

Su assenze e conciliazioni regole più chiare

Collegato Lavoro. Via libera definitivo del Senato: semplificazioni su somministrazione, stagionali, smart working, cig e apprendistato

Pagina a cura di Giorgio Pogliotti Claudio Tucci

Nuove misure sulle dimissioni per assenze ingiustificate. Modalità telematica anche per le conciliazioni in materia di lavoro. Regole più certe su contratti a termine e somministrazione e sul lavoro stagionale. Con 81 voti favorevoli, 47 contrari e un'astensione, il Senato, ieri, ha acceso il semaforo verde definitivo al Collegato Lavoro.

«È il completamento di un anno di lavoro, che si accompagna ad una serie di interventi fatti, all'insegna della semplificazione e della stabilità del lavoro, non certamente di aumento della precarietà - ha sottolineato il ministro del Lavoro, Marina Calderone -. Sosteniamo il lavoro sicuro e di qualità». Tutta la maggioranza, da Paola Mancini (Fdi) a Tiziana Nisini (Lega), plaude alle novità introdotte; mentre dal Pd al M5S criticano il testo «non c'è nulla per l'occupazione buona e dignitosa».

Entrando nel dettaglio, si prevede la parificazione nella possibilità di utilizzare la modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi anche per le conciliazioni in sede sindacale delle controversie di lavoro, che sono il più tradizionale e diffuso strumento di risoluzione alternativa delle controversie di lavoro in chiave di deflazione del contenzioso giudiziario, sanando così un vulnus della riforma Cartabia.

Per le dimissioni per “fatti concludenti” se l'assenza ingiustificata del lavoratore si protrae oltre i termini previsti dal Ccnl o, in mancanza di previsione contrattuale oltre i 15 giorni, il datore ne dà comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro per accertarne la veridicità e il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore. Tale previsione non si applica se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

In arrivo cinque novità che riguardano il lavoro in somministrazione. La prima consiste nel superamento della rigidità contenuta all'art. 12 del d.lgs. 276/2003 che mantiene separate le contribuzioni generate dai lavoratori assunti a tempo determinato e indeterminato. In deroga alle previsioni del Ccnl, sarà quindi ora consentito l'utilizzo «congiunto, sostitutivo o integrativo» delle risorse FormaTemp a tempo determinato e indeterminato per lavoratori delle Agenzie per il lavoro. Secondo: si elimina il limite temporale del 30 giugno 2025 per l'impiego (oltre i 24 mesi) dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro e inviati in missione a termine presso la medesima azienda utilizzatrice. Viene eliminata anche la

disposizione che aveva determinato l'apposizione del limite. Terzo: si rimuove la causale del contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione in caso di impiego da parte del somministratore di lavoratori appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro (lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, percettori di ammortizzatori sociali). Quarto si elimina il limite del 30% in caso di somministrazione a termine di lavoratori stagionali e in aziende "start up", sanando così un disallineamento normativo con il contratto a termine. Quinto: salta il limite del 30% in caso di somministrazione a termine di lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'Apl.

Sul lavoro stagionale, il Collegato Lavoro contiene un'interpretazione autentica in base alla quale oltre ai cosiddetti "stagionali" individuati da decreto (Dpr del 1963) vi rientrano anche le attività organizzate per fronteggiare intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, o le esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, compresi quelli già stipulati dalle organizzazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

Inoltre si potrà lavorare sempre durante la cassa integrazione: il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonoma, durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate presso un datore di lavoro diverso da quello che ha fatto ricorso ai trattamenti medesimi. Si specifica anche che la durata del periodo di prova nei contratti a termine è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro (tale periodo non può essere inferiore a due giorni né superiore a 15 per i rapporti fino a sei mesi, e a 30 giorni per quelli tra sei mesi e un anno).

Sullo smart working si conferma che la comunicazione del datore, in via telematica al ministero del Lavoro, dei lavoratori e della data di inizio e fine del lavoro agile, va resa entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo. Approvato anche un emendamento sul contratto ibrido a causa mista, con la possibilità di assumere un lavoratore in parte con un contratto dipendente, in parte con un rapporto autonomo a partita Iva, beneficiando del regime forfettario per il reddito autonomo. Potranno accedere alla tassazione agevolata (regime forfettario) i professionisti iscritti in albi o registri professionali che svolgono la propria prestazione nei confronti di datori di lavoro con più di 250 dipendenti, anche se risultano già assunti dagli stessi con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato. L'applicazione del regime agevolato necessita che il contratto subordinato preveda un orario pari a un minimo del 40% e a un massimo del 50% del tempo pieno e soltanto se il contratto di lavoro autonomo è certificato dagli organi competenti e non si sovrappone.

Due norme riguardano l'apprendistato: con la prima dal 2024 si estendono a tutte le tipologie di apprendistato le risorse pari a 15 milioni di euro, destinate annualmente al

solo apprendistato professionalizzante. Con la seconda, si apre all'unico contratto di apprendistato duale: l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale può essere trasformato anche in apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA