

1. CHIARIMENTI SUL COLLEGATO LAVORO

Si informano i Gentili Associati che il Ministero del lavoro, con circolare n. 6/2025, ha diffuso le prime indicazioni operative relative alla L. 203/2024 (c.d. Collegato Lavoro).

La somministrazione di lavoro

L'articolo 10, L. 203/2024, ha modificato in più punti la disciplina della somministrazione di lavoro contenuta nel D.Lgs. 81/2015.

L'aspetto che sicuramente merita maggiore attenzione riguarda la soppressione del regime temporaneo che consentiva, in caso di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzie per il lavoro, di superare il limite dei 24 mesi per gli invii a termine in somministrazione, anche non continuativi.

Tale regime, contenuto nel 5° e 6° periodo dell'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, aveva una scadenza fissata al 30 giugno 2025, frutto di una serie di proroghe innescate in periodo pandemico.

Soppressa la disciplina transitoria, la norma di cui all'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015 dispone ora, in caso di sfioramento del limite temporale di 24 mesi, la costituzione in capo all'utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Nella circolare viene affrontata una questione fondamentale, relativa al regime transitorio e al computo dei periodi di somministrazione al fine della verifica dei 24 mesi.

Partiamo dalla parte più semplice: l'invio a termine di lavoratore assunto a tempo indeterminato a decorrere dal 12 gennaio 2025 rientra nel computo dei 24 mesi, in virtù del termine del regime precedente. Viceversa, gli invii in somministrazione effettuati prima del 12 gennaio, secondo il Ministero, non devono essere computati.

Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore a decorrere dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della L. 203/2024, il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, deve tenere conto di tutti i periodi di missione a tempo determinato intercorsi tra le parti successivamente alla data considerata.

Riguardo alle missioni in corso alla data di entrata in vigore della L. 203/2024 in ragione di contratti tra agenzia e utilizzatore stipulati antecedentemente al 12 gennaio 2025, il Ministero del lavoro sottolinea come *"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"*.

Nonostante la sottoscrizione dei contratti commerciali di somministrazione sia antecedente al 12 gennaio 2025, il Ministero del lavoro include, tuttavia, tali periodi di missione nel limite dei complessivi 24 mesi, nella parte che cade dal 12 gennaio 2025.

Riguardo alle ulteriori novità in materia di somministrazione, la circolare analizza quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, lettera a), n. 2, L. 203/2024, che modifica le categorie di lavoratori escluse dal limite quantitativo del 30% di lavoratori a termine e di lavoratori somministrati a tempo determinato rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

In primo luogo, si stabilisce espressamente che non rientrino in tali limiti le ipotesi già escluse dai limiti quantitativi stabiliti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato (articolo 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015):

- in fase di avvio di nuove attività;
- da *start-up* innovative;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- per lo svolgimento di specifici programmi o spettacoli;
- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori *over 50*.

Inoltre, si escludono i lavoratori inviati in missione a tempo determinato, se assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, rimasti orfani, come detto, del regime di deroga.

L'ultima modifica in merito alla somministrazione riguarda i lavoratori che versano in situazioni di particolare debolezza, aspetto che è stato ritenuto meritevole di un'importante deroga, l'esclusione dall'obbligo di causale (articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015), al fine di semplificarne l'utilizzabilità e la collocabilità.

La deroga consente alle agenzie di somministrazione di inviare in somministrazione a tempo determinato senza l'apposizione di causale:

- i soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui all'articolo 2, comma 1, n. 4 e 99, Regolamento 651/2014/UE della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con D.M. 17 ottobre 2017.

Norma di interpretazione autentica in materia di lavoro stagionale

Riguardo al lavoro stagionale, com'è noto il c.d. Collegato Lavoro ha introdotto una disposizione di interpretazione autentica, l'articolo 11, nella quale si è cercato di ancorare il concetto di stagionalità alle previsioni della contrattazione collettiva, al fine di contenere il recente orientamento giurisprudenziale che, viceversa, mette(va) in dubbio tale delega. In particolare, si è chiarito che *“rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le 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, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti”*.

Prima di entrare nel merito dei chiarimenti forniti, si sottolinea come Ministero del lavoro e INL non abbiano mai messo in dubbio la possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di individuare ipotesi di stagionalità, come risulta dai precedenti citati dalla circolare n. 6/2025 (interpello n. 15/2016, interpello n. 6/2019 e nota INL n. 413/2021).

In particolare, il Ministero del lavoro sottolinea come siano considerate stagionali, purché individuate da contratti collettivi rappresentativi, *“non solo le tradizionali attività legate a cicli stagionali ben definiti, ma anche quelle indispensabili a far fronte ad intensificazioni produttive in determinati periodi dell’anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall’impresa secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell’articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015”*.

La contrattazione collettiva dovrà, a sua volta, dettagliare tali principi in casistiche ben determinate, a cui poi dovranno essere sussunte a loro volta le specifiche fattispecie del contratto individuale.

