

Indicazioni operative

Collegato Lavoro: analisi delle novità dopo i chiarimenti ministeriali

Roberto Camera - Esperto di diritto del lavoro (*)

Il c.d. “**Collegato Lavoro**” (legge n. 203/2024)(1) prevede alcune importanti **novità** riguardanti i **contratti di lavoro** e le **modalità di risoluzione** degli stessi. Il presente intervento, tenuto conto anche dei chiarimenti forniti dal **Ministero del Lavoro** con la **circolare n. 6 del 27 marzo 2025**, mira ad una ricognizione delle principali modifiche apportate dal Legislatore, che interessano in particolare i seguenti argomenti:

- **contratto a tempo determinato**

- calcolo del periodo di prova,
- attività stagionali;

- **somministrazione di manodopera**

- assunzione a tempo indeterminato di lavoratori somministrati a termine dall'utilizzatore,
- limiti di utilizzo dei lavoratori somministrati a termine,
- somministrazione a termine senza causale per alcune categorie di lavoratori;

- **dimissioni per fatti concludenti.**

Tempo determinato

Calcolo del periodo di prova

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova, qualora previsto nel contratto individuale di lavoro, deve essere stabilito **in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni** da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Questa è la definizione prevista dall'**art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 104/2022** (c.d. “*Decreto Trasparenza*”). La formulazione generica della norma lasciava qualche dubbio applicativo che, secondo quanto dichiarato dal Legislatore, è stato dipanato dall'**art. 13 della legge n. 203/2024**, la quale ha implementato, sempre

nel comma 2 dell'art. 7, un **calcolo aritmetico** per identificare, in maniera puntuale, la durata del periodo di prova in base alla sola durata del contratto di lavoro.

Questa è la **formula legale per calcolare il periodo di prova** nei contratti a termine: «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».

Ragion per cui, il calcolo, per identificare correttamente il periodo di prova nei contratti a tempo determinato, dovrà avvenire **moltiplicando per due ogni mese di durata del contratto** stesso.

Esempio

Se il contratto di lavoro è pari a sei mesi, la durata del periodo di prova non potrà andare oltre i dodici giorni di effettiva prestazione.

Detto calcolo dovrà essere effettuato **indipendentemente dalla durata del contratto a tempo determinato**. Questa precisazione è arrivata dal Ministero del Lavoro, con la circolare 27 marzo 2025, n. 6. Ciò sta a significare che anche un contratto a termine di 24 mesi dovrà sottostare alla limitazione circa la durata del periodo di prova, che non potrà essere superiore a 48 giorni di effettiva prestazione.

La nuova disposizione prevede inoltre, la **possibilità** che la **contrattazione collettiva** intervenga nella definizione del periodo di prova, ma solo qualora la formula del contratto sia “**più favorevole**” rispetto a quanto previsto dalla legge.

Ma cosa significa “più favorevole”, ma soprattutto per chi deve essere più favorevole?

(*) L'Autore è anche curatore del sito «dottrinalavoro.it».

(1) Entrata in vigore il 12 gennaio 2025.

Approfondimenti

La risposta arriva sempre con la circolare ministeriale n. 6/2025. In particolare, il Ministero ha precisato quando può intervenire la regola contrattuale, in sostituzione della formula legale. La **previsione contrattuale**, che definisce la durata del periodo di prova, **potrà essere applicata** nel contratto individuale di lavoro qualora sia di **durata inferiore rispetto al calcolo matematico previsto dal Legislatore**. Ciò in considerazione della tesi che «per quanto riguarda i criteri in base ai quali valutare quali disposizioni contrattuali siano più favorevoli rispetto alla previsione normativa, 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» (2).

