



Breve sintesi della Circolare del Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali n. 6 del 27 Marzo 2025  
*“Legge 13 dicembre 2024, n. 203 recante  
"Disposizioni in materia di lavoro" – Prime indicazioni  
operative”.*

10 aprile 2025

## Breve sintesi della Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 6 del 27 Marzo 2025 “Legge 13 dicembre 2024, n. 203 recante “Disposizioni in materia di lavoro” – Prime indicazioni operative”.

Il 27 marzo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato la Circolare n. 6 (contenente le prime indicazioni operative in merito alle disposizioni del c.d. “Collegato Lavoro” – Legge n. 203/2024), testo che alleghiamo alla presente nota di sintesi, per un più attento esame.

### 1. Somministrazione.

Per quanto riguarda le disposizioni in materia di somministrazione viene confermato che dalla soppressione del quinto e sesto periodo dell’art. 31, 1° comma, D. Lgs. 81/2015 deriva l’abrogazione della disciplina transitoria che consentiva di somministrare a termine, presso lo stesso utilizzatore, il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall’Agenzia anche oltre il termine di 24 mesi.

Il Ministero ha, pertanto, definitivamente chiarito che tale modifica normativa, in combinato disposto con la giurisprudenza sia comunitaria che interna sulla necessaria “temporaneità” della somministrazione a termine, *“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”*.

Inoltre, il Ministero conferma che, in base all’art. 10, comma 1, lett. b), in caso di assunzioni a tempo determinato, da parte delle agenzie per il lavoro, di categorie di lavoratori elencate nella norma, 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.

### 2. Stagionalità.

Con riferimento alla norma di interpretazione autentica sulla definizione di lavoro stagionale (art. 11 L. 203/2024), la Circolare conferma il fatto che la stessa – vista l’efficacia retroattiva propria di tutte le norme di interpretazione autentica – si applichi anche alle definizioni di lavoro stagionale contenute nei contratti collettivi, ex art. 51 D. Lgs. 81/2015, stipulati prima dell’entrata in vigore del “Collegato Lavoro”.

È stata inoltre confermata l’interpretazione di Confindustria secondo cui il riferimento ai contratti stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative nella categoria deve essere letto tenendo conto del richiamo, generale, all’art. 51 D. Lgs. 81/2015 che, come noto, si riferisce a tutti i livelli di contrattazione collettiva. Pertanto, **a definire la stagionalità possono essere anche i contratti stipulati a livello aziendale con le RSU/RSA.**

Sul punto si legge inoltre che *“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)”*.

Pertanto, è necessario che l'autonomia negoziale collettiva in materia venga esercitata in modo chiaro e puntuale, tenendo conto delle caratteristiche che, in base alla norma, le attività stagionali devono necessariamente soddisfare per essere considerate tali ai fini della specifica disciplina prevista in materia<sup>1</sup>.

### 3. Periodo di prova nei contratti a tempo determinato.

Per quanto riguarda la disposizione che ha modificato l'art. 7, 2° comma, D. Lgs. 104/2022, in materia di periodo di prova nei contratti a termine, la Circolare conferma che:

- il **criterio generale** per calcolare la durata della prova, conformemente al principio di proporzionalità, è quello di un giorno di effettiva prestazione ogni quindici di calendario;
- 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. Tali **limiti** non sono derogabili neppure dalla contrattazione collettiva;
- per quanto riguarda, invece, i contratti di durata pari o superiore a 12 mesi l'unico criterio per calcolare la durata del periodo di prova è quello generale di un giorno di effettiva prestazione ogni quindici di calendario, con ciò chiarendo i dubbi interpretativi sollevati da alcuni interpreti, in base ai quali la norma non sarebbe stata applicabile ai contratti di durata pari o superiore ai 12 mesi per la mancata indicazione di limiti minimi e massimi.

Infine, la Circolare ha adottato una soluzione interpretativa diffforme rispetto a quella illustrata da Confindustria nel documento del 19 dicembre scorso, prevedendo che per *“disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva”* devono intendersi soltanto le disposizioni che prevedano una minore estensione del periodo di prova rispetto ai termini di legge.

---

<sup>1</sup> “[...] 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”.

#### 4. Dimissioni cc.dd. “di fatto”.

Con riferimento, infine, alla norma che introduce la procedura per le cc.dd. “dimissioni di fatto”, la Circolare ha confermato i seguenti punti:

- il termine di legge di 15 giorni di assenza, che può determinare l'avvio della procedura, può intendersi come giorni di calendario, e ciò vale anche per l'eventuale diverso termine stabilito dalla contrattazione collettiva, salvo un'espressa previsione in senso contrario;
- il *dies a quo* da cui far decorrere il termine di 5 giorni per la comunicazione UNILAV di cessazione del rapporto coincide con il giorno della comunicazione all'ITL, da parte del datore di lavoro, della volontà di avvalersi della procedura;
- il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi;
- il datore di lavoro potrà trattenere dalle competenze di fine rapporto un importo equivalente all'indennità sostitutiva del preavviso dovuto dal lavoratore;
- la procedura non è applicabile ai casi previsti dall'art. 55 D. Lgs. 151/2001 (lavoratrice durante il periodo di gravidanza, lavoratrice madre o 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). In tali ipotesi si applica la procedura che prevede la convalida obbligatoria presso l'ITL competente.

Difforme rispetto a quanto affermato nel documento del 19 dicembre è invece l'interpretazione fornita dal Ministero con riferimento all'**individuazione di un diverso termine per l'avvio della procedura da parte della contrattazione collettiva**.

In base alla Circolare, il diverso termine individuato dalla contrattazione collettiva:

- a) potrà essere solo superiore rispetto ai 15 giorni previsti dalla legge;
- b) non può coincidere con quelli cui la contrattazione collettiva vigente ricollega sanzioni disciplinari di tipo “espulsivo” (licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

Tale interpretazione risulta, a nostro avviso, non condivisibile.

Per quanto riguarda il primo punto, la legge opera un rinvio generale alla contrattazione collettiva per l'indicazione di un termine per l'avvio della procedura, senza individuare alcun limite all'esercizio dell'autonomia negoziale collettiva.

Pertanto, il termine di legge di 15 giorni, a nostro avviso, risulta solo alternativo al rinvio generale alla contrattazione ed applicabile solo in caso di mancata previsione da parte del contratto collettivo applicato.

Pertanto, dall'interpretazione (non solo letterale) della norma, deriva la piena autonomia della negoziazione collettiva per l'individuazione di un termine, anche eventualmente inferiore rispetto a quello di legge che, come detto, risulta "residuale".

Peraltro, come osservato da autorevole dottrina, in tutti i casi in cui il legislatore – come nel caso di specie – adotta la tecnica del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva ed individua una disciplina per il solo caso in cui manchi un contratto collettivo (o questo nulla dica sul punto), la disciplina collettiva sostituisce quella legale.

Per quanto riguarda, poi, il secondo punto, si tratta di un'interpretazione che rende, di fatto, non immediatamente applicabile la norma in esame in quanto i contratti collettivi in vigore – anche quelli rinnovati recentemente – ovviamente non contengono ancora l'individuazione di un termine *ad hoc* per la nuova fattispecie delle cc.dd. "dimissioni di fatto".

Inoltre, seguire l'interpretazione fornita dal Ministero, mancando di agire a livello disciplinare, potrebbe esporre il datore di lavoro ad una contestazione in merito alla non tempestività dell'azione disciplinare e del conseguente licenziamento, dato che i CCNL, generalmente, prevedono dei termini nettamente inferiori a 15 gg per procedere al licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata.