

# Lavoro, conciliazioni digitali e meno oneri sulle dimissioni

**Riforma Calderone.** Previsto oggi il primo via libera dell'Aula della Camera, tra le proteste di opposizione e sindacati. Ridotti i vincoli nel ricorso al lavoro stagionale e alla somministrazione

**Giorgio Pogliotti**  
**Claudio Tucci**

Meno vincoli per il ricorso al lavoro stagionale. Novità 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. E ancora: modalità telematica e collegamenti audiovisivi anche per tutte le conciliazioni in sede sindacale delle controversie di lavoro, e spinta all'apprendistato.

Dopo un "travaglio" di quasi un anno oggi, salvo sorprese dell'ultima ora, è previsto il via libera della Camera al cosiddetto "collegato lavoro" che dovrà passare all'esame del Senato. Alla ripresa dei lavori in Aula ieri sono stati esaminati gli ordini del giorno, tra le forti proteste delle opposizioni, mentre vicino Montecitorio Cgil e Uil sono scese in piazza, presente anche il Pd, per contestare il Collegato che «precarizza» il lavoro.

Il provvedimento, 33 articoli complessivi, relatrice Tiziana Nisini (Lega), contiene molte novità. Sulle conciliazioni si sana un vulnus della riforma Cartabia: con la norma del Collegato lavoro, integrata con il riferimento all'articolo 411 del Codice di procedura civile, si prevede la pari-

ficazione nella possibilità di utilizzare la modalità telematica 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, che da sempre ha costituito un valido strumento di deflazione del contenzioso giudiziario.

Quanto al lavoro in somministrazione: si escludono dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori - che non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei medesimi contratti - i casi in cui la somministrazione a tempo determinato coinvolga lavoratori assunti dall'Agenzia per il lavoro a tempo indeterminato, o lavoratori assunti per determinate esigenze (svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, start-up, sostituzione di lavoratori assenti, over 50 anni). In caso di impiego di lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro e inviati in missione a termine presso l'azienda utilizzatrice vengono meno i limiti di durata (in sostanza si può andare oltre i 24 mesi), inoltre si consente l'utilizzo delle risorse di Formatemp destinate ai contratti a tempo indeterminato anche per la formazione dei dipendenti a tempo determinato.

Sul lavoro stagionale, attraverso

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 dal Ccnl.

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 comuni-

cazione 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.

Dal 2024 si estendono a tutte le tipologie di apprendistato le risorse (15 milioni di euro) destinate annualmente al solo apprendistato professionalizzante. Tra le novità, la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale anche in apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale.

Per Cgil e Uil «in nome della semplificazione, si cancellano diritti e tutele». Per la Cisl, Mattia Pirulli, esprime un giudizio articolato, plaude per «alcune norme condivise, come quella che equipara l'assenza ingiustificata del lavoratore a dimissioni», ma è «preoccupato per alcuni emendamenti di maggioranza introdotti senza confronto con le parti sociali, in primis gli interventi sulla somministrazione di lavoro che allargano eccessivamente le possibilità di utilizzo».



**Utilizzo della modalità telematica anche per le conciliazioni in sede sindacale delle controversie di lavoro**