

Circolare Ministero del Lavoro 6/2025: Collegato Lavoro 2024
D.I. 69/2025: Rifinanziamento Incentivo per l'assunzione dei disabili
Risposta a Interpello Agenzia delle Entrate n. 77/E 2025: Conversione dell'MBO in welfare

31 marzo 2025



Amministrazione del personale
Elaborazioni area paghe

Circolare n. 6/2025 Ministero del Lavoro

L. 203/24 (Collegato Lavoro 2024)

Circolare MLPS 6/2025

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la circolare n. 6 del 27 marzo 2025 per fornire le prime indicazioni operative sul Collegato Lavoro del 2024 (L. 203/24). In particolare il documento di prassi illustra le novità in tema di somministrazione di lavoro, lavoro stagionale, periodo di prova, comunicazioni in materia di lavoro agile e sulle dimissioni per fatti concludenti.

Modifiche sulla disciplina della somministrazione

Secondo il Min. Lavoro l'intervento dell'art. 10 del collegato lavoro elimina la disciplina transitoria che sarebbe stata vigente fino al 30 giugno 2025, che consentiva agli utilizzatori di superare il limite complessivo di 24 mesi, anche non continuativi, per le missioni a tempo determinato di un medesimo lavoratore somministrato quando l'agenzia di somministrazione aveva assunto il dipendente a t. indeterminato. Fino al 12.1.2025 in questo caso la missione a termine presso l'utilizzatore non osservava i limiti del contratto a termine, ovvero la durata massima di 24 mesi e l'obbligo di causale.

Circolare MLPS 6/2025

Modifiche sulla disciplina della somministrazione

Soppressa la disciplina transitoria, la norma di cui all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 dispone, anche nel caso di contratto indeterminato con l'agenzia e a termine con l'utilizzatore, la costituzione in capo all'utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato quando si sfori il termine della missione di 24 mesi. Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore dal 12/1/2025 (entrata in vigore della legge n. 203/2024) il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati terrà conto di tutti i periodi di missione a tempo determinato, anche in caso di contratto a t. indeterminato fra agenzia e lav.re somministrato. La Circolare specifica anche che ai fini del limite complessivo di 24 mesi (che include anche i contratti a termine stipulati direttamente per pari livello e categoria fra utilizzatore e lavoratore) non si considerano le missioni a termine svolte in costanza di contratto a t. indeterminato con l'agenzia di somministrazione terminate prima del 12.1.2025.

Circolare MLPS 6/2025

Modifiche sulla disciplina della somministrazione

Inoltre, rispettando il principio del *tempus regit actum*, le missioni in corso al 12.1.25 svolte in esecuzione di contratti tra agenzia e utilizzatore stipulati prima del 12.1.2025, potranno giungere a naturale scadenza fino alla data del 30 giugno 2025, senza trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato. In questo caso, però, i periodi di missione svolti dopo il 12.1.25 consumeranno il contatore dei 24 mesi complessivi.

La circolare conferma le altre modifiche relative alle categorie di lavoratori escluse dal limite del 30% di lavoratori a termine e di lavoratori somministrati a termine rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato. Fra queste rientrano le esclusioni già previste per i rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 23 c. 2 Dlgs. 81/15 (contratti per nuove attività, start-up, attività stagionali, programmi o spettacoli, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori over 50).

Circolare MLPS 6/2025

Modifiche sulla disciplina della somministrazione

Il collegato lavoro ha disposto anche che non vige l'obbligo di apposizione delle causali dopo i primi 12 mesi di contratto per i contratti di somministrazione a favore dei soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali, nonché dei lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Modifiche sul lavoro stagionale

L'art. 11 del collegato lavoro fornisce un'interpretazione autentica dell'articolo 21, c. 2 del Dlgs. 81/15 secondo cui si possono stipulare contratti a termine per attività stagionali sia per svolgere le attività indicate dal DPR 1525/63 sia quelle individuate dai contratti collettivi ex art. 51 Dlgs. 81/15 (CCNL e contratti territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA/RSU).

