

Prot. 102/2024

Milano, 5.11.2024

OGGETTO: contributo scritto di Assosomm sul disegno di legge C-1532-bis, approvato in prima lettura dalla Camera dei deputati.

Illustre Presidente della Commissione Lavoro del Senato della Repubblica,
egregi Senatori,

riscontriamo la nota di codesta Commissione X del Senato con la quale è richiesto un contributo scritto di Assosomm sul disegno di legge C. 1532-bis “Disposizioni in materia di lavoro”, collegato alla legge di bilancio, approvato in prima lettura dalla Camera dei deputati ed ora all’esame del Senato come d.d.l. n. S-1264.

Nell’aderire alla richiesta, che offre ad una associazione rappresentativa degli interessi delle Agenzie per il lavoro l’opportunità di esporre il punto di vista del settore direttamente alla Commissione e, tramite essa, a tutti i Senatori, la scrivente Associazione intende sottoporre all’attenzione del Senato talune riflessioni, limitatamente alle disposizioni del disegno di legge che toccano la somministrazione di lavoro.

*

I.Sospensione delle prestazioni in cassa integrazione (art. 6 del ddl).

La disposizione propone una modifica dell’art. 8 D. Lgs.1481/2015, che viene sostituito dal seguente: *“il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell’Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento dell’attività di cui al comma 1. Le autorizzazioni a carico dei datori di lavoro di cui all’articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000 n. 181, sono valide al fine dell’assolvimento dell’obbligo di comunicazione di cui al presente comma”*.

In merito alla modifica proposta, preme rilevare che nel secondo comma dell’art. 8 non sono più menzionate le Agenzie per il lavoro rispetto alla attuale norma vigente in merito alle comunicazioni. Si chiede, dunque, se vi sia un motivo particolare, ovvero si tratti di un refuso ovvero, piuttosto, se



Assosomm

le Agenzie per il lavoro siano semplicemente ricomprese nel più ampio concetto di “datori di lavoro”.

*

II. Flessibilità nell’utilizzo delle risorse dei fondi bilaterali per la formazione e l’integrazione dei redditi (art. 9 del ddl).

La disposizione in esame interessa direttamente il settore della somministrazione, inserendo nell’articolo 12 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, dopo il comma 3, un comma 3-bis, secondo cui *“[i]n considerazione dei rapidi cambiamenti del mercato del lavoro che richiedono il tempestivo adeguamento delle competenze dei candidati a una missione e dei lavoratori assunti a tempo determinato o indeterminato e della necessità di reperire e formare le professionalità necessarie per soddisfare i fabbisogni delle imprese e per favorire l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, è consentito l’utilizzo congiunto, sostitutivo o integrativo delle risorse di cui ai commi 1 e 2 in deroga alle disposizioni del comma 3”*.

La disposizione interviene in un assetto normativo in cui l’ente bilaterale di settore per la formazione ed il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, Forma.Temp, gestisce due fondi separati, uno per i lavoratori a tempo determinato (TD), previsto dall’art. 12, comma 1, del d.lgs. n. 273 del 2012, ed uno per i lavoratori a tempo indeterminato (TI), previsto dall’art. 12, comma 2, dello stesso decreto legislativo.

L’obiettivo della modifica è quello di permettere l’utilizzo congiunto, sostitutivo o integrativo delle risorse Forma.Temp delle Agenzie per il lavoro, superando la rigidità nella separazione dei fondi a TD e TI e consentendo l’impiego di tali risorse anche in deroga all’art. 12, comma 3, del d.lgs. n. 273 del 2012, a mente del quale gli interventi *“sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale ovvero, in mancanza, dai fondi di cui al comma 4”* dello stesso art. 12.

L’art. 9 del d.d.l. approvato dalla Camera dei deputati risponde a sollecitazioni da tempo provenienti dalle associazioni datoriali del settore della somministrazione del lavoro.

Assosomm conferma che le rigidità che la novella intende superare hanno impedito una più razionale ed efficiente gestione delle risorse e dei residui dei due fondi.

Del resto, l’obiettivo della modifica è quello di adeguare le competenze dei lavoratori e dei possibili candidati al mondo del lavoro (a tempo determinato o indeterminato) alle esigenze



Assosomm

professionali che chiedono le imprese, che devono stare al passo con le rapide e continue modifiche del mercato del lavoro.

*

III. Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro (art. 10 ddl).

La disposizione modifica l'art. 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, sopprimendo il termine temporale del 30 giugno 2025 in caso di missione presso l'azienda utilizzatrice, oltre i 24 mesi, di lavoratori assunti dall'Agenzia per il lavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ci si permette di segnalare che Assosomm ha portato all'attenzione del Legislatore la problematicità della norma sin dalla sua emanazione in fase di emergenza Covid con il c.d. "Decreto Agosto" (D.L. n. 104/2020), ma i rilievi avevano determinato solo una modifica della norma con ripetuti posticipi del limite temporale inserito.

