



Sintesi delle principali novità in materia di rapporti di lavoro contenute nel Disegno di legge n. 1264, collegato alla manovra di finanza pubblica (c.d. “Collegato Lavoro”).

19 dicembre 2024



Sommario

1.	Modifiche in materia di somministrazione di lavoro	2
2.	Modifiche in materia di stagionalità.	5
3.	Periodo di prova dei contratti a termine.	7
4.	Lavoro agile.	8
5.	Contratti misti.	8
6.	Modifiche in materia di apprendistato duale.	9
7.	Modifiche in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro.	10
8.	Conciliazione in sede sindacale con modalità telematiche.	12

1. Modifiche in materia di somministrazione di lavoro

L'art. 10, rubricato "*Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro*", è intervenuto sull'**art. 31 D. Lgs. 81/2015**.

Innanzitutto, è stato modificato il 1° comma dell'art. 31 D. Lgs. 81/2015 eliminandone il quinto e sesto periodo.

Quindi, viene meno la norma che, fino al 30 giugno 2025, avrebbe consentito di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato oltre i 24 mesi con lo stesso utilizzatore nei casi in cui il contratto tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione fosse stato a tempo indeterminato.

È ipotizzabile che il legislatore abbia preso atto delle ripetute sentenze (sia della Corte di Giustizia, che della Corte di Cassazione e di vari Tribunali di merito italiani) che, richiamando la disciplina europea e sottolineando la necessità del carattere "temporaneo" delle esigenze dell'utilizzatore, quantomeno nel caso della somministrazione a termine (con lo stesso utilizzatore), hanno messo "a rischio" le ipotesi disciplinate dalla previsione abrogata.

È stato modificato, poi, il 2° comma dell'art. 31 D. Lgs. 81/2015, nel senso che sono state ampliate le ipotesi dei soggetti il cui impiego con il contratto di somministrazione a termine non rileva ai fini del limite quantitativo complessivo del 30%.

In particolare, sono state aggiunte, alle ipotesi già previste, anche quelle dei lavoratori somministrati a termine ma assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché quelle dei lavoratori somministrati a termine nelle ipotesi previste dal 2° comma dell'art. 23 D. Lgs. 81/2015.

L'art. 31, 2° comma, infatti, stabilisce che, salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23 (che riguarda il solo contratto a termine), il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato presso l'utilizzatore non possa eccedere complessivamente il **30 %** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso lo stesso.

Lo stesso art. 31, 2° comma, però, individua diverse **ipotesi di rapporti di somministrazione (a termine) che non rilevano ai fini del calcolo del suddetto limite quantitativo. Pertanto, alla luce della modifica introdotta, le ipotesi esenti dal suddetto limite del 30% sono le seguenti** (evidenziate in grassetto quelle aggiunte con il "Collegato Lavoro"):

a) **somministrazione a termine nelle ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 23 D. Lgs. 81/2015** (e, cioè, i contratti di somministrazione a termine conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
 - da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
 - per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
 - per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
 - per sostituzione di lavoratori assenti;
 - con lavoratori di età superiore a 50 anni).
- b) somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- c) **rapporti di somministrazione a termine con un lavoratore che sia stato assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia;**
- d) somministrazione a tempo determinato con soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali¹ e di lavoratori svantaggiati² o molto svantaggiati³ ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2

¹ Evidenziamo che, ragionevolmente, per “*soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di [...] ammortizzatori sociali*” potrebbero intendersi, ad esempio, i soggetti fruitori dell'indennità mensile “DIS-COLL” e della c.d. “ISCRO”.

² Soggetti che:

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

³ Soggetti che sono privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito e soggetti che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie previste dalle lettere da b) a g) del numero 1) del medesimo Decreto ministeriale (vedi nota n. 2).

del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Occorre infine sottolineare che la norma dispone espressamente che i soggetti ora elencati sono “**in ogni caso**” esenti dal limite del 30% (o da quello diverso eventualmente previsto dal contratto collettivo). Ciò significa che, anche laddove il contratto collettivo, in base al primo periodo del 2° comma, dovesse intervenire sul limite in questione, con “previsioni diverse”, comunque non potrà incidere sull’esenzione di cui trattasi.

