



D.d.l. Lavoro, focus su:

- **Dimissioni per fatti concludenti**
- **Lavoro stagionale**

Napoli, 30 dicembre 2024

Dott.ssa Maria Pappone - Centro Studi «Vincenzo Balzano»

Riferimenti normativi:

- Legge n.203 del 13 dicembre 2024
(Disposizioni in materia di lavoro)
 - art. 19 (dimissioni fatti concludenti)
 - art. 11 (lavoro stagionale)

Da un “moderato orientamento normativo” alle criticità dell’art.19 D.d.l. Lavoro:

- ▶ La ratio della misura è quella di contrastare una pratica scellerata di assenteismo ingiustificato del lavoratore che mira al licenziamento disciplinare per accedere ai sussidi di disoccupazione NASpl
- ▶ Nel 2022 il Tribunale di Udine con la sentenza n.20 riconosce un comportamento illegittimo ad una lavoratrice che si era assentata per oltre sei mesi e che aveva, addirittura, dichiarato ad un proprio responsabile la volontà di non essere presa più in considerazione nella turnazione in quanto non aveva più alcuna intenzione di tornare a lavoro
- ▶ Ma nel 2023 la Cassazione con la sentenza n.27331 chiarisce che l’unica modalità che certifica la volontà delle dimissioni del lavoratore è quella prevista dall’art. 26 del D.Lgs n.151/2015, le c.d. dimissioni telematiche

- ▶ Art. 19 D.d.l. modifica, quindi, l'art. 26 D.lgs. n. 151/2015, introducendo il comma 7 bis, ai sensi del quale:

“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 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”.

Criticità:

Il dettato normativo dell'art.19 risulta essere poco chiaro circa:

- ▶ Le modalità attraverso le quali il datore di lavoro dovrà interfacciarsi con l'INL; Pec, opportune comunicazioni telematiche?
- ▶ Quali sono i criteri che l'INL "potrà" utilizzare per verificare la veridicità della comunicazione; La comunicazione che mandiamo all'ispettorato vale già come comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro? Quindi non andrà fatto l'Unilav? Si avrà un feedback dall'Istituto?
- ▶ La Contrattazione Nazionale ad oggi disciplina le assenze ingiustificate ai fini di provvedimenti disciplinari sanzionati con il licenziamento, pertanto è giusto poi, pensare che, per es., i 4 giorni lavorativi di assenza ingiustificata previsti dal Ccnl Metalmeccanico Industria possano bastare per procedere d'ufficio con le dimissioni per "facta concludentia" a fronte, invece, dei 15 gg (da calendario?) menzionati nella legge?
- ▶ Infine, nonché punto fondamentale, non è assolutamente chiaro l'"diritto di difesa del lavoratore"

Conclusioni:

“No a conclusioni affrettate per fatti concludenti”!

- ▶ Nell’attesa di una nota/circolare chiarificatrice dell’INL è opportuno agire con prudenza rifacendosi al ben noto iter di contestazione disciplinare così come dettato dall’art 7 dello Statuto dei Lavoratori in modo tale da poter pure dettagliare in modo chiaro e preciso all’INL tutti i fatti e gli elementi probatori su cui si basa il provvedimento di dimissioni, considerando pure che, alla stessa stregua del licenziamento, anche questo atto datoriale potrebbe essere causa di una impugnazione da parte del lavoratore.

Art.11 D.d.l. :“Norma di interpretazione autentica dell’art. 21, comma 2, D.Lgs 81/2015, in materia di attività stagionali”:

- ▶ Secondo il nuovo dettato normativo rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal Dpr del 1963, 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, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative

- ▶ In quanto norma di interpretazione autentica, questa ha natura retroattiva pertanto si applica, come specificato dall'articolo, anche ai contratti collettivi sottoscritti prima dell'entrata in vigore della presente legge.
- ▶ La ratio della norma è quella di adeguarsi alle esigenze di un mercato economico e finanziario che è in continua evoluzione in antitesi all'ormai vetusto Dpr del 1963 che è fermo, invece, ad un'economia rurale.

I vantaggi del contratto stagionale:

▶ il contratto di lavoro stagionale:

1. Ha meno vincoli rispetto ai contratti a termine pertanto è possibile avere più rinnovi contrattuali senza l'apposizione di una causale(in quanto la natura stessa dell'attività è causa del contratto),

2. È esente dallo Stop & Go, non occorre attendere i 10/20 giorni da un contratto all'altro - (si ricorda che in caso di violazione dei termini previsti dallo Stop & Go, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato)

3. Ha un costo contributivo ridotto, non include, infatti, il contributo addizionale per finanziare l'indennità di disoccupazione Naspi.

Criticità:

- ▶ Il tema è, tuttavia, delicato e merita particolare attenzione al fine di evitare abusi che possano indurre alla precarietà piuttosto che il rinnovamento auspicati dal legislatore.
- ▶ A tal proposito, vale la pena menzionare la pronuncia della Corte di Cassazione, n. 9243 del 4 aprile 2023; La Suprema Corte afferma che:
“l’attività stagionale è aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta ed implica un collegamento con l’attività lavorativa che vi corrisponde. Le fluttuazioni del mercato e gli incrementi di domanda che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell’anno rientrano nella nozione diversa delle punte di stagionalità che vedono un incremento della normale attività lavorativa connessa a maggiori flussi”.
- ▶ Per i giudici di legittimità, quindi, nel concetto di attività stagionale possono comprendersi soltanto situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e non anche situazioni aziendali collegate ad esigenze d’intensificazione dell’attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico- produttiva.

Conclusioni:

- ▶ Si rimanda, comunque, alla contrattazione collettiva un ruolo decisivo nell'identificare ed elencare con precisione quali sono quelle attività che hanno le caratteristiche della stagionalità così come alla luce di quanto interpretato dell'art.11 della Legge 203/2024.



Grazie per l'attenzione

Dott.ssa Maria Pappone - Centro Studi «Vincenzo Balzano»