



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 13 maggio 2025

Oggetto: Collegato Lavoro 2024 – precisazioni ministeriali

Con circolare n. 6 del 27 marzo scorso, il Ministero del Lavoro ha proposto diverse precisazioni in merito ad alcune novità introdotte dalla Legge 13 dicembre 2024, n. 203, in vigore dal 12 gennaio 2025 (c.d. Collegato Lavoro).

Con la presente si ritiene utile riprendere sinteticamente i passaggi più significativi delle precisazioni ministeriali presenti nella circolare suddetta.

Le novità di cui alla Legge 203/2024 sono state analizzate con nostra Newsletter 6-2025 dell'8.1.2025 alla quale si rimanda per un quadro completo della norma.

Somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie

Alla luce della soppressione della norma che prevedeva un periodo transitorio (30 giugno 2025) entro il quale i contratti di cui al presente sottotitolo potevano essere instaurati senza termini di durata, il Ministero del Lavoro – sulla scorta delle indicazioni della Corte di Giustizia Europea – interpreta il mutato quadro della disposizione nel senso **che per tutti i periodi di missione a termine, successivi al 12 gennaio 2025, con lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato dall'agenzia, la durata complessiva delle missioni stesse non può eccedere i 24 mesi da conteggiare a partire dal 12.1.2025.**

Attenzioni e valutazioni particolari dovranno essere riservate alle casistiche di contratti di somministrazione a termine con lavoratori assunti a tempo determinato con l'agenzia, vigenti e in corso alla data del 12 gennaio 2025. In questi casi il Ministero del Lavoro, con una formulazione che non brilla certo per chiarezza, precisa che *"... i periodi di missione maturati successivamente alla data del 12 gennaio dovranno essere scomputati dal limite dei complessivi 24 mesi..."*.

Si invitano i Clienti a registrare i suddetti chiarimenti ministeriali nella gestione dei contratti di somministrazione a termine con lavoratori assunti a tempo indeterminato dai fornitori.

Somministrazione a termine di lavoratori assunti a termine dall'agenzia – deroga all'obbligo di causale

Il Ministero, nel dare attuazione alla previsione normativa introdotta con la Legge 203/2024, **conferma la legittimità della somministrazione a termine anche per durate oltre i 12 mesi, senza necessità di causale**, per i lavoratori assunti a termine dall'agenzia rientranti in una delle seguenti ipotesi

- ✓ soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- ✓ i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui ai numeri 4) e 99) dell'articolo 2, comma 1, del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del citato decreto legislativo n. 81 del 2015 (DM 17 ottobre 2017 che si allega alla presente).

Anche in questo caso si invitano i Clienti a registrare i suddetti chiarimenti ministeriali e a coordinarsi con le singole agenzie nella gestione dei contratti di somministrazione a termine con lavoratori a tempo determinato.

Periodo di prova nei contratti a termine

Sono stati forniti chiarimenti in merito alla durata dei periodi di prova nei contratti a termine (1 giorno di effettiva prestazione ogni 15 di durata di calendario del rapporto a tempo determinato), con la precisazione che le durate massime introdotte dalla disposizione (15 gg per rapporti fino a 6 mesi e 30 gg per rapporti oltre 6 mesi e fino a 12), devono essere intese come limite che non può essere superato nemmeno in specifiche previsioni della contrattazione collettiva, alla quale è demandata la possibilità di regolare diversamente le logiche di durata proporzionale dei periodi di prova nei contratti a termine.

Dimissioni per fatti concludenti

In relazione alle **dimissioni per fatti concludenti**, il Ministero del Lavoro indirizza importanti chiarimenti. Si ricorda che la nuova norma sul tema delle dimissioni implicite (art. 19 L. 203/2024 che introduce il comma 7 bis all'art. 26 del D.Lgs. 151/2015) così recita:

“7-bis. 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”.

In merito a tale novità, queste in sintesi le precisazioni ministeriali:

- ✓ l'avvio della procedura volta al riconoscimento delle dimissioni implicite non costituisce un obbligo per il datore di lavoro;
- ✓ i 15 giorni di assenza che possono determinare la circostanza delle dimissioni implicite, in assenza di diversa previsione dei CCNL, sono intesi come giorni di calendario;
- ✓ decorsi i 15 giorni (o il più esteso periodo previsto dal CCNL) di assenza ingiustificata, dal 16mo giorno (perciò anche successivamente a tale momento) il datore di lavoro può avviare la procedura, mediante specifica comunicazione, con la ITL competente per la conferma della circostanza che genera le dimissioni implicite; **il giorno di tale comunicazione datoriale alla ITL è anche il giorno da cui decorrono i 5 giorni entro i quali inviare il modello Unilav di cessazione;**
- ✓ il termine dei 15 giorni che genera la potenziale circostanza delle dimissioni implicite NON può essere ridotto dalla contrattazione collettiva; **pertanto, il CCNL può solo derogare ai 15 giorni aumentandoli;**
- ✓ le previsioni vigenti nei CCNL riferibili agli ambiti disciplinari non costituiscono una espressa applicazione della norma in esame in materia di dimissioni implicite. Applicare tali norme contrattuali già esistenti significa procedere con le ordinarie procedure di licenziamento per giusta causa (attivazione di un procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/1970) e con diritto del lavoratore alla Naspì;
- ✓ il Ministero ritiene che nell'ipotesi in cui si concretizzano le dimissioni implicite, sia possibile operare nell'ultima busta paga la trattenuta per indennità di mancato preavviso;
- ✓ la procedura e la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti NON è applicabile nei seguenti casi
 - lavoratrice durante la gravidanza
 - lavoratrice/lavoratore nei primi 3 anni di vita del bambino (o adozione/affidamento).

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.