Sempre l’art. 10, poi, ha modificato l’art. 34, 2° comma, D. Lgs. 81/2015 prevedendo che, nei casi di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati con i soggetti ivi elencati (ossia, i disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ex art. 31, comma 2, D. Lgs. 81/2015), **non** si applica il sistema delle cc.dd. “causali” ai sensi dell’art. 19, 1° comma, D. Lgs. 81/2015.

Sul punto occorre effettuare una precisazione.

Come noto, il c.d. “Decreto Dignità” (D.L. 87/2018 conv. con L. 96/2018) ha inteso uniformare, in parte, la disciplina del contratto di somministrazione a quella del contratto a termine.

In questo senso, il “Decreto Dignità”, a suo tempo, ha modificato, tra le altre norme, l’art. 34 D. Lgs. 81/2015, che disciplina il rapporto di lavoro tra Agenzia e lavoratore. Originariamente, l’art. 34 escludeva l’applicazione delle “causali” al rapporto tra Agenzia e lavoratore (in quanto, escludeva espressamente l’applicabilità a tale rapporto dell’art. 19, comma 1, D. Lgs. 81/2015).

Il “Decreto Dignità” ha fatto venir meno tale esclusione. Ciò con l’effetto che le Agenzie di somministrazione sono tenute, in presenza dei presupposti di legge, al rispetto del sistema delle “condizioni” (cc.dd. “causali”) che legittimano il ricorso ai rapporti a termine, ai sensi dell’art. 19, 1° comma, D. Lgs. 81/2015.

Allo stesso tempo, però, il Decreto Dignità ha introdotto la disposizione per cui **“le condizioni di cui all’articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall’articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all’utilizzatore”** (art. 2, comma 1-ter, D.L. 87/2018 conv. con L. 96/2018).

Dunque, l’interpretazione di tale complesso “intreccio” normativo, consolidatasi nel tempo, si è tradotta nella prassi per cui le imprese utilizzatrici, laddove ve ne sia necessità, sono chiamate ad individuare, già nel contratto commerciale di somministrazione, il motivo che le

determina ad utilizzare il contratto di somministrazione e l’Agenzia utilizza tale indicazione per individuare le “condizioni” / “causali” che, ai sensi dell’art. 19, 1° comma, D. Lgs. 81/2015, legittimano l’apposizione del termine al contratto di lavoro con il lavoratore somministrato.

Ora, la novella introdotta con il “Collegato Lavoro” – che, come anticipato, esclude l’applicazione del sistema delle “causali” nel caso di somministrazione a termine con lavoratori appartenenti a determinate categorie “soggettive” – si colloca all’interno dell’art. 34 D. Lgs. 81/2015 che, appunto, disciplina il rapporto di lavoro “in senso stretto” tra Agenzia per il lavoro e lavoratore somministrato.

Nulla in questo senso, invece, è stato inserito nella norma del c.d. “Decreto Dignità”, innanzi citata, per quanto riguarda l’utilizzatore (art. 2, comma 1-ter, D.L. 87/2018 conv. con L. 96/2018).

Ne consegue che, se è fuor di dubbio che la norma che modifica l’art. 34, comma 2, del D. Lgs. 81/2015 dispone espressamente, al ricorrere delle condizioni indicate, l’esenzione per l’Agenzia dall’applicazione del sistema delle cc.dd. “causali”, ex art. 19 D. Lgs. 81/2015, non è altrettanto certo che si possa concludere che tale “esenzione” si estenda anche all’utilizzatore.

