INL: circolare operativa cd. “Collegato lavoro”

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la circolare n. 6 del 27 marzo 2025, con la quale illustra i principali interventi attuati con il cosiddetto “Collegato lavoro” (legge 13 dicembre 2024 n. 203 recante “Disposizioni in materia di lavoro”) e fornisce le prime indicazioni operative.
In particolare il documento si sofferma 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.
Di seguito, alcuni degli argomenti trattati nella circolare in argomento

Somministrazione di lavoro

Viene precisato che, ai fini del calcolo del periodo di 24 mesi di cui all’art. 31, c.1 del Dlgs 81/2015 (limite oltre il quale il contratto di lavoro a termine si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato), si conteggeranno solo i periodi di missione a termine che il lavoratore abbia effettuato per le missioni avviate successivamente al 12 gennaio 2025 (data di entrata in vigore della L. 203/2024), senza computare le missioni già svolte in vigenza della precedente disciplina.
Per meglio far comprendere la modifica legislativa, il Ministero del lavoro propone il seguente esempio: un lavoratore assunto a tempo indeterminato dall’agenzia di somministrazione viene inviato presso l’utilizzatore in una missione a termine per un periodo di 30 mesi, cessato prima del 12 gennaio 2025. Tale periodo non viene calcolato per il raggiungimento del limite dei 24 mesi. Pertanto, il lavoratore potrà essere inviato in una o più missioni a termine il cui inizio è successivo a detta data, entro il limite massimo di 24 mesi.
Invece, secondo il principio tempus regit actum, 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, previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015.
Chiarimenti vengono forniti anche riguardo al limite quantitativo del 30% dei lavoratori a termine (anche in somministrazione a tempo determinato) rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato che possono essere occupati presso l'utilizzatore spetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore e che, quindi, sono utilizzabili in somministrazione a tempo determinato anche in sovrannumero. Non sono computati in detto limite i contratti conclusi: 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 e con lavoratori over 50. A questi si aggiungono i lavoratori inviati in missione a tempo determinato, se assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
Sempre in tema di somministrazione si specifica che non serve apporre una causale ai contratti a termine stipulati con lavoratori da inviare in somministrazione a tempo determinato, se si tratta di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui al DM 17 ottobre 2017 (es: quelli che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, hanno un'età compresa tra i 15 e i 24 anni, hanno superato i 50 anni di età ecc.).

Periodo di prova nei contratti a termine.

Il Ministero del lavoro sottolinea che la nuova disposizione (che integra l'art. 7, c. 2 del Dlgs 104/2022) trova applicazione per i contratti di lavoro instaurati dal 12 gennaio 2025.
Inoltre, viene precisato che i limiti massimi non possono essere derogati neppure dalla contrattazione collettiva, atteso che l'autonomia contrattuale non può introdurre una disciplina peggiorativa rispetto a quella legale.
Particolarmente interessante anche il chiarimento per i contratti di lavoro a termine di durata superiore a dodici mesi. Secondo il Ministero, fatte salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva, il periodo di prova sarà calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni, stabilita per contratti a termine di durata inferiore a dodici mesi.
Riguardo al criterio da utilizzare per considerare le disposizioni contrattuali più favorevoli, la circolare n. 6/2025 chiarisce che sono tali quelle che prevedono una minore estensione del periodo di prova, a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore.