Secondo l'assetto normativo precedente il d.l. n. 104 del 2020 un lavoratore in somministrazione poteva essere inviato senza vincoli in missione per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, se l'agenzia di somministrazione aveva comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore; ciò non determinava, per l'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato, visto che questo era già assunto a tempo indeterminato dalla Agenzia per il lavoro.

Tale possibilità era già pacifica ed avallata anche in via di prassi amministrativa, secondo quanto chiarito dalla circolare del Ministero del lavoro n. 17/2018.

Tuttavia, da agosto 2020 il Legislatore ha previsto l'inserimento di un termine finale, modificando in modo sostanziale la norma.

Di fatto, l'esistenza di un limite temporale non facilita la stabile occupazione dei lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato dalle agenzie per il lavoro, lavoratori su cui si è molto investito in questi anni.

Continuare a mantenere una data finale non avrebbe altri effetti se non quelli di mettere ancora una volta a rischio la continuità occupazionale, quando invece sono auspicabili interventi che la favoriscano e che incentivino le stabilizzazioni, limitando il *turn over* e ciò anche nell'interesse primario degli stessi lavoratori.

Vi è una seria preoccupazione del settore per quello che potrà accadere dopo il 30 giugno 2025, in quanto è probabile che molte Agenzie per il lavoro non riescano più a impiegare i lavoratori assunti stabilmente, non potendo più inviarli in missione presso l'utilizzatore che li aveva richiesti in



Assosomm

passato e che tuttora vorrebbe impiegarli. Ciò imporrebbe inevitabili e notevoli riduzioni degli organici.

Alla luce di quanto sopra, Assosomm approva con favore la modifica della norma con ripristino della prassi già prevista ante “Decreto agosto” dalla circolare ministeriale n. 17/2018.

*

La modifica del comma 2 del medesimo art. 31 introduce altresì cambiamenti di rilievo anche essi più volte richiesti dalle Associazioni di settore.

Vengono infatti esclusi - oltre quelli già previsti e normati- dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori (che non può superare il 30% del numero 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 sia riferita a lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato ovvero di lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze (svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, start-up, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori con più di 50 anni).

In tal caso verrebbe quindi eliminata la non comprensibile discriminazione tra tempi determinati diretti e in somministrazione, presente anche nella prima versione del Jobs Act, consentendo alle Agenzie per il lavoro di fare riferimento per il futuro, come per i tempi determinati diretti, alle specifiche clausole di esclusione del contingentamento previste dall'art. 23 , comma 2, D.lgs. n. 81 del 2015.

*

La modifica proposta per l'art. 34, comma 2, del medesimo D.lgs. n. 81 del 2015 è letta con estremo interesse e favore in quanto anche per tal caso si accoglie una richiesta specifica del settore.

Infatti, all'articolo 34, comma 2, dopo il primo periodo viene inserito il seguente periodo : *“Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n.651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente decreto “.*

Ciò sta ad indicare che per tali situazioni soggettive potrà venir meno la motivazione-causale del contratto a termine per ragioni di somministrazione, deducendo ovviamente in contratto il richiamo alla caratteristica soggettiva del lavoratore ed è in logica coerenza anche con la disciplina dell'art. 31, comma 2, con esclusione dal contingentamento di tali fattispecie.



Assosomm

Si osserva che una disposizione di segno analogo era già prevista dal comma 5-bis dell'art. 20 del D.Lgs. 276/2003 (poi non trasfusa nel testo originario del D.Lgs. 81/2015 in quanto all'epoca la c.d. "acausalità" costituiva una regola generale): la reintroduzione dell'esclusione in parola favorisce pertanto il ripristino della coerenza del sistema, favorendo l'occupazione delle platee di lavoratori interessate.

*

IV. Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali (art. 11 ddl).

La disposizione, con norma di interpretazione autentica, definisce quali attività stagionali anche *"le 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 ..."*.

Assosomm condivide la portata della norma, considerato che le parti sociali protagoniste della stipula di un contratto collettivo sono certamente le più adatte a conoscere le esigenze del settore che vanno a disciplinare e di conseguenza anche quali attività possano definirsi stagionali specificatamente per quel settore.

*

V. Durata del periodo di prova (art. 13 ddl).

La disposizione modifica l'art. 7, comma 2, D. Lgs. 27 giugno 2022 n. 104, in materia di periodo di prova, inserendo, dopo il primo periodo, due ulteriori periodi: *"Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi"*.

