

# COLLEGATO LAVORO Q&A

---

**MMBA**

STUDIO LEGALE  
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

## IL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TERMINE

### **1. Come si calcola il periodo di prova per i contratti a termine?**

*Il periodo di prova si calcola in ragione di un giorno di lavoro per ogni 15 giorni di calendario.*

### **2. Come si calcola il periodo di prova per i contratti a termine con una durata inferiore a 6 mesi?**

*Se il contratto a termine ha una durata di 6 mesi la prova può avere una durata minima di 2 giorni e massima di 12, che possono però essere elevati a 15 dalla contrattazione collettiva.*

### **3. Se il contratto ha una durata oltre 6 mesi e fino a 12 mesi?**

*Se il contratto ha una durata compresa tra i 6 ed i 12 mesi il periodo di prova può essere al massimo di 30 giorni.*

### **4. Qual è la durata del periodo di prova se il ha una durata superiore a 12 mesi?**

*L'art. 13 fa riferimento solo ai CTD che abbiano una durata massima di 12 mesi. Da ciò si potrebbe dedurre che ove la durata sia superiore il periodo di prova può essere stabilito dalle parti liberamente purché sia proporzionato alla durata del contratto (art. 7 c. 1 d.lgs. n. 104/2022).*

### **5. Come si calcolano i giorni del periodo di prova? Con riferimento ai giorni di calendario o di effettivo lavoro?**

*L'art. 13 del Collegato lavoro lo specifica chiaramente in accordo con la pacifica opinione della giurisprudenza: i giorni di prova sono da considerarsi come giorni lavorativi e non di calendario.*

### **6. Il CCNL può stabilire una durata del periodo di prova diversa da quanto stabilito dalla legge?**

*L'art. 13 dispone la salvezza del trattamento più favorevole previsto dal CCNL; espressione che è da intendersi come predisposizione di un periodo di prova più breve rispetto a quello stabilito dalla legge. Dunque, ove una clausola contrattuale preveda un periodo più lungo rispetto a quanto stabilito dalla legge, trova applicazione la disciplina legale che prevale sulle clausole contrattuali.*

### **7. Come si calcola il periodo di prova se il criterio stabilito dall'art. 13 dà luogo a un numero con dei decimali?**

*Nel caso in cui il contratto a termine abbia una durata di ad es. 80 giorni, il criterio aritmetico utilizzato dal legislatore (1 giorno ogni 15 di durata del contratto) dà un risultato di 5,33. In tal caso si ritiene opportuno un arrotondamento all'unità più vicina. Nell'esempio fatto 5.33 si arrotonda a 5 giorni. Se il contratto avesse avuto una durata di 85 giorni, l'applicazione del criterio stabilito dalla legge avrebbe dato una durata del periodo di prova pari a 5,66 giorni, con arrotondamento a 6.*

### **8. A quali contratti si applica l'art. 13?**

*Il Collegato lavoro è entrato in vigore il 12 gennaio 2025; la disciplina in tema di prova, dunque, trova applicazione solo per i contratti a termine conclusi dopo questa data.*

**9. Il periodo di prova previsto dal Collegato Lavoro per i contratti a tempo determinato si applica anche ai contratti di somministrazione a tempo determinato?**

*Si, tenuto conto che alla somministrazione si applica la disciplina prevista per il contratto a termine.*

**10. Il CCNL può introdurre periodi di prova più lunghi per mansioni complesse?**

*Se si ritiene, come sembra preferibile, che la nuova normativa sia inderogabile allora la risposta è negativa.*

**11. La nuova durata del periodo di prova stabilita dal Collegato lavoro prevale anche su eventuali disposizioni di legge che prevedano per certe mansioni una durata superiore?**

*L'art. 13 del Collegato lavoro introduce una disposizione che ha carattere generale, e dunque eventuali disposizioni di legge che prevedano periodi di prova più lunghi debbono considerarsi come delle disposizioni speciali che prevalgono su quella generale.*