Correttamente, il Ministero del lavoro ricorda il necessario rispetto e la conformità da parte della contrattazione collettiva della disciplina comunitaria (Direttiva 1999/70/CE): l’accordo quadro, contenuto nella Direttiva citata, nella clausola 5.1, infatti, impone agli Stati membri di introdurre una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Pertanto, poiché il contratto stagionale, per la sua ciclicità, non potrebbe essere limitato da una durata massima complessiva o dal numero dei rinnovi, l’unica misura tra quelle prospettate a livello europeo volta a limitarne l’utilizzo è proprio l’individuazione, da parte del Legislatore e da parte della contrattazione collettiva, di ragioni obiettive, che ne giustificano il rinnovo: contratti a termine che rispondano a esigenze di carattere non provvisorio risulterebbero, infatti, in contrasto con lo scopo della Direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia UE.

Si ricorda, infine, che la norma di interpretazione autentica comprende i contratti collettivi, già sottoscritti o che saranno stipulati *“dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell’articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015”*.

Patto di prova nel contratto a termine

Nel tentativo di dettagliare il principio di proporzionalità del patto di prova nel contratto a termine, riferito *“alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell’impiego”*, previsto nell’articolo 7, comma 2, D.Lgs. 104/2022, il c.d. Collegato Lavoro ha

introdotto un meccanismo “*matematico*” di proporzionalità, mantenendo la fisiologica delega alla contrattazione collettiva.

In particolare, al citato articolo 7 è stata aggiunta la seguente disciplina: *“fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova 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”*.

Secondo il Ministero del lavoro, *“occorre considerare che generalmente – in applicazione del principio del favor praestatoris, per il quale in ambito lavoristico è da preferire l’interpretazione che accorda una maggiore tutela al lavoratore – 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”*.

Riguardo ai meccanismi di calcolo, la durata del periodo di prova è pari, in linea generale, a un giorno di effettiva prestazione ogni 15 di calendario a partire dal giorno di inizio del rapporto, con un minimo pari a 2 giorni di effettiva prestazione e un limite massimo differenziato sulla base della durata del rapporto a termine, 15 giorni se non superiore a 6 mesi, 30 giorni se è superiore a 6 mesi, ma inferiore ai 12 mesi, in entrambi i casi di lavoro effettivo.

Il Ministero del lavoro sottolinea la non derogabilità *in peius*, da parte della contrattazione collettiva, dei limiti massimi sopra indicati. Nel caso di contratti di lavoro a termine di durata superiore a 12 mesi, fatte salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva, in assenza di specifiche previsioni, non vi sarà alcun limite massimo e il conteggio avverrà soltanto sulla base della regola generale di un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario.

Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

Il c.d. Collegato Lavoro ha modificato l’articolo 23, comma 1, primo periodo, L. 81/2017 – già modificato dal D.L. 73/2022 – fissando il termine di 5 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.

Il termine per la comunicazione decorre non dalla data dell’accordo, bensì da quello dell’effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile.

Così, ad esempio, ove un accordo fosse stipulato in data 15 gennaio 2025 e prevedesse l’avvio del lavoro agile dal 1° febbraio e la sua conclusione al 30 giugno 2025, la comunicazione dovrà essere effettuata entro il 6 febbraio 2025 (e non entro il 20 gennaio).

Nel caso di modifica della durata originariamente comunicata, per effetto di una proroga dell'accordo – che deve intervenire prima della scadenza del termine inizialmente concordato e comunicato (nell'esempio, quindi, prima del 30 giugno 2025) – il datore dovrà provvedere alla comunicazione di tale modifica entro i 5 giorni successivi alla proroga stessa; allo stesso modo, nel caso di cessazione anticipata, la comunicazione deve essere inviata entro i 5 giorni successivi alla nuova data di conclusione.

Le modalità attraverso le quali procedere alle comunicazioni obbligatorie sono già disciplinate dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 149/2022, 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'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 276/2003.

Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

L'articolo 19, L. 203/2024 ha modificato l'articolo 26, D.Lgs. 151/2015 in materia di "*Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale*", introducendo il comma 7-bis, il quale stabilisce che: "*In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano 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*".

Per quanto concerne la durata dell'assenza che può determinare la configurazione delle dimissioni per fatti concludenti, l'articolo 19 prevede 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.

Nel caso in cui il Ccnl applicato preveda, invece, 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.

In base all'articolo 19, 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 comunicarla alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuare in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro.

Per permettere all'Ispettorato di effettuare le verifiche circa la veridicità della comunicazione datoriale di assenza ingiustificata, il datore dovrà indicare tutti i contatti e i recapiti forniti dal lavoratore e trasmettere la comunicazione inviata all'Ispettorato territoriale, anche al 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.

Con riferimento alle conseguenze di tale cessazione, si ritiene – in base ai principi generali che regolano il rapporto di lavoro – che il datore possa trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso.

il datore di lavoro – a seguito degli accertamenti ispettivi – potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato territoriale.

La disposizione in esame non è applicabile nei casi previsti dall'articolo 55, D.Lgs. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell'efficacia) della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni presentate da:

- la lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- la lavoratrice madre o il lavoratore padre durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 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.