

COLLEGATO LAVORO – INDICAZIONI DEL MINISTERO DEL LAVORO

Circolare 7/2025

Riferimenti normativi:

Circolare 6 del 27/03/2025 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Legge n. 203 del 13/12/2024

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la recente circolare n. 6 del 27/03/2025, ha fornito le prime indicazioni operative in merito alle disposizioni del c.d. "Collegato Lavoro". Ferme restando le novità della norma, già riportate nella nostra circolare n. 1/2025, di seguito si evidenziano i principali chiarimenti forniti ora dal Ministero.

Somministrazione del Lavoro (articolo 10)

Il Ministero del Lavoro conferma la necessità di ristabilire la temporaneità del ricorso alla somministrazione del lavoro, alla luce di alcune recenti sentenze della Corte di Giustizia Europea che prevedono *"l'obbligo degli Stati membri di preservare la natura temporanea di tale tipologia di lavoro e di adottare, conseguentemente, misure idonee ad evitare missioni successive di un lavoratore interinale presso la medesima impresa utilizzatrice finalizzate ad eludere la direttiva 2008/104/CE"*.

Ai sensi dell'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, come modificato dall'articolo 10 della Legge n. 203/2024, in caso di sfioramento del limite temporale di 24 mesi di missione a tempo determinato di un medesimo lavoratore somministrato, si costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore.

Qualora i 24 mesi non siano già stati superati alla 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.

Ai fini del calcolo del suddetto periodo di 24 mesi, si conteggeranno, quindi, 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. Le missioni in corso alla data di entrata in vigore della Legge n. 203/2024 (12/01/2025), che risultano aver già superato i 24 mesi o che li superino entro la loro scadenza, potranno giungere al naturale termine, 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.

In ogni caso, i periodi di missione maturati successivamente alla data del 12 gennaio 2025 dovranno essere scomputati dal limite dei complessivi 24 mesi, previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015.

Durata del periodo di prova per contratti a termine (articolo 13)

L'articolo 13 si inserisce nell'ambito della direttiva UE n. 2019/1152 relativa a "condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea", in base alla quale gli Stati membri sono tenuti ad assicurare che la durata del periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo determinato sia proporzionata alla durata del contratto.

Ai sensi della nuova norma (come riportato nella nostra circolare n. 1/2025), fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova per i contratti a termine è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici 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 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.

Il Ministero del Lavoro a tal proposito specifica che i limiti massimi non possono essere aumentati neppure dalla contrattazione collettiva. Eventuali disposizioni diverse si applicano solamente se più favorevoli per il lavoratore, intendendosi, sempre a parere del Ministero, di durata minore a causa della precarietà che lo stesso periodo di prova comporta per il lavoratore.

Termine per la comunicazione obbligatoria dello Smart Working (articolo 14)

L'articolo 14 fissa il termine di cinque giorni per la comunicazione

- dell'avvio e della cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile e
- delle eventuali modifiche della durata originariamente prevista

secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il nuovo termine di 5 giorni fissato per la comunicazione obbligatoria di lavoro agile opera, a partire dal 12 gennaio 2025, per tutti i datori di lavoro privato e decorre dall'effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile o dalla sua cessazione.

In caso di modifica della durata (es. proroga) i cinque giorni decorreranno dalla data dell'accordo di modifica.

L'inosservanza delle modalità di comunicazione determina la sanzione amministrativa pecuniaria da 100,00 a 500,00 euro per ogni lavoratore interessato, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10/09/2003, n. 276.

Dimissioni per fatti concludenti (articolo 19)

Il Ministero del Lavoro precisa che la nuova disposizione ha introdotto un percorso alternativo a quello della procedura disciplinare ai sensi dell'articolo 7 della L. 300/1970, per casi di assenza ingiustificata come individuati dai CCNL del lavoratore dipendente. Le due procedure sono da considerarsi distinte l'una dall'altra, ognuna con le proprie regole. Non è quindi necessario procedere con la contestazione disciplinare dell'assenza ingiustificata se si intende seguire il percorso per le dimissioni per fatti concludenti.

La procedura per dimissioni per fatti concludenti può essere avviata in caso di assenze di durata superiore a 15 giorni di calendario oppure diversa previsione (migliorativa quindi più lunga) del CCNL applicato. Tale termine costituisce il minimo legale perché il datore di lavoro, dal 16° giorno di assenza in poi, possa avviare la procedura prevista. Decorso il termine previsto dalla legge o dal CCNL, il datore di lavoro deve comunicare all'Ispettorato del lavoro che il lavoratore si è dimesso per fatti concludenti con apposita modulistica.

In ogni caso, 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 dell'avvenuta presentazione delle dimissioni, anche per giusta causa, da parte del lavoratore.

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 territoriale del lavoro, 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. Il Ministero del Lavoro ritiene inoltre possibile che il datore possa trattenere, dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore, l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita a differenza di quanto accade nella procedura di licenziamento per giusta causa.

La comunicazione di avvio della procedura, oltre all'Ispettorato, dovrà essere inviata anche al lavoratore, per consentirgli di esercitare in via effettiva il diritto di difesa previsto dalla Costituzione. Grava poi sul lavoratore l'onere di dimostrare "l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza" per bloccare la procedura. Qualora il lavoratore dia effettivamente prova 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, la comunicazione di cessazione resterà priva di effetti. Il Ministero del Lavoro segnala peraltro che il datore di lavoro – a seguito degli accertamenti ispettivi – potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato territoriale.

Viene inoltre chiarito che la procedura delle "dimissioni per fatti concludenti" non può trovare applicazione in tutte le ipotesi in cui, per legge, è prevista una convalida delle dimissioni, a tutela della maternità e della paternità.