



CONFINDUSTRIA

Senato della Repubblica

X Commissione permanente (Affari sociali, sanità,
lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

Breve nota di osservazione sul Disegno di
legge n. 1264 recante disposizioni in materia
di lavoro

6 novembre 2024

Breve nota di osservazione sul Disegno di legge 1264 recante disposizioni in materia di lavoro.

Illustre Presidente, Onorevoli Senatori,

Vi ringraziamo, anzitutto, per l'invito ad esprimere valutazioni sul Disegno di Legge in materia di Lavoro n. 1264.

Confindustria condivide gran parte delle disposizioni ivi contenute, anche se, tenuto conto del titolo del presente Disegno di Legge, auspicava si potesse intraprendere un ben più ampio disegno riformatore.

In ogni caso, confermando l'apprezzamento complessivo delle proposte contenute nel Disegno di Legge, per brevità, riteniamo opportuno limitarci a formulare soltanto alcuni rilievi critici volti a migliorare il contenuto delle norme del Disegno di legge.

1. Somministrazione di lavoro.

L'art. 10 del Ddl in esame, al comma 1, lett. b), ha modificato l'art. 34, 2° comma, del d. lgs. 81/2015, prevedendo che nei casi di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati con determinati soggetti, individuati dalla legge, (disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; 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.

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.

Per effetto di questa scelta del legislatore, le Agenzie di somministrazione sono state 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.

Ora, la norma di cui si tratta mira a "sollevare" le agenzie per il lavoro dall'onere di indicare le "causali" in tutte le ipotesi in cui la somministrazione a termine riguardi i soggetti sopra elencati.

Pur condividendo la *ratio* della modifica introdotta dal Ddl in commento, Confindustria ritiene che un effettivo intervento riformatore dovrebbe semplicemente riportare la disciplina della somministrazione a termine allo schema delineato nell'originaria formulazione dell'art. 34, che escludeva il contratto di somministrazione a termine dal rispetto delle cc.dd. "causali".

Dunque, piuttosto che percorrere la complessa strada delle singole eccezioni alla regola generale, occorrerebbe recuperare l'impianto originario della norma che, al fine di evitare l'abuso della somministrazione a termine, individuava i limiti massimi di utilizzo dell'istituto presso ogni singola impresa utilizzatrice, limite che peraltro è ancora vigente, così come il limite massimo temporale del rapporto che può intercorrere tra impresa utilizzatrice e il lavoratore somministrato.

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

L'art. 19 del Ddl in esame aggiunge il comma 7-bis all'art. 26 del D. Lgs. 151/2015, prevedendo che l'assenza ingiustificata, oltre il termine previsto dal CCNL 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.

L'operatività di tale disposizione, senz'altro opportuna, è stata però limitata di molto da un emendamento apportato durante i lavori alla Camera dei Deputati che ha previsto che la fattispecie delle "dimissioni di fatto", opportunamente configurata dalla norma in esame, non si applica laddove il lavoratore dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Introdurre questa limitazione, senza prevedere contestualmente un termine di decadenza per l'azionabilità della "prova contraria", espone il datore di lavoro al rischio di "subire", anche dopo un lasso temporale elevato, le conseguenze dell'eventuale accertamento in ordine alla non regolarità della fattispecie risolutiva.