

**Consulti del Lavoro**

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

Viale del Caravaggio, 84 - 00147 Roma

Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282

Email: consigliazionale@consulentidellavoro.itPec: consigliazionale@consulentidellavoropec.it

C.F.: 80148330584



Roma, 02/04/2025

EMAIL

Spett.le
Direzione Generale dei Rapporti di lavoro e delle
relazioni industriali
Ministero del Lavoro
Via Flavia, 6

00187 **ROMA**

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

Con la presente desideriamo sottoporre alla Vs. attenzione alcune criticità riscontrate nella Circolare in oggetto, in particolare in relazione alla parte relativa alle norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, disciplinate dall'articolo 19 della Legge 13 dicembre 2024, n. 203.

Il documento in oggetto afferma che il termine di quindici giorni costituisce un limite minimo inderogabile, modificabile dal CCNL solo in senso favorevole, ovvero prolungandolo. Tuttavia, riteniamo che il legislatore abbia lasciato ampio margine alla contrattazione collettiva per definire il termine, senza imporre limiti minimi ulteriori. In questo senso, il termine legale dovrebbe operare in via residuale, solo nei casi in cui il CCNL non disponga diversamente, garantendo così una maggiore flessibilità nell'adattamento alle specifiche esigenze dei vari settori e l'autonomia contrattuale sancita dalla normativa stessa.

Si richiede cortesemente inoltre un chiarimento interpretativo circa la soluzione da adottare nel caso in cui il datore di lavoro non proceda al ripristino del rapporto, 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. In tale contesto, andrebbe verificato se la ricostituzione del rapporto di lavoro non possa essere disposta dall'ITL, bensì debba essere oggetto di decisione del giudice, soprattutto laddove il datore di lavoro riceva la notifica di dimissioni per giusta causa da parte del lavoratore in un momento successivo all'avvio della procedura.

Alla luce di quanto esposto, si richiede la possibilità di riesaminare tali aspetti, al fine di garantire un equilibrio maggiore tra le esigenze di controllo ispettivo e la tutela dei diritti e doveri sia dei lavoratori sia delle aziende, in conformità ai principi di autonomia contrattuale e di certezza e trasparenza procedurale.



Ringraziando per l'attenzione che vorrete dedicare a questa istanza, restiamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e confidiamo in una positiva valutazione delle previsioni richiamate.

Distinti saluti

f.to
IL DIRETTORE GENERALE
Francesca Maione

FM/dt