Ne consegue a sua volta che, fintanto non vi sarà un chiarimento circa l’effettiva portata della norma in esame (che, come detto, considerata la sua collocazione sistematica, appare riferirsi solo al contratto tra Agenzia e lavoratore), è opportuno che gli utilizzatori, in un’ottica di cautela (al fine di evitare comunque il rischio di contenziosi giudiziari dall’esito incerto), continuino ad attenersi alla prassi consolidata innanzi esposta. In altre parole, laddove ricorrano i necessari presupposti, riteniamo opportuno che gli utilizzatori esplicitino, nel contratto commerciale stipulato con l’Agenzia di lavoro, il “motivo” che li induce a sottoscrivere il contratto di somministrazione.

2. Modifiche in materia di stagionalità.

L’art. 11 ha introdotto una norma di interpretazione autentica dell’**art. 21, 2° comma, D. Lgs. 81/2015**, in materia di stagionalità.

La disposizione chiarisce che sono stagionali, oltre alle attività elencate nel D.P.R. 1525/1963, quelle attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno, nonché a 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, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori

comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 D. Lgs. 81/2015.

L'opportunità circa l'introduzione di tale norma è stata segnalata da Confindustria – seppur attraverso la proposizione di una formulazione parzialmente differente – in seguito al manifestarsi di un orientamento giurisprudenziale che rischiava di mettere in discussione il concetto di stagionalità in materia di contratti a tempo determinato. Ciò è avvenuto dopo anni di pacifica applicazione delle norme in materia, che hanno affidato la definizione di stagionalità alla contrattazione collettiva, ad integrazione della storica definizione contenuta nel D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 che, oramai, risulta per gran parte superata.

Queste sentenze avevano infatti introdotto una distinzione, di difficile comprensione, tra “attività stagionale” e “punte di stagionalità”, laddove da sempre le attività stagionali comportano, necessariamente, una “punta di attività” legata al ciclico riproporsi di determinate situazioni che, oramai, non sono più soltanto correlate alle stagioni vere e proprie ma ad eventi o situazioni di mercato che si ripropongono, puntualmente, sempre negli stessi periodi dell'anno e per periodi limitati. La distinzione giurisprudenziale, che voleva riconoscere solo nella stagionalità *tout court* (e non nelle “punte di stagionalità”) il presupposto per poter avvalersi della speciale disciplina dei contratti a termine, specificamente prevista dal legislatore, avrebbe potuto mettere in serissima difficoltà primari settori produttivi italiani (dal turismo all'alimentare).

La norma di interpretazione autentica mira, pertanto, a garantire che le definizioni di attività stagionale sin qui adottate dalla contrattazione collettiva (che si ispirano ai principi di determinatezza dei periodi di “stagionalità”), vengano salvaguardate e, con esse, le attività imprenditoriali che a quelle definizioni fanno, da anni, riferimento, con la finalità di poter adeguare e integrare, ciclicamente, gli organici aziendali con i contratti a termine stagionali.

Circa i livelli di contrattazione abilitati a definire la stagionalità giova precisare quanto segue.

Il Legislatore richiama i contratti collettivi di lavoro “[...] *stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'art. 51 D. Lgs. 81/2015*”. Il riferimento ai contratti stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, in ogni caso, deve essere letto tenendo conto del richiamo, generale, all'art. 51 D. Lgs. 81/2015 che, come noto, si riferisce a tutti i livelli di contrattazione collettiva.

Da ciò consegue, a nostro avviso, che **a definire la stagionalità possono essere anche i contratti stipulati a livello aziendale.**

Dunque, tenendo presente che i livelli di contrattazione abilitati a definire la stagionalità possono essere anche quelli aziendali, riteniamo opportuno sottolineare la necessità che

l'autonomia negoziale in materia venga esercitata con particolare attenzione, tenendo conto dei contenuti della norma di interpretazione autentica.