Tale enunciato, per quanto condivisibile, lascia **alcuni dubbi**, soprattutto se rileggiamo quanto lo stesso Legislatore aveva disposto in merito alla proporzionalità del periodo di prova. Infatti, la proporzione, per una corretta durata del periodo di prova, deve essere realizzata non solo in base alla durata del rapporto a termine ma anche **rispetto alle mansioni** che devono essere svolte dal lavoratore. Questo secondo aspetto non è stato considerato, lasciando fuori questo **fattore che reputo altrettanto importante per un corretto calcolo della prova**, alla stregua della durata del contratto, e che poteva essere disciplinato proprio dalla contrattazione collettiva, la quale ha tutti gli elementi per considerare la complessità delle mansioni e valutare l'esatto periodo di prova.

La nuova disposizione termina stabilendo che, in ogni caso, la durata del periodo di prova **non potrà essere inferiore a due giorni e né superiore a quindici giorni**, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e non potrà essere superiore a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi. Detti **limiti massimi non possono**

essere derogati neppure dalla contrattazione collettiva.

Tale ultima prescrizione, dopo l'intervento del Ministero del Lavoro, sembra impossibile da realizzare in quanto la circolare blocca qualsiasi rimodulazione al rialzo, da parte della contrattazione collettiva, del periodo di prova.

Si ricorda che secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 104/2022, successivamente ribadito dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 19 del 20 settembre 2022 (3), ci sono alcuni **eventi di assenza del lavoratore** dalla prestazione lavorativa che si possono verificare durante il rapporto di lavoro e che **sospendono il periodo di prova, prolungandone**, così, la durata:

- malattia;
- infortunio;
- congedo di maternità obbligatoria;
- puerperio;
- congedo di paternità obbligatorio;
- sciopero o sospensione dell'attività da parte del datore di lavoro;
- congedi e i permessi di cui alla legge n. 104/1992;
- tutti i casi prescritti dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto.

Viceversa, secondo quanto stabilito dalla Corte di Cassazione, con la sentenza 5 novembre 2007, n. 23061 (4), il decorso della prova **non viene interrotto** da eventi che, secondo un normale svolgimento del rapporto, possono comportare una sospensione del lavoro, come il **riposo settimanale e le festività**.

È il caso di rammentare, infine, che qualora il datore di lavoro reiteri un contratto di lavoro nei confronti di un soggetto che ha svolto un precedente rapporto di lavoro con l'azienda, per lo svolgimento delle medesime mansioni, non è possibile prevedere il periodo di prova (5).

Quindi, il datore di lavoro prima di inserire nel contratto individuale di lavoro il periodo di prova dovrà **verificare la sussistenza di un precedente rapporto di lavoro con il lavoratore a parità di mansioni**.

La verifica deve avvenire in senso lato e cioè prendendo in considerazione non soltanto la medesima tipologia contrattuale, che oggi si vuole

(2) V. Ministero del Lavoro, circolare n. 6/2025.

(3) V. paragrafo «4.1. Durata massima del periodo di prova (articolo 7, D.Lgs. n. 104/2022)».

(4) In *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(5) Art. 7, comma 2, D.Lgs. n. 104/2022.

stipulare, ma anche tipologie diverse. Ad esempio, **non sarà possibile prevedere il periodo di prova** su un contratto a tempo determinato qualora il lavoratore abbia avuto:

- un pregresso rapporto a tempo determinato;
- un pregresso rapporto in somministrazione;
- un pregresso rapporto a tempo indeterminato, poi interrotto per dimissioni.

Un ragionamento a parte va fatto qualora il precedente rapporto sia stato con **contratto intermittente**. In questo caso andrebbe **verificata la durata delle prestazioni** (“chiamate”) di lavoro, per verificare l’esplicitamento della prova.

Altra considerazione andrebbe fatta qualora il pregresso contratto sia stato di **collaborazione coordinata e continuativa**. In questo caso, andrebbe valutata non solo l’attività resa dell’*ex* collaboratore ma anche la modalità con la quale è stata resa la prestazione. Dando per scontato che si sia trattato di un rapporto di collaborazione genuino, va da sé che oggi il **datore di lavoro potrà prevedere il periodo di prova** su un contratto subordinato, stante il fatto che la “sperimentazione”, prevista dall’art. 2096 c.c., non si può dire effettuata, in quanto **non ha potuto verificare le “risposte” del lavoratore alle richieste organizzative e direttive** al quale è stato comandato.

