**Articolo settimanale Fondazione Studi del 4 aprile 2025**

**Collegato Lavoro: le prime indicazioni operative**

Sono state fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali le prime indicazioni operative sui principali interventi attuati con il Collegato Lavoro (L. n. 203/24), in vigore dal 12 gennaio scorso. Lo rende noto lo stesso Ministero con la circolare n. 6 del 27 marzo scorso. 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 dimissioni per fatti concludenti. In tema di somministrazione, viene soppressa la disciplina transitoria che permetteva alle agenzie di somministrazione di superare il limite dei 24 mesi, anche non continuativi, per le missioni a termine di uno stesso lavoratore, anche nel caso in cui fosse stato assunto a tempo indeterminato dall’agenzia. Superato tale limite, l’utilizzatore dovrà assumere direttamente il lavoratore, salvo le missioni in corso al 12 gennaio 2025, che potranno proseguire fino al 30 giugno senza conseguenze sul piano della trasformazione del rapporto. Vengono inoltre ampliate le esclusioni dai limiti quantitativi di utilizzo della somministrazione, estendendole anche alle categorie di lavoratori già escluse dai limiti del lavoro a termine (es. attività stagionali, start-up, lavoratori over 50) e ai lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato. Per quanto riguarda il lavoro stagionale, una norma di interpretazione autentica chiarisce che, oltre alle attività previste dal D.P.R. 1525/63, rientrano tra le stagionalità anche quelle individuate dai contratti collettivi stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative, purché collegate a intensificazioni produttive o a specifici cicli di mercato. Nuove regole anche per il periodo di prova nei contratti a termine: per i rapporti fino a 6 mesi la durata dovrà essere compresa tra 2 e 15 giorni; per quelli tra i 6 e i 12 mesi potrà arrivare a 30 giorni. La durata viene calcolata in base a un criterio proporzionale, un giorno di prova ogni 15 di calendario. In materia di lavoro agile, viene fissato un nuovo termine di cinque giorni per la comunicazione obbligatoria dell’avvio, della cessazione o della modifica dell’accordo, a pena di sanzione amministrativa. La circolare, infine, chiarisce molti punti relativi alla possibilità per il datore di lavoro di considerare come dimissioni implicite l’assenza ingiustificata del lavoratore protratta per oltre 15 giorni, previa comunicazione all’Ispettorato territoriale del lavoro. Info dai Consulenti del Lavoro.