A fronte delle “critiche” mosse alla portata di questa norma – e, cioè, una pretesa liberalizzazione dei contratti a termine – si ritiene di poter dire che, al contrario, la finalità perseguita è stata soltanto quella di definire in maniera inequivoca i confini dell'istituto ricordando, peraltro, che la legge riserva ai titolari del contratto a termine stagionale particolari tutele, quali, prima fra tutte, il diritto di precedenza nelle successive assunzioni a termine per motivi di stagionalità. Ne deriva che i lavoratori stagionali vedono, di anno in anno, garantita, in via prioritaria, la loro occupazione, tanto da poter programmare la loro attività lavorativa legata alla stagionalità con adeguata certezza.

3. Periodo di prova dei contratti a termine.

L'**art. 13**, rubricato “*Durata del periodo di prova*”, novella il 2° comma dell'**art. 7 D. Lgs. 104/2022**, fissando dei limiti minimi e massimi per la durata del periodo di prova nell'ambito dei contratti a tempo determinato, facendo salve eventuali previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva.

Viene stabilito, infatti, che, “*in ogni caso*”, **la durata del periodo di prova è pari ad un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario⁴ dalla data di inizio del rapporto di lavoro** e, in particolare, che la durata **non possa essere inferiore a 2 giorni e superiore a:**

- **15 giorni per i contratti a termine fino a 6 mesi;**
- **30 giorni per i contratti a termine di durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12.**

Quanto alla disposizione per cui sono fatte salve eventuali previsioni “*più favorevoli*” dei contratti collettivi, si osserva quanto segue.

Considerata la peculiare natura dell'istituto in questione potrebbero sorgere dubbi circa la qualificazione delle eventuali diverse previsioni della contrattazione collettiva come “*più favorevoli*”.

⁴ È bene precisare, dunque, che per i giorni di prova si tiene conto dei giorni di “effettiva prestazione”. Pertanto, in linea di massima, non si calcolano le giornate di sabato e domenica (o, comunque, i giorni non rientranti nell'orario di lavoro in base alla disciplina applicata nell'impresa). Le giornate di sabato e domenica, invece, dovranno essere comunque computate nel calcolo, a valle, dei 15 giorni di calendario che fanno maturare una giornata di prova.

Certamente, le previsioni devono essere “*più favorevoli*” per il lavoratore e, però, le difficoltà interpretative potrebbero sorgere, appunto, dal fatto che il periodo di prova si caratterizza per la libera recedibilità “a favore” di entrambe le parti durante lo stesso.

A nostro avviso, tenendo conto che una maggior durata del periodo di prova consente in concreto al lavoratore di avere l’opportunità di dimostrare le proprie abilità e competenze, può sostenersi che le previsioni contrattuali di tal genere siano “*più favorevoli*” per il lavoratore. Resta fermo che, in ogni caso, anche il diverso e superiore periodo previsto dall’autonomia collettiva non può comunque superare il limite massimo di 15 o 30 giorni (vedi sopra).

Ad ogni modo, in occasione di rinnovi dei contratti collettivi, può essere opportuno inserire una dichiarazione in cui le Parti riconoscano che le eventuali previsioni diverse rispetto ai minimi di legge hanno carattere di “miglior favore”.

Per quanto riguarda i patti di prova stipulati in data anteriore all’entrata in vigore della legge (ancora non pubblicata in Gazzetta Ufficiale alla data di pubblicazione della presente nota), laddove fossero di durata superiore ai limiti individuati dalla stessa, a nostro avviso, manterrebbe efficacia il patto pregresso in quanto, ragionando altrimenti, si determinerebbe un effetto retroattivo della norma che non è espressamente previsto.

4. Lavoro agile.

L’**art. 14** – “*Termine comunicazione obbligatorie lavoro agile*” – modifica l’**art. 23, 1° comma, della L. 81/2017** prevedendo, opportunamente, dei termini posticipati rispetto alla sottoscrizione del patto di prestazione di lavoro in modalità agile e di eventuali modificazioni, per la procedura di comunicazione telematica dello stesso accordo, pari a:

- 5 giorni dalla data di avvio del periodo;
- 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l’evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di svolgimento in modalità agile del rapporto.