La **reiterazione**, viceversa, può essere **ammessa**:

- per mansioni diverse;
- qualora sia decorso un apprezzabile lasso di tempo rispetto al contratto precedente (6);
- qualora tra un rapporto e l’altro siano mutati, nel frattempo, taluni fattori (7).

Attività stagionali

Il Collegato Lavoro all’**art. 11** ha fornito una **interpretazione autentica** in materia di attività stagionali.

Rientrano nelle attività stagionali:

- le attività indicate nell’Allegato al D.P.R. n. 1525/1963,
- le attività organizzate per fare fronte ad una intensificazione dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno, nonché le esigenze tecnico produttive o collegate a cicli stagionali 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 legge (ossia al 12 gennaio 2025).

In particolare, rientra nella definizione di lavoro stagionale l’attività lavorativa svolta in un **determinato periodo dell’anno e priva del carattere della continuità**, dal quale si distingue per alcune eccezioni, in un’ottica di riduzione delle relative rigidità organizzative e gestionali.

Ragion per cui, sono considerate stagionali 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.

Dovrà essere la **contrattazione collettiva** a riconoscere, puntualmente, in che modo le caratteristiche si riscontrano nelle singole attività definite come stagionali, al fine di superare eventuali questioni di conformità rispetto al diritto europeo. Ci dovrà essere, in definitiva, una identificazione specifica circa le ragioni obiettive che giustificano la reiterazione dei contratti stagionali.

Essendo una norma di interpretazione autentica, ha **natura retroattiva** e trova, quindi, applicazione anche per i contratti collettivi firmati prima della sua entrata in vigore.

Ricordo che i contratti a termine stipulati per attività stagionali sono **privi di una serie di vincoli** ordinariamente previsti per i contratti a tempo.

In particolare:

- possono essere attivati, **rinnovati o prorogati senza specificare una causale**;
- **non si applica il limite di durata massima** complessiva previsto dalla contrattazione collettiva (ovvero i 24 mesi previsti dalla legge);
- **non si applica il limite quantitativo** previsto dalla contrattazione collettiva (ovvero il 20% previsto dalla legge);
- **non sia applica il c.d. “stop & go”**;
- **non si applica la contribuzione aggiuntiva** dell’1,40% e quella addizionale dello 0,50%.

(6) V. Cass. civ., sez. lav., 22 aprile 2015, n. 8237, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(7) V. Cass. civ., sez. lav., 22 aprile 2015, n. 8237 e Cass.

civ., sez. lav., 6 novembre 2018, n. 28252, ord., tutte in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

Approfondimenti

Somministrazione di manodopera

Assunzione a tempo indeterminato e somministrazione a termine

È stata **abrogata** (8) la **norma** che permetteva, sino al 30 giugno 2025, di **non considerare la durata della somministrazione nel massimale di durata** complessiva prevista **per i contratti a termine** (9), qualora il **lavoratore somministrato** fosse stato **assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro**.

Secondo l'**interpretazione** fornita dal **Ministero del Lavoro**, con la circolare n. 6 del 27 marzo 2025, ai fini del **calcolo del periodo di 24 mesi**, si dovranno conteggiare **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.

La **spiegazione** fornito dal Ministero è **poco chiara** e lascerebbe fuori tutti i rapporti in somministrazione effettuati prima della vigenza della norma agevolante, ora abrogata.

A parere dello scrivente gli unici **rapporti in somministrazione da escludere** sono quelli avvenuti in costanza della normativa agevolante e cioè i **rapporti intercorsi tra il 15 agosto 2020** (vigente del D.L. n. 104/2020 – prima norma che ha previsto questa esclusione) e **l'11 gennaio 2025** (giorno precedente all'entrata in vigore della legge n. 203/2024 che ha abrogato l'agevolazione).