Circolare MLPS 6/2025

Modifiche sul lavoro stagionale

Con il mess. n. 483/2025, l'INPS ha chiarito però che, nonostante l'apertura determinata dalla norma di interpretazione autentica, l'esonero dal versamento del contributo addizionale NASpl (1,40%) e dall'incremento previsto in occasione di ciascun rinnovo (0,50%) trova applicazione con riferimento ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato o per lo svolgimento delle attività stagionali previste nell'elenco allegato al DPR n. 1525/1963 o, alternativamente, per lo svolgimento delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011.

Durata del periodo di prova nel contratto a termine

Per i contratti a termine stipulati dal 12.1.25 il periodo di prova è determinato in un giorno di effettiva prestazione ogni 15 di calendario dall'inizio del rapporto, ferma restando la possibilità per la contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) di introdurre disposizioni più favorevoli; secondo il Ministero *le previsioni più favorevoli sono quelle che riducono la durata del periodo di prova*. Viene previsto, inoltre, un limite minimo per la prova pari a due giorni di effettiva prestazione e dei limiti massimi, di 15 e 30 giorni di lavoro effettivo per i rapporti a termine di durata non superiore a 6 mesi e per quelli compresi fra 6 e 12 mesi. Tali limiti massimi non possono essere derogati neppure dalla contrattazione collettiva.

Circolare MLPS 6/2025

Termine di invio della comunicazione telematica di lavoro agile

Dal 12.1.2025 il nuovo termine di 5 giorni fissato per la comunicazione obbligatoria di lavoro agile opera per tutti i datori di lavoro privato, incluse le agenzie di somministrazione. I datori di lavoro pubblici invieranno le comunicazioni entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile.

Modifiche in materia di dimissioni

Commentando l'art. 19 del Collegato Lavoro, il Ministero del Lavoro chiarisce che la fattispecie delle cd. Dimissioni per fatti concludenti introdotte dal 12.1.25 non si verifica automaticamente con l'assenza ingiustificata prolungata del lavoratore, ma solo se il datore di lavoro riconduce l'assenza del lavoratore alla volontà di cessare il rapporto. Il Collegato Lavoro ha previsto che in caso di assenza ingiustificata del lavoratore che vada oltre il termine previsto dal CCNL o, in mancanza di una specifica previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro può darne comunicazione all'ITL competente; tale comunicazione avvia una procedura (della durata massima di 30 giorni) di possibili verifiche da parte dell'Ispettorato. Se il datore di lavoro sceglie di rilevare le dimissioni per fatti concludenti il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore senza alcuna convalida telematica.

Circolare MLPS 6/2025

Modifiche in materia di dimissioni

La circolare chiarisce che la contrattazione collettiva prevede di norma un numero di giorni oltre il quale il datore di lavoro può rilevare l'illecito disciplinare punibile con il recesso (licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa) seguendo l'iter del procedimento disciplinare ex art. 7 L. 300/70. Tale percorso è distinto e alternativo rispetto a quello dell'art. 19 del Collegato Lavoro che è attivabile dal datore di lavoro solo in presenza di una assenza superiore a 15 giorni; la circolare specifica che, in mancanza di diversa disposizione della contrattazione collettiva, per il computo dell'assenza si considerano i giorni *di calendario*. La contrattazione collettiva potrà disporre un termine diverso, specificamente riferito alle dimissioni per fatti concludenti, ma non più breve dei 15 giorni previsti dalla legge.