Termine di 5 giorni per la comunicazione del lavoro agile.
La decorrenza è prevista non dalla data dell'accordo individuale stipulato con il lavoratore, bensì da quello – che potrebbe essere differente – dell'effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile.
Ad esempio, se un accordo è stipulato in data 15 gennaio 2025 e prevede l'avvio del lavoro agile dal 1° febbraio e la sua conclusione al 30 giugno 2025, la comunicazione deve 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 di cui sopra, quindi, prima del 30 giugno 2025) – il datore dovrà provvedere alla comunicazione

di tale modifica entro i 5 giorni successivi alla proroga stessa (e pertanto nell'esempio, ove la proroga fosse stipulata il 28 giugno, la comunicazione andrebbe effettuata entro il 3 luglio successivo).
Allo stesso modo, nel caso di cessazione anticipata, la comunicazione deve essere inviata entro i cinque giorni successivi alla nuova data di conclusione. Per tornare all'esempio: se, per un nuovo accordo o per decisione unilaterale di una delle parti, la prestazione non fosse più resa in modalità agile a partire dal 15 maggio – nonostante il termine inizialmente concordato fino al 30 giugno – la cessazione anticipata va comunicata entro il 20 maggio.
Resta fermo il regime sanzionatorio in caso di omissione della comunicazione: sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.
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. Invece, i datori di lavoro pubblici potranno continuare ad effettuare le suddette comunicazioni entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile.

Dimissioni per fatti concludenti
Il Ministero ricorda che la risoluzione del lavoratore in caso di assenza ingiustificata prolungata per un certo periodo di tempo (c.d. dimissioni per fatti concludenti ex art. 26 del Dlgs 151/2015) non opera automaticamente, ma si verifica solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di prenderne atto, valorizzando la presunta volontà di dimettersi dal rapporto da parte del lavoratore e facendone derivare la conseguenza prevista dalla norma.
Riguardo ai giorni di assenza che concretizzano le dimissioni implicite, in mancanza di ulteriori specificazioni da parte della norma, viene chiarito che le stesse possono intendersi come giorni di calendario, ove non diversamente disposto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.
La norma prevede comunque un termine legale minimo di assenza

pari a 15 giorni. Quindi la possibilità da parte del datore di lavoro di comunicare l'assenza del lavoratore all'ITL territorialmente competente in base al luogo di svolgimento del lavoro, parte dal 16° giorno.
Ne deriva che, se il CCNL prevede un termine diverso da quello legale, questo deve essere superiore a 15 giorni, nel rispetto del principio generale per cui l'autonomia contrattuale può derogare solo in melius le disposizioni di legge. Se, viceversa, è previsto un termine inferiore, per il medesimo principio, dovrà farsi riferimento al termine legale.
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 cinque giorni previsto per effettuare la relativa comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite il modello UNILAV.
Resta salva la disciplina prevista dal CCNL che, al protrarsi di un'assenza ingiustificata del lavoratore, prevede l'avvio del procedimento disciplinare che può anche concludersi con il licenziamento (art. 7 L. 300/1970).
Quindi spetta al datore di lavoro la scelta se seguire la nuova procedura delle dimissioni per fatti concludenti oppure procedere secondo il citato art. 7 dello Statuto dei lavoratori.
Se decide di seguire il nuovo iter, il datore di lavoro dovrà necessariamente comunicarla alla sede territoriale dell'ispettorato.
Sul punto, il Ministero del lavoro precisa che 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 da parte del sistema informatico del Ministero dell'avvenuta presentazione delle dimissioni da parte del lavoratore.
Pertanto, anche la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore 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, per consentirgli di esercitare in via effettiva il diritto di difesa previsto dall’articolo 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 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.
Inoltre, viene specificato che il datore può trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l’indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.
Il Ministero del lavoro ammonisce il datore di lavoro che intende avviare la nuova procedura. Infatti, resta ferma la sua responsabilità, anche penale, se viene provata la falsità delle comunicazioni rese all’ITL.
Infine, viene ribadito che la nuova procedura delle dimissioni per fatti concludenti non trova applicazione per i casi di convalida obbligatoria della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni rassegnate durante il periodo tutelato di cui all’art. 55 del Dlgs 151/2001 sulla maternità.

In allegato, rendiamo disponibile il testo integrale della Circolare n. 6 del 27 marzo 2025 del Ministero del Lavoro.

(FV/fv)

10160_Circolare_n._6_del_27.03.2025.pdf
Download