

Circolare n. 06/2025

Roma, 28 marzo 2025

A TUTTE LE IMPRESE  
ASSOPOSTE  
LORO SEDI

Oggetto: Legge n. 203/2024 ("Collegato Lavoro") – Circolare Ministero del Lavoro n. 6 del 27.3.25.

Con le circolari associative n. 1 del 21 gennaio u.s. e n. 3 del 23 gennaio u.s., abbiamo affrontato alcune questioni ritenute di maggior interesse per il settore, a proposito delle novità legislative introdotte con la legge in oggetto, a proposito di:

- Periodo di prova nei contratti a termine;
- Dimissioni per fatti concludenti a seguito di prolungata assenza ingiustificata.

Come da più parti auspicato, il Ministero del Lavoro ha pubblicato ieri 27 marzo la circolare n. 6/2025, recante alcuni chiarimenti in ordine alla legge n. 203/2024.

Nel rinviare alla lettura della circolare, di seguito riportiamo i principali passaggi relativamente ai due argomenti sopra richiamati.

Periodo di prova nei contratti a termine (circolare Assoposte n. 1 del 21.1.2025)

Nella circolare associativa avevamo evidenziato come la sopraggiunta normativa di legge prevalessesse sulle previsioni di cui all'articolo 10, comma 21, del CCNL 21.12.2023, stante la maggiore durata del periodo di prova contrattuale rispetto alle disposizioni di cui all'articolo 7 del d. lgs. n. 104/2022 come modificato dall'articolo 13 della legge n. 203/2024; pur conservando alcuni dubbi sull'impostazione del Legislatore, evidenziamo come la circolare del Ministero del Lavoro abbia confermato l'interpretazione dell'Associazione, sostenendo che "i limiti massimi (*del periodo di prova, NDR*) 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".

In relazione a ciò, il Ministero considera che "generalmente ... 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".

## Dimissioni “di fatto” per prolungata assenza ingiustificata (circolare Assoposte n. 3 del 23.1.2025)

Il Ministero ha chiarito la distinzione tra le previsioni contenute nei CCNL che prevedono la rilevanza disciplinare dell'assenza ingiustificata prolungata per un certo numero di giorni e le nuove disposizioni legislative.

Secondo la circolare ministeriale, infatti, i contratti collettivi possono disciplinare il tema delle dimissioni “di fatto” per assenza prolungata ingiustificata prevedendo un termine diverso dalla legge (16 giorni), purchè superiore, in ossequio al principio dell'inderogabilità “in peius” delle norme contrattuali.

Il Ministero non considera quindi sovrapponibili le fattispecie previste dai contratti collettivi che dispongono, ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300/1970, la sanzionabilità, fino al recesso unilaterale da parte del datore di lavoro, in caso di prolungata assenza ingiustificata; secondo la circolare i datori di lavoro potranno procedere alla contestazione disciplinare e al relativo licenziamento, ma non potranno avvalersi del principio delle “dimissioni per fatti concludenti” se non decorso il termine di cui all'articolo 26, comma 7bis, del d. lgs. n. 151/2015 come modificato dall'articolo 19 della legge n. 203/2024.

Diversamente quindi da quanto, sia pur con formula dubitativa, avevamo argomentato nella circolare Assoposte del 23 gennaio scorso, secondo il Ministero del Lavoro non rientra nella fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti il lavoratore che si assenti “per tre giorni consecutivi senza fornire notizie o giustificazioni, fatti salvi casi di oggettivo impedimento” (vedi articolo 53, comma 15, lettera “a-bis”, del CCNL 21 dicembre 2023).

**Stante l'autorevolezza Ministeriale, pertanto, quanto disposto dalla circolare n. 6/2025 prevale sulle conclusioni tratte, sia pure con fondati argomenti, condivisi anche da noti esperti, dalla circolare Assoposte n. 3/2025.**

Infine, la circolare ministeriale chiarisce che sono escluse dalla nuova procedura delle “dimissioni per fatti concludenti” le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza nonché quelle presentate dalla lavoratrice madre o lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino, essendo tali casi regolamentati da specifiche disposizioni di legge.

Cordiali saluti.

Il Segretario Responsabile

(Donatello Miccoli)