5. Contratti misti.

L’**art. 17**, rubricato “*Contratti misti*”, individua delle ipotesi in cui non opera la causa ostativa al c.d. “regime forfetario” prevista dalla Legge n. 190 del 2014.

La lettera d-bis), comma 57, dell’articolo 1 della Legge del 2014, infatti, prevede che non possano avvalersi del regime forfetario “*le persone fisiche la cui attività sia esercitata*

prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro, ad esclusione dei soggetti che iniziano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni”.

La disposizione in esame stabilisce, dunque, che il divieto di cui sopra non opera nei confronti di liberi professionisti iscritti in albi o registri professionali (comprese le ipotesi di rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale) **che abbiano contemporaneamente un rapporto di lavoro dipendente *part-time* ed un contratto di lavoro autonomo o d'opera professionale con il medesimo datore di lavoro**, alle condizioni di seguito indicate:

- a) il contratto di lavoro subordinato deve essere a tempo parziale e indeterminato, con un orario compreso tra il 40 % e il 50 % del tempo pieno previsto dal CCNL applicato;
- b) il contratto di lavoro autonomo deve essere certificato dalle Commissioni di Certificazione di cui al D. Lgs. 276/2003;
- c) non deve configurarsi tra i due contratti alcuna forma di **sovrapposizione** riguardo all'oggetto, alle modalità della prestazione, nonché all'orario e alle giornate di lavoro;
- d) il datore di lavoro deve occupare più di **250 dipendenti** alla data del 1° gennaio dell'anno in cui sono stipulati contestualmente i due contratti.

Nel caso in cui, invece, l'attività svolta dal libero professionista non preveda l'iscrizione ad albi o registri professionali, la causa ostativa all'applicazione del regime fiscale di favore non si applica laddove – ricorrendo i presupposti sopra elencati – l'attività venga svolta nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previsti da cc.dd. “contratti di prossimità” ex art. 8 D.L. 138/2011.

6. Modifiche in materia di apprendistato duale.

L'art. 18 ha modificato il 9° comma dell'art. 43 del D. Lgs. 81/2015 in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. “apprendistato duale di primo tipo”).

La nuova norma consente di convertire tale tipologia di apprendistato, previo aggiornamento del piano formativo individuale, non più solo in apprendistato professionalizzante, ma anche in apprendistato di alta formazione e di ricerca, “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”.

Con tale modifica si consente, come auspicato da Confindustria, il passaggio da una forma di apprendistato duale all’altra, senza vincoli, se non l’adeguamento del piano formativo ogni volta che si sia completato un ciclo di apprendistato del “primo tipo”. Ciò al fine di garantire una maggiore flessibilità e continuità nella gestione dell’apprendistato quale strumento che, a qualsiasi livello, e meglio di ogni altra tipologia di rapporto di lavoro, riesce a contemperare formazione e lavoro e ad orientare le professionalità verso le esigenze del mercato del lavoro.

7. Modifiche in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro.

L’art. 19, “*Modifiche in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro*”, aggiunge il comma 7-bis all’**art. 26 del D. Lgs. 151/2015**, prevedendo che **l’assenza ingiustificata oltre il termine previsto dal CCNL⁵ applicato o, in mancanza, oltre 15 giorni, configura la fattispecie delle dimissioni del lavoratore e non si applica la procedura telematica di cui al primo comma. Il datore di lavoro deve dare comunicazione del protrarsi dell’assenza ingiustificata alla sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.**

Tali disposizioni non si applicano, però, se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Nonostante il termine di oltre 15 giorni di assenza ingiustificata individuato dal provvedimento (che nell’originaria formulazione era pari a 5) risulti sproporzionato rispetto ad esigenze di certezza organizzativa per i datori di lavoro, occorre ricordare che si tratta pur sempre di un termine “residuale”. E, infatti, la fattispecie “ordinaria” è quella che fa riferimento ai termini previsti dai CCNL applicati che, di regola, sono ampiamente inferiori a quello individuato dalla norma.

