

SERVIZIO LAVORO PREVIDENZA CIRCOLARE N. 50

1 aprile 2025

COLLEGATO LAVORO - INDICAZIONI DEL MINISTERO DEL LAVORO

Il Ministero del lavoro interviene su alcuni temi del Collegato lavoro con la circolare n. 6 del 27-3-2025 che segue un primo intervento dell'Ispettorato del lavoro (nota n. 9740 del 30-12-2024 e nota n. 579 del 22-1-2025) peraltro di tipo molto generale. Il provvedimento (Legge n. 203/2024) è stato esaminato dalla circolare n. 110/24.

Ricordiamo, senza ripeterlo poi, che il Collegato è entrato in vigore il 12-1-2025.

La circolare riassume i temi e fornisce alcune indicazioni in alcuni casi puntuali, in altri più generiche.

Questo il sommario

1. Somministrazione di lavoro (Articolo 10 comma 1)
 - 1.1. Missioni a tempo determinato di lavoratori assunti a tempo indeterminato
 - 1.2. Ulteriori categorie di soggetti esclusi dai limiti quantitativi
 - 1.3. Somministrazione a tempo determinato senza causale per i lavoratori svantaggiati
2. Attività stagionali (Articolo 11)
3. Durata del periodo di prova (Articolo 13)
4. Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile (Articolo 14)
5. Dimissioni per fatti concludenti (Articolo 19)

1. Somministrazione di lavoro (Articolo 10 comma 1)

- 1.1. Missioni a tempo determinato di lavoratori assunti a tempo indeterminato

La norma sopprimendo il 5° e il 6° periodo del comma 1 dell'articolo 31 del Dlgs 81/2015 **elimina la disciplina in vigore fino al 30-6-2025, 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 se l'agenzia di somministrazione aveva assunto il lavoratore a tempo indeterminato.**

Questo comporta che, fatto salvo quanto si dirà di seguito, al superamento del limite di 24 mesi, si costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore.

Il Ministero interviene sulla fase transitoria.

Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore dal 12-1-2025 il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati deve tenere conto di tutti i periodi di missione a tempo determinato intercorsi tra le parti successivamente alla data considerata.

Si conteggeranno quindi solo i periodi di missione a termine che il lavoratore ha effettuato per le missioni avviate successivamente al 12-1-2025 senza computare le missioni già svolte in vigenza della precedente disciplina.

Riportiamo l'esempio proposto dal Ministero: *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.*

Le missioni in corso al 12-1-2025, anche se di durata superiore a 24 mesi, *potranno giungere alla naturale scadenza fino al 30-6-2025, senza che l'utilizzatore incorra nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato.*

Attenzione però: i periodi di missione successivi al 12 gennaio dovranno essere conteggiati per il raggiungimento del limite dei complessivi 24 mesi previsti dall'articolo 19 del Dlgs n. 81/2015.

1.2. Ulteriori categorie di soggetti esclusi dai limiti quantitativi

Un secondo punto del provvedimento **amplia le categorie di lavoratori esclusi dal limite quantitativo del 30%**¹. Il comma 1 lettera a) numero 2) dell'articolo 10 del Collegato interviene sull'articolo 31 comma 2 del Dlgs n. 81/2015.

La prima modifica, richiamando l'articolo 23 comma 2 dello stesso Dlgs 81/2015, estende alla somministrazione a tempo determinato le esclusioni previste per il lavoro a tempo determinato. Si tratta 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.

Queste esclusioni si aggiungono a quelle già previste per contratti:

- a) riguardanti lavoratori iscritti nelle liste di mobilità - articolo 8 comma 2 Legge 223/1991 (articolo peraltro abrogato dalla Legge 92/2012);
- b) attivati con soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, (si tratta di un parziale recupero su un altro versante della disposizione abrogata dell'articolo 32);
- c) attivati con soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- d) riguardanti lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati - numeri 4) e 99) articolo 2 regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17-6-2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro.

La seconda modifica consente all'utilizzatore di non conteggiare entro la percentuale del 30% anche i lavoratori inviati in missione a tempo determinato, se assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

1.3. Somministrazione a tempo determinato senza causale per i lavoratori svantaggiati

L'ultimo intervento, previsto dal comma 1 lettera b) dell'articolo 10, riguarda i **lavoratori svantaggiati**.

¹ Ricordiamo che i contratti collettivi possono comunque variare la percentuale del 30%.

Le agenzie di somministrazione possono 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 2015².*

2. Attività stagionali (Articolo 11)

In questo caso si tratta dell'interpretazione autentica dell'articolo 21 comma 2 del Dlgs 81/2015 che amplia il concetto di stagionalità.

È stato chiarito 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.

Il Ministero chiarisce che l'interpretazione autentica si è resa necessaria in quanto la formulazione letterale dell'articolo 21 del Dlgs 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 di legge. Questo tema era già stato oggetto di diversi interventi: interpello n. 15 del 20-5-2016, interpello n. 6 del 2-10-2019, nota INL n. 413 del 10-3-2021.

In queste occasioni era stato stabilito che il rinvio operato dal comma 2 dell'articolo 21 del Dlgs n. 81/2015 al Dpr n. 1525/1963 avviene in sostituzione del solo Dm richiamato dalla norma stessa e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva di settore.

Gli atti amministrativi non avevano però retto al vaglio della magistratura. È per questo che il Collegato interviene radicalmente con lo strumento dell'interpretazione autentica che quindi, avendo natura retroattiva, si applica *anche per i contratti collettivi firmati prima della sua entrata in vigore, come, peraltro, espressamente chiarito dallo stesso legislatore.*

La disposizione supera il concetto di stagionalità legato, appunto, a cicli stagionali ben definiti, e lo estende anche alle *attività 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.*

La circolare contiene anche un'utile indicazione per i contrattualisti. Spetterà infatti alla contrattazione collettiva chiarire specificamente in che modo, in concreto, *quelle caratteristiche si*

² Per il Dm 17-10-2017 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.

riscontrino nelle singole attività definite come stagionali. Non basta quindi un richiamo formale e generico della nuova disposizione.

Questa accortezza è necessaria per superare eventuali questioni di conformità rispetto al diritto europeo³.

A questo proposito, il Ministero ricorda che il contratto stagionale è privo di vincoli per quanto riguarda la durata massima e il numero dei rinnovi che sono poi gli aspetti che la direttiva chiede di limitare o di giustificare.

3. Durata del periodo di prova (Articolo 13)

In questo caso l'intervento è stato sull'articolo 7 comma 2 del Dlgs 104/2022. Questo provvedimento, poco chiaro e meditato, ha previsto che, in caso di contratto a tempo determinato, la durata del periodo di prova sia proporzionata alla durata del contratto e alle mansioni svolte.

L'assenza di indicazioni chiare aveva creato un pericoloso "fai da te".

La norma stabilisce dei limiti precisi:

- 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro
- la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi e a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

La prima affermazione utile, anche se poco gradita alla parte datoriale, è che *i limiti massimi non possono essere derogati neppure dalla contrattazione collettiva ... atteso che l'autonomia contrattuale non può – per principio generale – introdurre una disciplina peggiorativa rispetto a quella legale (affermazione peraltro opinabile).*

Lo spazio di manovra della contrattazione è quindi limitato: per i contratti di durata fino a 6 mesi il termine di un giorno ogni 15 (che porta a 12 giorni) potrebbe essere aumentato a 15 giorni complessivi. Per quelli oltre i 6 e fino a 12 mesi, si potrebbe passare da 24 a 30 giorni.

L'altro chiarimento è che in caso di contratti di lavoro a termine di durata superiore a 12 mesi il periodo di prova sarà calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per 15 quindici giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni, stabilita per contratti a termine di durata inferiore a 12 mesi.

Come accennato sopra, il testo del Collegato ammette eventuali previsioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi.

Non essendo individuato il livello in Ministero ritiene che si debba aver riguardo al contratto collettivo applicato dal datore di lavoro. Affermazione ovvia, sarebbe stato logico il richiamo all'ampia definizione del Dlgs 81.

La circolare affronta anche il tema della "disposizioni contrattuali più favorevoli rispetto alla previsione normativa".

Ovviamente il riferimento è al favore verso il lavoratore. Per il Ministero *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.*

Si tratta di una affermazione che prendiamo per buona e forse inevitabile anche se gli attuali fenomeni di dimissioni diffuse, fanno sorgere qualche dubbio.

³ L'accordo quadro, contenuto nella direttiva 1999/70/CE sul contratto a tempo determinato), 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.

4. Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile (Articolo 14)

Il Collegato interviene sull'articolo 23 comma 1 primo periodo della Legge 81/2017 fissando in 5 giorni il termine per la comunicazione dell'avvio e della cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile e delle eventuali modifiche della durata originariamente prevista.

Opportunamente la circolare precisa che il termine non decorre dalla data dell'accordo tra le parti (che deve essere stipulato per iscritto), ma dall'effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile.

Ecco l'esempio proposto: *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).*

È diverso il 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: *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 (e non entro il 6 luglio se si prendesse a riferimento la scadenza del 30 giugno).*

Più ovvio il caso della cessazione anticipata: la comunicazione deve essere inviata entro i 5 giorni successivi alla nuova data di conclusione.

