

Circolare n. 09/2025/MI

Roma, 28 marzo 2025

Alle Società Acap

c.a. Sigg. Presidenti/Amm.ri Delegati

c.a. Sigg. Direttori Generali

c.a. Sigg. Direttori del Personale

Al Consiglio Direttivo Acap

Oggetto: Legge n. 203/2024 ("Collegato Lavoro") – Circolare Ministero del Lavoro n. 6 del 27 marzo 2025.

Con le circolari associative nn. 1, 3 e 4 pubblicate nello scorso mese di gennaio, abbiamo affrontato alcune questioni ritenute di maggior interesse per il settore, a proposito delle novità legislative introdotte con la legge in oggetto, a proposito di:

- Periodo di prova nei contratti a termine;
- Dimissioni per fatti concludenti a seguito di prolungata assenza ingiustificata;
- Interpretazione autentica in materia di contratti stagionali a tempo determinato.

Come da più parti auspicato, il Ministero del Lavoro ha pubblicato ieri 27 marzo la circolare n. 6/2025, recante alcuni chiarimenti in ordine alla legge n. 203/2024.

Nel rinviare alla lettura della circolare, di seguito riportiamo i principali passaggi relativamente ai tre argomenti sopra richiamati.

Periodo di prova nei contratti a termine (circolare ACAP n. 1 del 21.1.2025)

Nella circolare associativa avevamo evidenziato come la sopraggiunta normativa di legge prevalesse sulle previsioni di cui agli articoli 3 e 63 del CCNL di categoria, stante la maggiore durata del periodo di prova contrattuale rispetto alle disposizioni di cui all'articolo 7 del d. lgs. n. 104/2022 come modificato dall'articolo 13 della legge n. 203/2024; pur conservando alcuni dubbi sull'impostazione del Legislatore, evidenziamo come la circolare del Ministero del Lavoro abbia confermato l'interpretazione dell'Associazione, sostenendo che "i limiti massimi (*del periodo di prova, NDR*) non posso essere derogati neppure dalla contrattazione collettiva ... atteso che l'autonomia contrattuale non può – per principio generale – introdurre una disciplina peggiorativa rispetto a quella legale".

In relazione a ciò, il Ministero considera che "generalmente ... 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".

Dimissioni “di fatto” per prolungata assenza ingiustificata (circolare ACAP n. 3 del 23.1.2025)

Il Ministero ha chiarito la distinzione tra le previsioni contenute nei CCNL che prevedono la rilevanza disciplinare dell'assenza ingiustificata prolungata per un certo numero di giorni e le nuove disposizioni legislative.

Secondo la circolare ministeriale, infatti, i contratti collettivi possono disciplinare il tema delle dimissioni “di fatto” per assenza prolungata ingiustificata prevedendo un termine diverso dalla legge, purché superiore, in ossequio al principio dell'inderogabilità “in peius” delle norme contrattuali.

Il Ministero non considera quindi sovrapponibili le fattispecie previste dai contratti collettivi che dispongono, ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300/1970, la sanzionabilità, fino al recesso unilaterale da parte del datore di lavoro, in caso di prolungata assenza ingiustificata; secondo la circolare i datori di lavoro potranno procedere alla contestazione disciplinare e al relativo licenziamento, ma non potranno avvalersi del principio delle “dimissioni per fatti concludenti” se non decorso il termine di cui all'articolo 26, comma 7bis, del d. lgs. n. 151/2015 come modificato dall'articolo 19 della legge n. 203/2024.

Pertanto rimane applicabile a tali fini quanto previsto dal CCNL di categoria all'articolo 16, comma 3, secondo cui “le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, possono dar luogo all'applicazione dei provvedimenti del caso”, senza una specifica indicazione circa il numero di giorni, decorsi i quali l'assenza ingiustificata può dare luogo ad un licenziamento disciplinare.

Infine, la circolare ministeriale chiarisce che sono escluse dalla nuova procedura delle “dimissioni per fatti concludenti” le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza nonché quelle presentate dalla lavoratrice madre o lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino, essendo tali casi regolamentati da specifiche disposizioni di legge.

Interpretazione autentica in materia di contratti stagionali (circolare ACAP n. 4 del 30.1.2025).


Il Ministero ha chiarito le ragioni che hanno portato all'emanazione della norma di legge recante l'interpretazione delle disposizioni legislative in materia di contratti stagionali a tempo determinato di cui al d. lgs. n. 81/2015.

La circolare inoltre rinvia alla contrattazione collettiva l'onere di “chiarire specificamente – non limitandosi ad un richiamo formale e generico della nuova disposizione – in che modo, in concreto, quelle caratteristiche si riscontrino nelle singole attività definite come stagionali, al fine di superare eventuali questioni di conformità rispetto alla direttiva UE n. 1999/70”.

Come noto, sul punto l'articolo 63 del CCNL di categoria si limita all'individuazione di periodi temporali specifici ritenuti avere rilevanza “stagionale” in virtù unicamente del maggior traffico previsto a ridosso del periodo estivo ovvero delle vacanze natalizie.

Cordiali saluti.

Il Segretario
(Donatello Miccoli)



ac