Va però precisato che, a nostro avviso, **i termini del CCNL al superamento dei quali può avviarsi la procedura in esame sono soltanto quelli a cui consegue la facoltà, per il datore,**

⁵ N.B. In questo caso viene espressamente richiamato esclusivamente il contratto collettivo nazionale di lavoro.

di recedere dal rapporto e non quelli, eventualmente più brevi, rispetto ai quali fosse prevista soltanto una sanzione conservativa.

La disposizione prevede, poi, quale unico adempimento a carico del datore di lavoro, la comunicazione dell'assenza ingiustificata, che si è protratta **oltre** il termine previsto dal CCNL o **oltre** il termine di 15 giorni, all'Ispettorato territorialmente competente, che potrà verificare la veridicità della comunicazione stessa⁶.

Resta inteso, comunque, che tale procedimento è facoltativo per il datore di lavoro, che ben può decidere di procedere al licenziamento.

Va, però, evidenziato che, in base alla formulazione della norma, il lavoratore potrebbe contestare la qualificazione dell'assenza come dimissioni in qualsiasi momento – vista la totale assenza di limiti temporali entro cui esperire la contestazione – e, dunque, vedersi riconoscere la mancata risoluzione del rapporto anche a distanza di tempo, con evidenti effetti pregiudizievoli per l'impresa.

Il datore di lavoro, infatti, può correre il rischio di “subire”, anche dopo un lasso temporale elevato, le conseguenze dell'eventuale accertamento in ordine alla non regolarità della fattispecie risolutiva.

In virtù di tali considerazioni, riteniamo opportuno suggerire, in un'ottica di tutela per il datore di lavoro, di avviare in ogni caso il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore per l'assenza ingiustificata (sanzionabile con il licenziamento) contestualmente alla comunicazione all'Ispettorato. Poi, in via meramente subordinata e cautelativa, di procedere alla comunicazione del suo licenziamento immediatamente dopo aver esperito la nuova procedura introdotta dalla legge.

Proprio perché il licenziamento viene comunicato in via meramente “cautelativa” (formula che consigliamo di specificare per iscritto nella comunicazione del licenziamento) riteniamo non dovuto il pagamento del contributo ex art. 2, comma 31, L. 92/2012 (c.d. Ticket licenziamento/Naspi). Solo nel caso in cui venisse mai accertata la sussistenza delle cause impeditive previste dalla legge del meccanismo delle cc.dd. “dimissioni di fatto” si dovrà procedere, a nostro avviso, al relativo versamento.

Dunque, il licenziamento “cautelativo”, irrogato nelle forme indicate, potrebbe costituire un modo per avere certezza, in ogni caso, del verificarsi dell'effetto “cessazione” del rapporto

⁶ A nostro avviso, la formulazione utilizzata dalla legge – “**oltre il termine previsto**” – va interpretata nel senso che la procedura può essere attivata il giorno successivo al concretizzarsi della fattispecie “assenza ingiustificata” che dà luogo al licenziamento del lavoratore, per come disciplinata dal CCNL, ovvero il giorno successivo al quindicesimo giorno di assenza.

di lavoro, in quanto ricorrerebbero i relativi presupposti di legittimità, visto il rilievo disciplinare di una protratta assenza ingiustificata.

Da ultimo, precisiamo che, a nostro avviso, l'efficacia della risoluzione del rapporto per "dimissioni presunte" coincide con la data di comunicazione all'Ispettorato del protrarsi dell'assenza ingiustificata, oltre il termine previsto, comunicazione che consigliamo di effettuare tramite pec.

Inoltre, proprio perché la risoluzione avviene a titolo di dimissioni l'effetto decorre dalla data della comunicazione all'Ispettorato, il datore di lavoro potrà trattenere dalle competenze di fine rapporto una somma pari all'indennità sostitutiva del preavviso dovuta dal lavoratore che, assentandosi ingiustificatamente, non ha osservato il periodo di preavviso dovuto.