Rimanendo sempre nel primo 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.* In questo caso torna a essere utilizzato il riferimento alla data di cessazione e non a quella dell'accordo.

Non sono modificate le procedure delle comunicazioni obbligatorie di cui al Dm n. 149 del 22-8-2022.

L'inosservanza di tali modalità di comunicazione determina la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato (articolo 19 comma 3 Dlgs 276/2003).

5. Dimissioni per fatti concludenti (Articolo 19)

È stato introdotto il comma 7bis all'articolo 26 del Dlgs 151/2015 che riconosce la possibilità che il rapporto di lavoro si concluda per effetto delle cosiddette dimissioni per fatti concludenti (o dimissioni implicite). Si consente *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* (sul tema segnaliamo la nota Inl n. 579 del 22-1-2025 - circolare lavoro previdenza n. 22/25).

Si ribadisce che questo effetto risolutivo non è automatico, 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.*

La legge prevede che l'assenza debba essere superiore a 15 giorni. In merito la circolare offre due precisazioni molto utili.

Con la prima il Ministero spiega *che 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.*

In secondo luogo si precisa che il periodo di 15 giorni costituisce un termine legale minimo perché il datore – a partire, quindi, dal 16° giorno di assenza – possa darne specifica comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro. La contrattazione non può fissarne uno inferiore, con buona pace di cui riteneva utilizzabili i termini previsti dai Ccnl per contestare l'assenza ingiustificata per poi comminare il licenziamento.

Ovviamente la comunicazione all'Isti può essere effettuata 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.

Il Ccnl può comunque prevedere un termine superiore (in questo caso il trattamento favorevole al lavoratore è chiaro).

Sull'**intreccio tra dimissioni per fatti concludenti e licenziamento disciplinare**, la circolare ha un passaggio importante che riportiamo integralmente.

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.

Nella circolare n. 22/25 avevamo esaminato in modo problematico la questione. L'affermazione evidenziata sopra prevede l'alternatività delle procedure, ma non chiarisce se sia possibile avviare la procedura disciplinare e poi, trascorsi 15 giorni, cessare il rapporto di lavoro per fatti concludenti. Al momento non sembrano esserci indicazioni normative contrarie alla possibilità per il datore di lavoro di attivare comunque la procedura disciplinare sia per dare prova di correttezza nei confronti del lavoratore (ovviamente la controindicazione è che il lavoratore è messo sull'avviso e può attuare comportamenti opportunistici) che per avere la libertà di utilizzare la norma in esame invece di quella di cui al comma 7bis.

Se si vuole attivare la procedura di licenziamento, ma poi si opta per le dimissioni per fatti concludenti è necessario valutare i tempi in quanto i contratti collettivi, in genere, prevedono i termini per comminare i provvedimenti. Nella scheda ne riportiamo alcuni riferiti ai principali ccnl cooperativi.

Ccnl	Termini per comunicare provvedimento disciplinare
Cooperative e consorzi agricoli	30 giorni da ricezione contestazione o da scadenza termine per giustificazioni (5 giorni)
Cooperative di trasformazione	30 giorni...
Forestali	Non previsto
Cooperative sociali	10 giorni da ricezione delle giustificazioni ...
Pulizie e multiservizi	15 giorni lavorativi dalle giustificazioni...
Trasporto merci e logistica	20 giorni da scadenza termine per giustificazioni (10 giorni)
Cooperative distribuzione cooperativa	21 giorni...
Cooperative edili	Non previsto (il ccnl deve però essere riscritto per effetto dell'integrazione in quello dell'edilizia industria)

Un ulteriore aspetto da valutare è quello della tempestività della contestazione che in genere non è codificata ed è lasciata alla valutazione del giudice.

Il Ccnl trasporto merci e logistica prevede che la contestazione debba avvenire entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

La circolare affronta poi il tema della **comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro** (competente in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro).

Si precisa anche che 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*. Questo vale anche in caso di dimissioni per giusta causa che consentono al lavoratore di accedere alla Naspi.

La circolare ministeriale non riprende le istruzioni dell'Istituto relativamente all'**invio della comunicazione** (nota n. 579/2025) che avevano lasciato diverse perplessità. Per praticità riportiamo in allegato le considerazioni contenute nella nostra precedente circolare n. 22/25 e il fac simile del modello di comunicazione.

Il datore di lavoro 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**.

Va sottolineato questo ultimo passaggio dell'obbligo di trasmissione della comunicazione anche al dipendente perché il Ministero, forse accorgendosi di una falla legislativa, introduce un adempimento non previsto nel dettato normativo originario.