**12. L'impossibilità di inserire il periodo di prova in caso di rinnovo di contratto a termine si applica anche se il precedente contratto era un contratto di lavoro in somministrazione?**

*Si. Tenuto conto che entrambi i contratti sono soggetti alla stessa disciplina, ma a condizione che si tratti delle stesse mansioni.*

**13. Il divieto di un nuovo periodo di prova in caso di successione di due contratti a termine trova applicazione anche se il successivo contratto a termine viene stipulato molto tempo dopo il primo?**

*Si, a condizione che il primo contratto a termine sia stato concluso dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 104/2022.*

\*\*\* \*\*

## LA STAGIONALITÀ

**14. Cosa si intende ora per attività stagionali?**

*L'art. 11 ha ampliato la nozione di lavoratori "stagionali", includendovi oltre alle categorie previste dal DPR n. 1525/1953, anche le "attività organizzate per fare fronte a intensificazioni della produzione in determinati periodi dell'anno", o ad "esigenze tecnico-produttive collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto stabilito dai contratti collettivi di lavoro" di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2025, anche se precedenti l'entrata in vigore della modifica.*

**15 Qual è l'impatto della modifica?**

*L'ampliamento previsto dal Collegato lavoro della nozione di attività stagionale riguarda i contratti a termine e i contratti di somministrazione, e si pone in contrasto con il recente indirizzo della Cassazione che aveva ritenuto che le attività stagionali fossero solo quelle indicate nel DPR del 1963.*

**16. È valido un accordo con le organizzazioni sindacali che definisce un'attività come stagionale?**

*Si. L'art. 11 consente ora ai contratti collettivi anche aziendali e territoriali di cui all'art. 51 d.lgs. n. 81/2015 di estendere l'elenco delle attività stagionali previste dal DPR del 1963.*

**17. Il periodo di preparazione degli impianti può essere considerato come attività stagionale?**

*Si, se lo prevede il contratto collettivo collegandolo alla intensificazione dell'attività produttiva.*

**18. Dopo un contratto a termine per attività stagionale è possibile stipulare un successivo contratto a termine senza causale?**

*No; le deroghe alla disciplina generalmente prevista per i contratti a termine riguardano solo alcuni aspetti specificamente indicati (durata massima; esenzione del limite percentuale; disciplina dei rinnovi); per il resto il contratto a termine stagionale deve considerarsi come un normale contratto a termine, con la conseguenza che un successivo contratto a termine (non stagionale) è assoggettato alla disciplina prevista dall'art. 19 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015.*

**18. È possibile stipulare contratti stagionali per motivi di intensificazione dell'attività o per ragioni di natura tecnica, produttiva o organizzativa?**

*Se si tratta di attività che non sono comprese nell'elenco del DPR n. 1525/1963 è necessario che esse siano previste dal contratto collettivo.*

\*\*\* \*\*

**LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE**

**19. Se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia c'è un limite massimo alle missioni con lo stesso utilizzatore?**

*La legge sul punto non è chiara. Sembra consigliabile almeno in sede di prima interpretazione attenersi al limite massimo dei 24 mesi previsto dalla legge.*

**20. Si applica il limite percentuale alla somministrazione a tempo determinato se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dalla ApL?**

*No.*

**21. I lavoratori assunti dall'ApL a tempo indeterminato sono esclusi dal computo del limite percentuale?**

*Si.*

**22. Per le categorie di lavoratori cui fa riferimento l'art. 10 comma 1 lett. b) del Collegato lavoro è necessario apporre una causale in caso di contratto di somministrazione?**

*No. La modifica introdotta dal Collegato lavoro consente la stipula di contratti di lavoro in somministrazione per particolari categorie di lavoratori, anche senza la individuazione di una specifica causale e anche se oltrepassano il tetto dei 12 mesi.*

