



# LABOR MARCHE STP

Lavoro e Risorse Umane

APRILE 2025

## COLLEGATO LAVORO 2025 LE PRINCIPALI NOVITA'



*In data 12 gennaio 2025 è entrata in vigore la legge n. 203/2024 (denominata Collegato Lavoro), che introduce importanti novità rispetto a particolari aspetti del rapporto di lavoro.*

*Di seguito saranno illustrate quelle di maggior impatto, anche alla luce delle recenti chiavi di lettura fornite dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 6/2025, riguardanti i seguenti temi:*

- *Dimissioni per fatti concludenti*
- *Durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato*
- *Novità in tema di stagionalità*
- *Novità in tema di somministrazione*
- *Novità in tema di Apprendistato di primo livello*

---

**LABOR MARCHE STP s.r.l.**

Via Ruggeri, 3/I – 60131 Ancona

Tel. +39 071 2900303 Mob. +39 347 3158425

[info@labormarche.it](mailto:info@labormarche.it) [www.labormarche.it](http://www.labormarche.it)



# LABOR MARCHE STP

Lavoro e Risorse Umane

## DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Con il Collegato lavoro vengono introdotte le dimissioni per fatti concludenti; viene quindi data un'interpretazione all'assenza ingiustificata protratta oltre un determinato arco temporale.

L'introduzione di tale previsione è finalizzata a contrastare i fenomeni connessi a licenziamenti disciplinari fondati su assenze ingiustificate dei lavoratori, poste in essere proprio al fine di ottenere il successivo riconoscimento della NASpI.

La legge fissa un **termine di 15 giorni di calendario quale durata dell'assenza ingiustificata**, oltre i quali è possibile (ed al tempo stesso necessario se si vogliono invocare le dimissioni per fatti concludenti) attivare la **procedura presso la sede dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente**.

A quel punto la competente sede ITL, al fine di accertare la possibilità di applicare la disciplina delle dimissioni per fatti concludenti, avvia una procedura che prevede il coinvolgimento del lavoratore e a questo punto finalizzata solo ad accertare i motivi che hanno impedito allo stesso di comunicare le motivazioni della sua assenza (senza quindi entrando nel merito delle concrete ragioni).

La data di trasmissione della comunicazione alla competente sede ITL è anche quella dalla quale decorrono i 5 giorni per la trasmissione del Modello Unilav che vedrà come causale di cessazione la dicitura "Dimissioni per fatti concludenti".

**Resta in ogni caso sempre attivabile la procedura disciplinare "tradizionale"** connessa al protrarsi di assenze ingiustificate da parte dei lavoratori, che può condurre al licenziamento per giusta causa.

È però importante sottolineare che i termini attualmente previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro per quanto concerne la durata delle assenze che può condurre al licenziamento disciplinare, non possono essere utilizzati per attivare la procedura delle dimissioni per giusta causa, per le quali **un'eventuale previsione dei CCNL dovrà essere specificatamente dedicata a tale finalità**.

Anche e soprattutto alla luce delle novità introdotte in materia, Vi invitiamo a contattare il Nostro Studio in maniera tempestiva al verificarsi di assenze prive di giustificazione in quanto tale comportamento dovrà prudenzialmente continuare ad essere contestato al lavoratore, con la specificazione che ora lo stesso potrà condurre, non solo al licenziamento disciplinare, ma alternativamente anche ad essere considerato una manifestazione di volontà di dimettersi per fatti concludenti.

---

**LABOR MARCHE STP s.r.l.**

Via Ruggeri, 3/I – 60131 Ancona

Tel. +39 071 2900303 Mob. +39 347 3158425

[info@labormarche.it](mailto:info@labormarche.it) [www.labormarche.it](http://www.labormarche.it)



# LABOR MARCHE STP

Lavoro e Risorse Umane

## DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Altro aspetto estremamente interessante e “quotidiano” trattato dal Collegato lavoro è inerente alla durata del periodo di prova nei rapporti a tempo determinato.

Rispetto a questo tema si assiste alla chiusura del cerchio nel senso che già a partire dal 2022 era in astratto previsto l’obbligo di riproporzionare la durata del periodo di prova previsto all’interno di rapporti a tempo termine.

La finalità perseguita dalla norma è quella di ridurre l’incertezza (durante il periodo di prova è possibile recedere dal rapporto senza preavviso e senza fornire motivazioni, nel momento in cui si ritiene che non sussistono le condizioni per la prosecuzione del contratto) all’interno di uno schema contrattuale – quello a tempo determinato – già strutturalmente caratterizzato da una sostanziale instabilità.

La norma fissa anzitutto un criterio legale di **durata del periodo di prova nei rapporti a tempo determinato, pari a un giorno di effettiva prestazione lavorativa ogni quindici giorni di calendario; viene poi specificato che il periodo di prova non può essere superiore in ogni caso a 15 giorni nei contratti a termine fino a 6 mesi, ed a 30 giorni in quelli fino a 12 mesi.**

È poi prevista la possibilità di applicare le diverse durate eventualmente già previste dalla contrattazione collettiva laddove queste risultassero di miglior favore rispetto alla legge.