Non si muovono rilievi alla nuova disciplina, tanto più che l'art. 7, comma 2, secondo periodo, nella nuova formulazione, fa espressamente salva la contrattazione collettiva, salvi i limiti inderogabili di durata minima del periodo di prova.

*

VI. Unico contratto di apprendistato duale (art. 18 ddl).

L'art. 18 del disegno di legge novella l'art. 43, comma 9, dell'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di apprendistato.



Assosomm

Associazione italiana delle Agenzie per il Lavoro
Cod. Fisc. IT97599120157

Piazza Gioacchino Belli, 2 - 00153 Roma Tel. 06.58661
info@assosomm.it - www.assosomm.it

Il nuovo comma 9 avrebbe il seguente tenore: *“Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:*

a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5;

b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, 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”.

La disposizione modifica l'attuale art. 43, comma 9, che disciplina l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello).

Rispetto alla normativa attuale, viene precisato che la possibilità di trasformare il contratto da primo a secondo livello è ammessa anche per quei percorsi che hanno come finalità l'acquisizione di un certificato di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore e viene indicato come requisito necessario per la trasformazione l'aggiornamento del Piano Formativo Individuale.

Viene anche introdotta la possibilità al termine di un apprendistato di primo livello di trasformare il contratto in apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. apprendistato di terzo livello).

Ad avviso di Assosomm, la disposizione e in esame potrebbe fornire una buona soluzione a studenti e datori di lavoro interessati a continuare ad investire sulla formazione dei giovani, permettendo così la continuazione degli studi fino al conseguimento del diploma ITS con un unico contratto di apprendistato.

*

VII. Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 19 ddl).

La disposizione introduce il comma 7-bis nell'art. 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in materia di dimissioni volontarie e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La nuova disposizione stabilisce quanto segue: *“In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le*



Assosomm

disposizioni del secondo periodo non si applicano 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".

La scrivente Associazione rileva che fin dall'entrata in vigore del D.M. 15 dicembre 2015, rubricato "Modalità di comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro" (avente l'obiettivo di dare attuazione alle modalità attraverso le quali poter presentare le dimissioni per via telematica), si sollevò la questione sul fatto che l'art. 26 del d.lgs. n. 151 del 2015 non dava alcuna indicazione per quei casi in cui il lavoratore non si presentava al lavoro o comunicava informalmente al datore di lavoro la volontà di non voler più lavorare, senza però procedere agli adempimenti previsti per legge (procedura telematica).

In questi casi, il lavoratore e il datore di lavoro risultavano ancora a tutti gli effetti parti di un contratto rispetto al quale il lavoratore aveva manifestato nei fatti - ma non nelle forme di legge - la volontà di recedere.

In queste situazioni, il datore di lavoro non poteva fare altro che procedere al licenziamento disciplinare (pagando anche il *ticket* di licenziamento introdotto dalla Legge Fornero), permettendo così al lavoratore di accedere alla Naspi (che, in caso di dimissioni volontarie, non avrebbe potuto ottenere).

La modifica proposta pare condivisibile nella sua funzione antielusiva e tiene conto dei primi orientamenti giurisprudenziali, secondo cui le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (attraverso il sito www.lavoro.gov.it) e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente (in tal senso, ad esempio, si veda la sentenza Trib. Udine 27 maggio 2022).

In sintesi, dunque, l'integrazione dell'art. 26 del d.lgs. n. 151 del 2015 consentirebbe di evitare di costringere il datore di lavoro a licenziare per motivi disciplinari il lavoratore resosi senza motivo e improvvisamente assente dal posto di lavoro (sostenendo anche il costo del *ticket* di licenziamento) e di evitare che il lavoratore, anziché di dimettersi, provochi volontariamente con il proprio comportamento un licenziamento disciplinare per accedere all'indennità di disoccupazione, eludendo la *ratio* della Naspi, che non copre la inoccupazione volontaria.

*

L'Associazione dichiara che nulla osta, da parte sua, alla pubblicazione del presente contributo sulla pagina web della Commissione.



Assosomm

Associazione italiana delle Agenzie per il Lavoro
Cod. Fisc. IT97599120157
Piazza Gioacchino Belli, 2 - 00153 Roma Tel. 06.58661
info@assosomm.it - www.assosomm.it

Con ossequio.

Il Presidente

Cav. Rosario Rasizza

ASSOSOMM




Assosomm

Associazione italiana delle Agenzie per il Lavoro
Cod. Fisc. IT97599120157

Piazza Giocchino Belli, 2 - 00153 Roma Tel. 06.58661
info@assosomm.it - www.assosomm.it