La circolare evidenzia, altresì, che «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». Lo stesso Ministero, però, chiarisce che, comunque, in questa 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». Ciò sta a significa-

re che **anche i periodi dal 12 gennaio al 30 giugno 2025** non dovranno essere calcolati nel massimale di durata complessiva in rapporti a termine.

Limiti di utilizzo dei lavoratori somministrati a termine

Viene prevista (10) l'esclusione di alcune categorie di lavoratori somministrati a termine dal limite quantitativo previsto dall'**art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015**. Si tratta del limite di utilizzo di lavoratori somministrati a tempo determinato che non possono eccedere complessivamente il **30% dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore **al 1° gennaio** dell'anno di stipulazione dei predetti contratti. Tale limite è calcolato sommando anche i lavoratori a termine ordinariamente assunti dall'utilizzatore, in qualità di datore di lavoro.

I **contratti di somministrazione a tempo determinato che non rientrano nei limiti quantitativi** di utilizzo dei lavoratori a termine sono quelli stipulati:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
- da imprese start-up innovative (di cui art. 25, commi 2 e 3, D.L. n. 179/2012(11)), per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art. 25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali (di cui all'art. 21, comma 2, D.L. n. 81/2015);
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Inoltre, **non rientrano nei limiti di utilizzo** i soggetti:

- assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;

(8) V. art. 10, comma 1, *lett. a*), n. 1, legge n. 203/2024.

(9) Art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015.

(10) V. art. 10, comma 1, *lett. a*), n. 2, legge n. 203/2024.

(11) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221/2012.

Approfondimenti

- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, così come individuati dal D.M. 17 ottobre 2017 (12).

Somministrazione a termine senza causale per alcune categorie di lavoratori

Nei contratti di somministrazione a termine viene prevista la **non obbligatorietà della causale, anche** quando il contratto abbia una **durata superiore ai 12 mesi**, qualora il lavoratore somministrato sia:

- un **disoccupato** che gode da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di un ammortizzatore sociale;
- un **lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato**, così come individuato dal citato D.M. 17 ottobre 2017.

Ragion per cui, qualora si dovesse attivare un rapporto di somministrazione a termine, per una durata superiore ai 12 mesi, con uno di questi soggetti, l'utilizzatore non dovrà subordinare l'attivazione del rapporto di lavoro alla presenza di una motivazione da indicare all'interno del contratto di assunzione sottoscritto tra l'Agenzia per il lavoro ed il lavoratore. Si precisa che sono considerati (13):

1) lavoratori svantaggiati coloro per i quali ricorra, in via alternativa, una delle seguenti condizioni:

- a)** privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi,
- b)** età compresa tra i 15 e i 24 anni,
- c)** non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o avere completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito,
- d)** avere superato i 50 anni di età,
- e)** essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico,
- f)** essere occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato,

(13) V. D.M. 17 ottobre 2017 (del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), art. 1 «Individuazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati».

g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

2) lavoratori molto svantaggiati, qualunque lavoratore che rientra nelle seguenti categorie:

- a)** privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito,
- b)** privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengono a una delle categorie indicate dalle *lettere da b) a g)* di cui al precedente punto 1.

Dimissioni per fatti concludenti

L'**art. 19**, della **legge n. 203/2024** prevede una **nuova procedura di risoluzione del rapporto di lavoro** in caso di **assenza ingiustificata** del lavoratore dal rapporto di lavoro.

Si tratta della procedura prevista dall'**art. 26**, del **D.Lgs. n. 151/2015**, in particolare nel **nuovo comma 7-bis**.

In caso di assenza ingiustificata del lavoratore (quindi un allontanamento volontario dal posto di lavoro) protrauta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro ovvero, in mancanza di una previsione del contratto collettivo, oltre i 15 giorni di calendario, il datore di lavoro può ritenere tale comportamento come una volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro ed avviare la procedura di risoluzione per dimissioni «volontarie».