In questo caso, il concetto di miglior favore si concretizza andando a scegliere la durata più breve del periodo di prova tra le due (potenzialmente diverse) che possono emergere seguendo da un lato il criterio della legge, e dall’altro la previsione del contratto collettivo.

Da ultimo giova ricordare che non cambiano gli altri aspetti inerenti al patto di prova, su tutti la sua nullità in ipotesi di reiterazione nei confronti dello stesso lavoratore già assunto per le medesime mansioni dal datore di lavoro, nonché nel caso in cui non sia esplicitato per iscritto il contenuto delle mansioni/funzioni su cui il periodo di prova stesso si svolgerà.

Anche in questo caso, Vi invitiamo a contattare il Nostro Studio al fine di valutare insieme al meglio la durata del patto di prova all’interno di un rapporto a tempo determinato.

---

**LABOR MARCHE STP s.r.l.**

Via Ruggeri, 3/I – 60131 Ancona

Tel. +39 071 2900303 Mob. +39 347 3158425

[info@labormarche.it](mailto:info@labormarche.it) [www.labormarche.it](http://www.labormarche.it)



# LABOR MARCHE STP

Lavoro e Risorse Umane

## LE NOVITA' IN TEMA DI STAGIONALITA'

Il collegato lavoro introduce una norma di interpretazione autentica in materia di stagionalità che intende cristallizzare l'autonomia della contrattazione collettiva nel definire le situazioni al ricorrere delle quali si ricade in tale scenario.

È opportuno ricordare come **i contratti a termine connessi a ragioni di stagionalità si caratterizzano per le numerose deroghe rispetto al contratto a tempo determinato tradizionale**, specie per quanto riguarda:

- l'assenza del limite complessivo di 24 mesi
- il fatto che non è necessario prevedere una causale (una volta superati i primi 12 mesi a tempo determinato)
- l'assenza del vincolo di dover rispettare degli intervalli tra due distinti rapporti a termine.

Viene ora rafforzata l'autonomia dei contratti collettivi nel poter definire delle specifiche situazioni al ricorrere delle quali si ricade nella stagionalità.

Operativamente, i datori di lavoro potranno:

- attingere da fattispecie già disciplinate, o che saranno in futuro previste, dai contratti collettivi nazionali e territoriali applicati
- in assenza di specifiche previsioni della contrattazione collettiva nazionale e/o territoriale, ma a fronte di esigenze comprovate, ipotizzare il coinvolgimento dei sindacati al fine di siglare un accordo collettivo aziendale.

Sul tema della stagionalità, si ricorda che per i pubblici esercizi (quali bar, ristoranti, alberghi) operanti in località turistiche e caratterizzati da aperture solo in determinati periodi dell'anno, esiste già una normativa specifica che ammette la stagionalità.

## LE NOVITA' IN TEMA DI SOMMINISTRAZIONE

Il collegato lavoro prevede alcune novità anche in tema di somministrazione (lavoro interinale).

Quella destinata ad avere maggior impatto riguarda il **venir meno**, per i contratti di somministrazione siglati a partire dal 12 gennaio 2025, **della possibilità a favore dell'utilizzatore di superare il termine complessivo di 24 mesi di complessive missioni a tempo determinato**, nei confronti di lavoratori che a loro volta con il

---

**LABOR MARCHE STP s.r.l.**

Via Ruggeri, 3/I – 60131 Ancona

Tel. +39 071 2900303 Mob. +39 347 3158425

[info@labormarche.it](mailto:info@labormarche.it) [www.labormarche.it](http://www.labormarche.it)



# LABOR MARCHE STP

Lavoro e Risorse Umane

somministratore (agenzia interinale), hanno un rapporto a tempo indeterminato, si tratta di una previsione che sarebbe decaduta in ogni caso successivamente al 30 giugno 2025. Sempre in tema di somministrazione, vengono calibrati anche all'interno di tale contesto le deroghe già previste per il tempo determinato tradizionale, quali ad esempio quelle destinate alle attività stagionali, alle start – up innovative, ai lavoratori di età superiore a 55 anni.

Sempre in tema di somministrazione, viene ora prevista la non concorrenza al raggiungimento delle soglie di contingentamento previste per legge (o eventualmente laddove presenti quelle diverse declinate dalla contrattazione collettiva) in tema di compresenza di lavoratori a tempo determinato e somministrati a tempo determinato, a favore di tali categorie di soggetti, per via della particolare condizione soggettiva; si tratta in particolare di disoccupati che godono da almeno sei mesi di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, così come di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Anche in questo caso, Vi invitiamo a contattare il Nostro Studio al fine di monitorare insieme anzitutto l'eventuale situazione inerente ai lavoratori somministrati già presenti in azienda, e quindi le varie modalità gestionali ed operative alla luce delle recenti novità appena descritte.

## APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

- a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5;
- b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

---

**LABOR MARCHE STP s.r.l.**

Via Ruggeri, 3/I – 60131 Ancona

Tel. +39 071 2900303 Mob. +39 347 3158425

[info@labormarche.it](mailto:info@labormarche.it) [www.labormarche.it](http://www.labormarche.it)