LAVORO | Collegato Lavoro – Circolare Ministero del Lavoro n. 6/2025: somministrazione di lavoro, lavoro stagionale, periodo di prova, comunicazioni in materia di lavoro agile e dimissioni per fatti concludenti

scritto da Giuseppe Baselice | Marzo 31, 2025

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato sul proprio sito istituzionale la circolare n. 6/2025 con la quale ha illustrato i principali interventi attuati con la Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 (c.d. Collegato Lavoro) recante "*Disposizioni in materia di lavoro*" ed ha fornito le prime indicazioni operative.

In particolare il Ministero si è soffermato sulle novità in materia di somministrazione di lavoro, lavoro stagionale, periodo di prova, comunicazioni in materia di lavoro agile e cosiddette dimissioni per fatti concludenti.

Modifiche in materia di somministrazione di lavoro (art. 10)

L'art. 10 del c.d. Collegato Lavoro è intervenuto sull'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015 eliminandone il quinto ed il sesto periodo.

Quindi, viene meno la norma che, fino al 30 giugno 2025,

avrebbe consentito di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato oltre i 24 mesi con lo stesso utilizzatore nei casi in cui il contratto tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione fosse stato a tempo indeterminato.

Pertanto, in caso di sforamento del limite temporale di 24 mesi, è prevista 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 ed 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 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, senza computare le missioni già svolte in vigenza della precedente disciplina.

Inoltre il Ministero ha chiarito che 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.

Inoltre è stato modificato il 2° comma del predetto art. 31, nel senso che sono state ampliate le ipotesi dei soggetti il cui impiego con il contratto di somministrazione a termine non rileva ai fini del limite quantitativo complessivo del 30%.

In particolare, sono state aggiunte, alle ipotesi già previste, anche quelle dei lavoratori somministrati a termine ma assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché quelle dei lavoratori somministrati a termine nelle ipotesi previste dal 2° comma dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015.

L'art. 10 ha inoltre modificato l'art. 34, 2° comma, del D.Lgs. n. 81/2015 prevedendo che, nei casi di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati con soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali o con i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati come individuati con decreto del Ministro del Lavoro ex art. 31, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, non si applica il sistema delle cc.dd. "causali" ai sensi dell'art. 19, 1° comma, del D.Lgs. n. 81/2015.

Interpretazione autentica delle attività stagionali (art. 11)

L'art. 11 ha chiarito che le attività stagionali includono quelle organizzate per far fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno o a esigenze tecnico-produttive, come previsto dai contratti collettivi.

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 nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed 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'art. 21 del D.Lgs. 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. 1525/1963.

Questa interpretazione ha effetto retroattivo e si applica anche ai contratti collettivi firmati prima dell'entrata in vigore della legge.

Periodo di prova dei contratti a termine (art. 13)

L'art. 13 ha novellato il 2° comma dell'art. 7 del D.Lgs. n. 104/2022, fissando dei limiti minimi e massimi per la durata del periodo di prova nell'ambito dei contratti a tempo determinato, facendo salve eventuali previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva.

Viene stabilito infatti che fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 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 2 giorni né superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, ed a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi ed inferiore a 12 mesi.

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

L'art. 14 ha modificato l'art. 23, 1° comma, della Legge n. 81/2017 prevedendo dei termini posticipati rispetto alla sottoscrizione del patto di prestazione di lavoro in modalità

agile e di eventuali modificazioni, per la procedura di comunicazione telematica dello stesso accordo, pari a:

– 5 giorni dalla data di avvio del periodo;

– 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di svolgimento in modalità agile del rapporto.

Il Ministero ha precisato che le modalità attraverso le quali procedere alle comunicazioni obbligatorie sono già disciplinate dal decreto del Ministro del Lavoro 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'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003.

Modifiche in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro (art. 19)

L'art. 19 ha aggiunto il comma 7-bis dopo il comma 7 dell'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 prevedendo che l'assenza ingiustificata oltre il termine previsto dal CCNL applicato o, in mancanza, oltre 15 giorni, configura la fattispecie delle dimissioni del lavoratore.

Il Ministero ha precisato che l'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.

Per quanto concerne la durata dell'assenza che può determinare la configurazione delle dimissioni per fatti concludenti, l'art. 19 ha previsto che la stessa, in mancanza di specifica

previsione nel CCNL applicato al rapporto di lavoro, debba essere superiore a 15 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 dal 16° 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 5 giorni previsto per effettuare la relativa comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite il modello UNILAV.

Inoltre il Ministero ha precisato che nel caso in cui il CCNL applicato preveda 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 15 giorni previsti dall'art. 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'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Il Ministero ritiene 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'art. 19 in commento** – ed attivare dunque la procedura di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970.

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 darne comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

Il datore dovrà indicare tutti i contatti e i recapiti forniti dal lavoratore e trasmettere la comunicazione inviata all'Ispettorato, anche al lavoratore, per consentirgli di esercitare in via effettiva il diritto di difesa previsto dall'art. 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, 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. Inoltre il datore potrà trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.

Tali disposizioni non si applicano, però, 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.

Sul punto, il Ministero ha segnalato che il datore di lavoro, a seguito degli accertamenti ispettivi, potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato.

Infine il Ministero ha chiarito che la disposizione non è applicabile nei casi previsti dall'art. 55 del D.Lgs. 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 o dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Per ulteriori approfondimenti si trasmette in allegato la circolare in oggetto.

All.toCircolare Ministero Lavoro n. 6 del 27.03.2025

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2025

«Il Costa d’Amalfi è la nostra vetrina dati entusiasmanti dalle prenotazioni

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2025
selezione articoli 31 mar 2025 1

Aeroporto e vie del mare il turismo di primavera parte con il piede giusto

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2025
selezione articoli 31 mar 2025 4

Turismo outdoor, si punta su enogastronomia e

parchi/Turismo, varato il Forum degli amministrator locali

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2025
selezione articoli 31 mar 2025 6 selezione articoli 31 mar 2025 7

Nautica, 26 aziende unite proposte da Positano a Sapri

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2025
selezione articoli 31 mar 2025 8

Un salernitano nel governo Iannone sottosegretario al ministero dei Trasporti

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2025
selezione articoli 31 mar 2025 10 selezione articoli 31 mar 2025 11

Rifiuti meglio trattati e niente miasmi, fondi da ripartire

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2025
selezione articoli 31 mar 2025 12

Metalmeccanici, operai in sciopero

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2025
selezione articoli 31 mar 2025 16

Frane, crolli ed erosione ecco i fondi della Regione

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2025
selezione articoli 31 mar 2025 17