per la comunicazione obbligatoria di lavoro agile opera, a partire dal 12 gennaio 2025, per tutti i datori di lavoro privato.

Per quanto attiene alle pubbliche amministrazioni, sentito anche il Dipartimento della Funzione pubblica, invece

nulla è variato rispetto al regime previgente, anche tenuto conto del fatto che la disciplina in materia di lavoro agile si applica al rapporto di lavoro pubblico solo in quanto compatibile (cfr. articolo 18, comma 3, legge 22 maggio 2017, n. 81) e che per le pubbliche amministrazioni il termine per le comunicazioni obbligatorie è diversamente stabilito dall'articolo 9-bis del decreto legge n. 510/1996. Pertanto, i datori di lavoro pubblici potranno continuare ad effettuare le suddette comunicazioni entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile.

### **Articolo 19 (Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro)**

L'articolo 19 della legge 13 dicembre 2024, n. 203 ha modificato l'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 in materia di *"Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale"*, introducendo il comma 7-bis, il quale stabilisce che: *"In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta 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 datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza"*.

Tale 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 per un certo periodo di tempo.

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.

Per quanto concerne la durata dell'assenza che può determinare la configurazione delle dimissioni per fatti concludenti, l'articolo 19 prevede che la stessa, in mancanza di specifica previsione nel CCNL applicato al rapporto di lavoro, debba essere superiore a quindici giorni. 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. Nulla vieta, dunque, che detta comunicazione all'Ispettorato possa essere formalizzata anche in un momento successivo.

La suddetta comunicazione 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.

Nel caso in cui il CCNL applicato preveda, invece, un termine diverso da quello contemplato dalla norma in esame, lo stesso troverà senz'altro applicazione ove sia superiore a quello legale, in ossequio al già richiamato principio generale per cui l'autonomia contrattuale può derogare solo *in melius* le disposizioni di legge. Se, viceversa, sia previsto un termine inferiore, per il medesimo principio, dovrà farsi riferimento al termine legale.

Infine, diversi contratti collettivi riconducono ad un'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 (legge 20 maggio 1970, n. 300). È da ritenersi che le previsioni contrattuali in materia debbano essere considerate un *corpus* unico per cui, laddove il datore intenda procedere ad una risoluzione del rapporto al verificarsi della condizione prevista dal contratto (l'assenza protratta per la durata determinata dallo stesso CCNL), dovrà seguire il percorso delineato dal CCNL – del tutto alternativo a quello previsto dall'articolo 19 in commento – e attivare dunque la procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970. Resta ferma la facoltà dei CCNL di disciplinare espressamente la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti, stabilendo un termine diverso – e più favorevole – da quello fissato dalla norma per ricondurre all'assenza ingiustificata l'effetto risolutivo del rapporto.

In base all'articolo 19, il datore di lavoro – laddove intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore, protrattasi oltre i termini sopra indicati, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti – deve comunicarla alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuare in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro. La comunicazione dell'assenza ingiustificata è, quindi, uno specifico onere che l'ordinamento pone in capo al datore che intenda porre fine al rapporto di lavoro rilevando il ricorrere di questo particolare tipo di dimissioni.

Sul punto appare utile precisare che, in ogni caso, la procedura telematica di cessazione a seguito di dimissioni per fatti concludenti, avviata dal datore di lavoro, viene 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 del 20 ottobre 2003 – prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro.

Per permettere all'Ispettorato di effettuare le verifiche circa la veridicità della comunicazione datoriale di assenza ingiustificata, il datore dovrà indicare tutti i contatti e i recapiti forniti dal lavoratore e trasmettere la comunicazione inviata all'Ispettorato territoriale, anche al lavoratore, per consentirgli di esercitare in via effettiva il diritto di difesa previsto dall'articolo 24 della Costituzione.

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.

Con riferimento alle conseguenze di tale cessazione, si ritiene – in base ai principi generali che regolano il rapporto di lavoro – che il datore possa trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.

La norma prevede espressamente che l'effetto risolutivo del rapporto potrà essere evitato 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”*. Grava, pertanto, sul lavoratore l'onere di provare l'impossibilità di comunicare i motivi dell'assenza al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale o per causa di forza maggiore) o la circostanza di aver comunque provveduto alla comunicazione.

Qualora il lavoratore dia effettivamente prova di non essere stato in grado di comunicare i motivi dell'assenza, così come nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro previsto dal nuovo comma 7-bis dell'articolo 26 citato e la comunicazione di cessazione resterà priva di effetti. Sul punto, si segnala peraltro che

il datore di lavoro – a seguito degli accertamenti ispettivi – potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all’Ispettorato territoriale.

Da ultimo, occorre chiarire che – in base ad una lettura sistematica della normativa a tutela della maternità e della paternità – la disposizione in esame non è applicabile nei casi previsti dall’articolo 55 del decreto legislativo n. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell’efficacia) 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.

Si tratta, infatti, di una normativa a carattere speciale, diretta a tutelare in modo più rigoroso le categorie di lavoratrici e lavoratori che si trovano in una situazione di maggiore vulnerabilità. Le relative previsioni – imponendo un procedimento obbligato dinanzi all’Ispettorato anche per le dimissioni espresse – non consentono, pertanto, l’applicazione delle presunzioni di cui all’articolo 19 in esame, che regola le c.d. dimissioni implicite.

**Il Direttore Generale**

Maria Condemi

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

---

**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](mailto:dgrapportilavoro.div5@pec.lavoro.gov.it)

Mail [dgrapportilavorodiv5@lavoro.gov.it](mailto:dgrapportilavorodiv5@lavoro.gov.it)

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)