**23. In questi casi è necessario rispettare il limite dei 24 mesi?**

*Si.*

## **24 Chi sono i soggetti interessati dall'art. 10?**

*I beneficiari da almeno 6 mesi di un trattamento di disoccupazione non agricola o di un ammortizzatore sociale; ovvero i soggetti che appartengono ad una delle categorie che sono riconosciute come “svantaggiate” o “molto svantaggiate”.*

## **25. Chi sono i lavoratori svantaggiati?**

*Tali sono, ai sensi dell'art. 2, comma 4 del Regolamento UE 651/2014, i lavoratori che soddisfino una delle seguenti condizioni:*

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;*
- b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;*
- c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;*
- d) aver superato i 50 anni di età;*
- e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;*
- f) essere occupato 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 dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;*
- g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro 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.”*

## **26. Chi sono i lavoratori molto svantaggiati?**

*È considerato “molto svantaggiato”:*

- a) il lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;*
- b) il lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di “lavoratore svantaggiato.”.*

\*\*\* \*\*

## **DIMISSIONI**

## **27. Quali sono le novità introdotte dal Collegato Lavoro?**

*L'art. 19 del Collegato lavoro prevede che ove il lavoratore sia assente ingiustificato per un periodo superiore a 15 giorni, salvo diversa previsione del contratto collettivo, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore che si considera come se avesse dato delle dimissioni tacite o per fatti concludenti.*

## **28 È necessario anche contestare comunque l'assenza ingiustificata?**

*Si tratta di due ipotesi diverse e distinte: il datore di lavoro può decidere di licenziare il lavoratore che sia assente ingiustificato per il periodo previsto dal contratto collettivo, ma in tal caso dovrà versare il cd. ticket licenziamento. Oppure potrà utilizzare la nuova procedura.*

## **29. Quando l'art. 19 fa riferimento all'assenza che perduri oltre il termine previsto dal CCNL intende riferirsi alle clausole del CCNL che fanno**

**riferimento ai casi di assenza ingiustificata che consentono il licenziamento disciplinare?**

*La legge non è chiara sul punto; ma sembra preferibile ritenere che quando la legge fa riferimento al termine previsto dal CCNL intenda riferirsi ad una specifica clausola che espressamente preveda il termine oltre il quale il lavoratore si può considerare dimissionario.*

**30. Se il CCNL non prevede alcuna clausola in materia di dimissioni per fatti concludenti si debbono comunque rispettare i 15 giorni di assenza?**

*Si.*

**32. L'art. 19 si applica anche al caso di assenza ingiustificata di particolari categorie di lavoratori (ad es. lavoratrici madri)?**

*L'art. 19 sembrerebbe avere una portata generale. Le disposizioni che regolano le dimissioni di particolari categorie di lavoratori debbono considerarsi alla stregua di norme speciali e che dunque prevalgono sulla disciplina generale. Ne consegue che le dimissioni ad ese della lavoratrice madre ( o altri casi assimilati) debbano continuare ad essere confermate dinanzi all' Ispettorato territoriale del Lavoro.*

**33. Quali sono le modalità operative per la procedura di dimissioni per fatti concludenti?**

*Le modalità da seguire sono quelle contenute nella nota n. 579/2025 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.*

**34. L'art. 19 del Collegato Lavoro si applica anche al contratto a termine?**

*Si.*

**35. Ai fini delle dimissioni per fatti concludenti possono essere prese in considerazione anche le assenze verificatesi prima dell'entrata in vigore della legge?**

*No, possono essere prese in considerazione solo le assenze verificatesi successivamente all'entrata in vigore della legge.*

**36. In caso di dimissioni per fatti concludenti può essere trattenuta l'indennità di mancato preavviso?**

*Si.*

**37. In caso di assenza ingiustificata che superi 15 giorni, quando si interrompe il rapporto di lavoro?**

*Il rapporto di lavoro si interrompe quando si è perfezionata la fattispecie indicata nell'art. 19, e cioè al superamento del quindicesimo giorno, con la comunicazione alla ITL della cessazione del rapporto da parte del datore di lavoro. Ovviamente essendo l'assenza non giustificata il lavoratore non avrà diritto alla retribuzione.*