Il **termine previsto dal CCNL**, da prendere in considerazione per calcolare la durata massima di assenza ingiustificata del lavoratore, non dovrà essere quello previsto all'interno del Codice disciplinare, oltre il quale il datore di lavoro può avviare un procedimento disciplinare di licenziamento, ma un termine *ad hoc* previsto dalle parti, che, comunque, **non potrà essere inferiore ai 15 giorni indicati dal Legislatore, almeno questo è quanto chiarisce il Ministero del Lavoro** nella circolare di riferimento (circolare n. 6/2025). Tale **interpretazione** appare alquanto **azzardata**, in quanto il Legislatore, con il comma 7-bis, ha fornito una **delega piena alla contrattazione**

Approfondimenti

collettiva a identificare la durata dell'assenza ingiustificata oltre la quale il datore di lavoro può procedere ad avviare le dimissioni per fatti concludenti. Solo in carenza del contratto collettivo entra in campo la durata posta dallo stesso Legislatore (15 giorni). Quindi **nessun limite** è stato posto nella norma **alla contrattazione collettiva**. Ricordo che la **procedura non è applicabile** ai lavoratori durante il **periodo protetto dalla maternità** e cioè: per le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e per le lavoratrici madri e i lavoratori padri, durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Il **datore di lavoro** per completare la **procedura di dimissioni per fatti concludenti** dovrà effettuare i seguenti passaggi:

- verificare, innanzitutto, che si tratti di una **assenza ingiustificata del lavoratore oltre i 15 giorni di calendario** ovvero quanto diversamente previsto dal CCNL (qualora migliorativo per il lavoratore);
- **comunicare l'assenza** alla sede territoriale dell'**Ispettorato del Lavoro** (individuata in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro). La comunicazione, secondo quanto riferito dal Ministero Lavoro nella circolare n. 6/2025, dovrà essere inviata **anche al lavoratore**, per consentirgli di esercitare il diritto di difesa. Inoltre, la comunicazione, che potrà essere inviata **tramite Pec**, dovrà contenere i dati delle parti, ultimo indirizzo conosciuto del lavoratore; un eventuale numero di telefono ed e-mail personale del lavoratore; i dati del rapporto di lavoro e i dati che riguardano il periodo di assenza considerata ingiustificata (quanti giorni, e da quando è iniziata);
- **risolvere il rapporto di lavoro per volontà del lavoratore**, effettuando l'**UniLav** di cessa-

zione al Centro per l'Impiego, con l'indicazione «dimissioni volontarie»;

- **provvedere** ad elaborare la busta paga con le **competenze di fine rapporto**. Nella busta potrà trattenere l'**indennità di mancato preavviso** contrattualmente stabilita;
- compilare il **flusso UniEmens**, inserendo il codice Tipo Cessazione «1Y».

L'**Ispettorato**, una volta ricevuta la comunicazione, ha tempo **30 giorni** per effettuare una eventuale **verifica** circa la **veridicità** delle **informazioni** contenute. La verifica comporterà il tentativo di contattare il lavoratore, oggetto della comunicazione, e qualsiasi altro soggetto che possa fornire elementi utili al fine di accertare se effettivamente il dipendente non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza.

Qualora il lavoratore dia prova di non essere stato in grado di comunicare i motivi dell'assenza, ovvero qualora l'Ispettorato accerti autonomamente la **non veridicità della comunicazione** del datore di lavoro, non troverà applicazione la risoluzione del rapporto di lavoro «per fatti concludenti» e la comunicazione di cessazione resterà priva di effetti. In particolare, l'Ispettorato provvederà a comunicare al datore di lavoro ed al lavoratore **l'inefficacia della risoluzione**.

In questo caso, il **lavoratore** avrà **diritto alla ricostituzione del rapporto di lavoro** in quanto, non essendo state presentate le dimissioni con la procedura telematica, queste vengono considerate inefficaci. Ciò sta a significare che potrà adire il giudice del lavoro per vedersi riconosciuto questo diritto.

Il **datore di lavoro** potrà essere, altresì, ritenuto **responsabile**, anche penalmente, per **falsità delle comunicazioni** rese all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.