Stante la specificità della disciplina in esame, infine, non riteniamo che nella fattispecie si possa applicare il diritto alla revocabilità delle dimissioni per come disciplinato dal 2° comma dell'art. 26 D. Lgs. 151/2015.

Per le stesse ragioni, riteniamo altresì che la disciplina in esame mantiene la sua autonoma efficacia anche nei casi disciplinati dall'art. 55, 4° comma, D. Lgs. 151/2001, posto che la procedura di convalida ivi prevista presuppone un formale atto di "richiesta di dimissioni" presentato dal lavoratore e, quindi, un'espressa manifestazione di volontà dello stesso di risolvere il rapporto che, evidentemente, nel caso in esame è totalmente assente.

In altre parole, a nostro avviso, laddove l'assenza ingiustificata si sia protratta oltre i termini previsti dalla legge e riguardi lavoratori di cui all'art. 55, 4° comma, D. Lgs. 151/2001, ugualmente si potrà attivare la procedura delle "dimissioni presunte" senza necessità di convalida.

In ogni caso, sul punto ci riserviamo di ottenere chiarimenti dal Ministero del Lavoro e dell'Ispettorato Nazionale.

8. Conciliazione in sede sindacale con modalità telematiche.

L'art. 20, rubricato "**Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro**", prevede che anche **le conciliazioni in sede sindacale (ai sensi degli artt. 410, 411 e 412-ter c.p.c.) possano svolgersi con modalità telematiche, al pari di quanto previsto con la c.d. Riforma Cartabia per la negoziazione assistita da avvocati nelle controversie di lavoro.**

Si tratta di un importante risultato raggiunto tramite un lungo ed intenso lavoro del Sistema di rappresentanza di Confindustria, fondato sul presupposto per cui l'estensione della negoziazione assistita alle controversie di lavoro e la possibilità di svolgimento della stessa in modalità telematica avrebbe dovuto, quanto meno, trovare un bilanciamento

nell'introduzione di norme che favorissero anche le conciliazioni in sede sindacale o che, quanto meno, non le penalizzassero rispetto alla prima.

L'attività della conciliazione delle controversie di lavoro svolta nelle sedi sindacali è, infatti, una delle attività che, da sempre, ha contribuito, con estrema semplicità di forme ed efficacia di risultati, a deflazionare il contenzioso nelle materie del lavoro con un'effettiva assistenza dei soggetti interessati.

Pertanto, è stato ritenuto quanto mai opportuno estendere anche a tale istituto la possibilità di ricorrere alla modalità telematica.

Lo svolgimento in modalità telematica delle conciliazioni sindacali – specie per quelle ex art. 411 c.p.c., maggiormente applicate dagli operatori del settore – aiuta, a nostro avviso, anche a “superare” ogni questione in ordine alla (pretesa) necessità che la conciliazione avvenga in un una sede sindacale in senso “fisico”, come ha voluto affermare una recente sentenza della Corte di Cassazione, che, peraltro, non risulta aver avuto altro seguito.

La conciliazione telematica si svolge, infatti, in uno spazio “virtuale” e, in piena sintonia con l'intento del legislatore, viene rivolta esclusiva attenzione alla tutela “sindacale” in senso stretto, ossia intesa non come luogo “fisico” in cui la conciliazione si svolge, bensì come **effettiva assistenza prestata al lavoratore dal sindacalista di sua fiducia**. Assistenza che, peraltro, grazie alla tecnologia, ben può essere svolta anche nel caso in cui il sindacalista di fiducia si trovi in un luogo diverso da quello in cui risiede il lavoratore.

Nel recepire la proposta di Confindustria, il Legislatore ha disposto **che le regole tecniche per lo svolgimento delle conciliazioni in sede sindacale con modalità telematica saranno individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della giustizia.**