Circolare MLPS 6/2025

Modifiche in materia di dimissioni

La Circolare, in materia di comunicazione obbligatoria di cessazione (Unilav), chiarisce anche che la comunicazione inviata a mezzo email PEC dal datore di lavoro all'ITL fa decorrere il termine di 5 giorni previsto per effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro con Unilav, superato il quale scatta la sanzione compresa fra 100 e 500 euro. La cessazione del rapporto avrà effetti dalla data riportata nel modulo Unilav, che non potrà essere anteriore alla data di comunicazione dell'assenza all'ITL, fermo restando che il datore di lavoro non sarà tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e degli oneri sociali; potrà inoltre trattenere dalle competenze di fine rapporto da riconoscere al lavoratore anche l'indennità di mancato preavviso stabilita dal CCNL. L'efficacia risolutiva della comunicazione potrà essere eliminata in caso in cui il lavoratori dimostri, con prove a suo carico, l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza. Inoltre, il Ministero ha chiarito che sulla comunicazione all'ITL prevarrà una successiva notifica da parte del sistema informatico del Ministero di dimissioni per giusta causa da parte del lavoratore, su cui graverà l'onere della prova che le dimissioni siano effettivamente per giusta causa. Infine, tale procedura non è applicabile nel caso in cui l'assenza avvenga nel periodo di gravidanza (per la lavoratrice madre) o durante i primi tre anni di vita del bambino per i lavoratori genitori.

Decreto Interministeriale 69/2025

Rifinanziamento Incentivo per l'assunzione dei disabili

D.I. 69/2025

Il Decreto interministeriale fra Ministero del Lavoro e MEF del 7.2.2025 ha rifinanziato l'incentivo per l'inserimento a lavoro dei disabili, previsto dall'articolo 13, commi 1 e 1-bis, della legge 68/1999 corrispondendo a Inps risorse per un totale di 53.465.672 euro. L'incentivo è così articolato:

Natura disabilità	Percentuale disabilità	Tipologia contrattuale	Misura dell'incentivo	Durata dell'incentivo
Fisica	Superiore al 79%	Rapporto di lavoro a tempo indeterminato	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
	Compresa tra il 67% e il 79%	Rapporto di lavoro a tempo indeterminato	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Intellettiva o psichica	Superiore al 45%	Rapporto di lavoro a tempo indeterminato	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	60 mesi
		Assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	Per tutta la durata del contratto

Risposta a Interpello Agenzia delle Entrate n. 77/E 2025

Possibilità di convertire il Premio MBO in Welfare

Risposta a Interpello Agenzia delle Entrate n. 77/E del 2025

La risposta n. 77/E 2025 dell'Agenzia ha risposto a un quesito presentato da una azienda secondo cui la quota di retribuzione variabile (c.d. "MBO") correlata e quantificata in base al raggiungimento di obiettivi aziendali e/o collettivi, convertita dal dipendente inquadrato con la categoria di quadri e, in minima parte, di impiegati in prestazioni di Welfare, poteva legittimamente essere esclusa da imposizione ai sensi del comma 2 letterea), f), f bis), f ter) e d bis) e del comma 3 ultima parte dell'articolo 51 del TUIR. L'Agenzia ha ripreso la Risoluzione n. 55/E del 2020, rilevando che le prestazioni di Welfare che la società intende erogare costituiscano parte integrante di un sistema premiale incentivante che prevede l'erogazione di specifici premi al raggiungimento di determinati obiettivi convertibili, a scelta del dipendente, in alcune tipologie di benefit.

Risposta a Interpello Agenzia delle Entrate n. 77/E del 2025

La finalità di tale sistema incentivante appare all'Agenzia quella di incentivare la performance dei lavoratori, più che la fidelizzazione del dipendente a favore dell'azienda. Nel caso di specie, non trattandosi di premi di risultato detassabili ai sensi della L. 208/2015 non può essere operata alcuna conversione da premi in denaro a welfare, né è ammissibile che tali benefit siano considerati non concorrenti alla formazione del reddito imponibile in quanto tale beneficio non è accordabile in presenza di una riduzione dei redditi di per sé imponibili (MBO) fino al completo abbattimento degli stessi, in ragione della tipologia di retribuzione (in denaro o in natura) scelta dai lavoratori.