**38. È necessario attendere che l'Ispettorato del Lavoro faccia le sue verifiche?**

*No. Le dimissioni si perfezionano al superamento dei 15 giorni di assenza ingiustificata o del periodo minore previsto dal CCNL. La verifica dell'Ispettorato non è necessaria e comunque è solo eventuale.*

**39. Cosa succede se il lavoratore si presenta al lavoro prima del superamento del termine di 15 giorni?**

*In questo caso il lavoratore non può essere considerato dimissionario, ma potrà essere sanzionato disciplinarmente se ne sussistono le condizioni.*

**40. Nel caso di dimissioni per fatti concludenti la data da indicare nel modello UniLav è l'ultimo giorno lavorativo?**

*In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve inviare il modello UniLav entro 5 giorni dalla data in cui termina il rapporto. E dunque se il rapporto termina in seguito alle dimissioni per fatti concludenti, l'ultimo giorno di lavoro coincide con il quindicesimo giorno previsto dalla legge o con il termine previsto dal contratto collettivo?*

**41. Il non riconoscimento della Naspi per chi dà normali dimissioni e non supera il periodo di prova presso un altro datore di lavoro si applica solo nel caso di dimissioni non presentate telematicamente?**

*La nuova disposizione circa il non riconoscimento della Naspi prevista dal comma 171 dell'art. 1 della legge n. 207/2024 si applica soltanto a chi in precedenza non ha effettuato le dimissioni telematiche (salvo i casi in cui le stesse non siano previste – ad esempio, dimissioni della mamma entro il primo anno di vita del bambino-). Il lavoratore deve aver maturato presso il nuovo datore almeno 13 settimane di versamenti contributivi.*

**42. Se un lavoratore presenta dimissioni convalidate dall'ITL e lavora durante il periodo di preavviso, ha comunque diritto a ricevere l'indennità sostitutiva di preavviso alla cessazione del rapporto?**

*Se il periodo di preavviso viene lavorato totalmente, non ha diritto alla relativa indennità.*

**43. In caso di dimissioni seguite da una nuova assunzione, se il lavoratore viene licenziato dal nuovo datore di lavoro ha diritto alla Naspi?**

*Se un lavoratore considerato dimissionario per fatti concludenti viene assunto da un nuovo datore di lavoro ed è licenziato prima di 13 settimane non avrà diritto alla Naspi (art. 1 comma 171 L n. 207/2024). Se invece è stata seguita la normale procedura allora il lavoratore ha diritto alla Naspi.*

**44. Se invece il lavoratore si dimette con la procedura telematica e viene licenziato prima delle 13 settimane ha diritto alla Naspi?**

*Il diritto alla Naspi si perde solo in caso di dimissioni per fatti concludenti. Se le dimissioni sono avvenute per via telematica, il lavoratore avrà diritto alla Naspi anche se licenziato dal nuovo datore di lavoro prima delle 13 settimane.*

**45. Il diritto alla Naspi si perde anche se il nuovo rapporto di lavoro cessa per risoluzione consensuale in sede sindacale?**

*Sì. Il requisito delle 13 settimane è previsto inderogabilmente dalla legge.*

**46. Il diritto alla Naspi si perde anche se il nuovo rapporto a tempo determinato ha durata inferiore alle 13 settimane?**

*Sì. La legge non fa alcuna differenza a seconda del tipo di rapporto ma ha riguardo solo al superamento  $\neq$  o meno delle 13 settimane di versamenti contributivi. Naturalmente, è sempre necessario che le dimissioni siano avvenute per fatti concludenti.*

**47. Il requisito delle 13 settimane si applica anche al caso in cui il successivo rapporto di lavoro sia a tempo parziale?**

*Sì la legge non fa alcuna distinzione tra tempo pieno e tempo parziale.*