La cessazione del rapporto deve essere comunicata col **modulo Unilav** e non potrà comunque essere antecedente alla data di comunicazione dell'assenza del lavoratore all'Istituto e dello stesso Unilav.

In pratica, dopo 15 di assenza il datore di lavoro:

- Effettua la comunicazione all'Istituto.
- Invia la stessa comunicazione al lavoratore. Considerato che il modello di comunicazione non contiene esplicitamente l'indicazione del giorno della cessazione, si consiglia di allegare anche la Co, se effettuata contestualmente, o di indicare la data della cessazione.
- Effettua la comunicazione obbligatoria (nei consueti termini di 5 giorni).

Nel periodo di assenza il datore di lavoro non è tenuto al **versamento della retribuzione e dei relativi contributi** e può trattenere l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.

Qualora il lavoratore effettivamente provi 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 si applica l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro previsto e la comunicazione di cessazione resterà priva di effetti.

Il Ministero mette anche sull'avviso in merito a un utilizzo spregiudicato del nuovo istituto: il datore di lavoro, a seguito degli accertamenti ispettivi, potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato territoriale.

L'ultimo aspetto toccato dalla circolare (poco sottolineato dai commentatori) e quello relativo alla **tutela della maternità e della paternità**: la procedura delle dimissioni per fatti concludenti non può essere applicata nei casi previsti dall'articolo 55 del Dlgs n. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell'efficacia) della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni presentate:

- dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 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.

Allegato

Estratto della circolare lavoro previdenza n. 22/2025 con oggetto “Dimissioni per fatti concludenti”

La comunicazione all’Itl deve essere effettuata *preferibilmente a mezzo PEC all’indirizzo istituzionale di ciascuna sede*. Ci sembra invece molto opportuno (si può dire necessario) che la comunicazione sia effettuata con sistemi che garantiscono la prova della ricezione⁴.

In merito ai dati da inserire, un allegato alla nota contiene il modulo di trasmissione, molto semplice (riportato alla fine della presente). La nota precisa che *devono essere riportate tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore concernenti il lavoratore*, ma di fatto il modello prevede i dati del datore di lavoro e del lavoratore (compresi i recapiti, anche telefonici e di posta elettronica).

Riteniamo che il datore di lavoro possa comunque includere altre informazioni che possono essere utili considerato che l’Itl deve verificare la *“veridicità della comunicazione medesima”*.

L’Itl può effettuare la verifica sulla veridicità della comunicazione basandosi anche su eventuali altre informazioni già in suo possesso.

Gli Ispettorati potranno contattare il lavoratore ma anche altro personale dell’azienda per accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza.

I controlli dovranno essere avviati e conclusi tempestivamente e comunque entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione.

⁴ Appare fondamentale per il datore conoscere la data di ricezione da parte dell’ITL della comunicazione , perché da tale data decorre il termine di 30 giorni (ancorché non si tratta di un termine di legge) per le verifiche da parte dell’ITL. Tale termine è l’unico che consente al datore una qualche valutazione sul buon esito della risoluzione per dimissioni, buon esito dedotto dalla mancanza di una contro-comunicazione dell’ITL di inefficacia della risoluzione.

**COMUNICAZIONE EX ART. 26, COMMA 7-BIS, D.LGS. N. 151/2015,
INTRODOTTO DALL'ART. 19 DELLA L. N. 203/2024**

DATA _____

All'Ispettorato territoriale del lavoro di _____

PEC _____

DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Datore di lavoro _____

Sede legale/operativa in _____ via/p.zza _____ n. _____

CF _____

Esercente attività di _____

CCNL applicato _____

DATI RELATIVI AL LAVORATORE

Nome _____ Cognome _____

Data di nascita _____

CF _____

Recapiti telefonici _____

e-mail: _____

Ultimo indirizzo di residenza conosciuto _____

Ulteriori eventuali informazioni _____

DATI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO

Inizio del rapporto di lavoro _____

Tipologia contrattuale _____

Inquadramento contrattuale _____

Ultimo giorno di effettivo lavoro _____

Ai sensi dell'art. 26, comma 7-bis, del D.Lgs. n. 151/2015, introdotto dall'art. 19 della L. n. 203/2024, al fine dell'avvio di eventuali verifiche da parte di codesto Ispettorato il sottoscritto, consapevole delle responsabilità previste in caso di dichiarazioni mendaci, dichiara che il lavoratore sopra indicato è assente ingiustificato dal giorno _____ [*indicare primo giorno di assenza*] e pertanto per un periodo superiore

- opzione 1: a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro.

- opzione 2 [*in mancanza di previsione contrattuale*]: a quindici giorni⁵.

datore di lavoro

⁵ Scegliere l'opzione corretta e togliere la parte che non interessa.