

Approvato il Nuovo Contratto Collettivo Agenzie per il Lavoro 2019



22 gennaio 2019

Tempo di lettura 12 m.

Lo scorso **21 dicembre 2018** Assolavoro, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL delle Agenzie di Somministrazione di lavoro, relativamente al periodo 01.01.2019 – 31.12.2021.

L'accordo, parzialmente subordinato all'approvazione da parte degli Organi Deliberativi delle Parti stipulanti e **parzialmente immediatamente applicabili**, aiuta a definire alcuni dubbi interpretativi sollevati dal decreto dignità.

Le novità direttamente applicabili incidono sulla somministrazione a tempo determinato e riguardano i punti qui di seguito.

La durata massima e la successione di contratti

A far data dal 1° gennaio 2019, si prevedono limiti diversificati sulla base del numero di utilizzatori della prestazione del lavoratore:

- La somministrazione di lavoro a tempo determinato connessa allo svolgimento di attività lavorativa con uno stesso utilizzatore, non può superare n. **24 mesi** – alla stessa stregua del contratto a tempo determinato. Restano salve diverse disposizioni dei contratti collettivi (es. nel settore dei chimici si prevedono 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi).
- La successione di contratti di somministrazione tra agenzia e lavoratore per lo svolgimento di attività lavorativa con diversi utilizzatori, non può invece superare i **48 mesi**.

Periodo Transitorio

Al fine di garantire una continuità occupazionale, i periodi di somministrazione a termine svolti prima fino al 31 dicembre 2018, **saranno conteggiati all'interno di un arco temporale di 5 anni** (ovvero dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2018) entro il limite massimo di 12 mesi. Questo solo ai fini della durata massima e successione di contratti. Pertanto, dopo il 1° gennaio 2019, un lavoratore già impegnato presso l'utilizzatore, potrà continuare ad essere impiegato almeno ulteriori 12 mesi dalla medesima Agenzia.

Esempio. Lavoratore che ha già avuto contratti a termine con la medesima Agenzia per 36 mesi dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018: ai fini del calcolo dell'anzianità lavorativa tra ApL e lavoratore, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, si considerano solo 12 mesi e il lavoratore potrà continuare ad essere impiegato dalla medesima Agenzia presso diversi utilizzatori.

Tale precisazione è necessaria e fortemente voluta dal mondo delle APL, avendo la Circolare Ministeriale n. 17/2018 incluso nel computo dei 24 mesi, connessi alla successione di contratti a termine intercorsi tra le medesime Parti, anche i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione **antecedenti** alla data di entrata in vigore della riforma. In materia, Assolavoro aveva formulato un interpello al Ministero del Lavoro tuttora senza risposta. L'art. 23 co. 4 dell'ipotesi di accordo infatti fa salvi eventuali interventi normativi e/o interpretazioni di fonte ministeriale che stabiliscano di non considerare, ai fini del superamento dei limiti di durata, taluni periodi dei rapporti di lavoro intercorsi con l'agenzia.

Le proroghe

Nell'arco del **limite massimo di 24 mesi**, ovvero nell'ipotesi di somministrazione a termine con il medesimo utilizzatore, le parti hanno a disposizione n. **6 proroghe** per ogni singolo contratto.

Diversamente, **nel caso della somministrazione a termine con più utilizzatori**, nell'arco di 48 mesi, sono concesse 8 proroghe per ogni singolo contratto.

A questa regola generale fanno eccezione le ipotesi di contratto di somministrazione a termine sottoscritti con le seguenti categorie di lavoratori:

- Svantaggiati;
- Ricollocati dopo percorsi di qualificazione e riqualificazione interni;
- Tipologie individuate con accordo sindacale di secondo livello e / o territoriale;
- Disabili ex lege 68/1999 ed s.m.i.

Le parti hanno inoltre convenuto altri elementi, al momento subordinati all'approvazione del Consiglio Direttivo, che potrebbero nel tempo risultare di interessante applicazione.

MOG

L'**articolo 4** richiama la somministrazione a tempo determinato con monte ore retributivo garantito (cd MOG). La finalità delle parti è quella di ricondurre alla somministrazione di lavoro anche altre tipologie contrattuali flessibili, occasionali ed accessorie come il lavoro intermittente, ripartito, occasionale o accessorio, collaborazioni, in quanto forma contrattuale più tutelante e garantita.

Vengono definite **due tipologie di MOG**:

1. **MOG con durata minima di un mese.** Nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo applicato presso l'utilizzatore, l'agenzia garantisce al lavoratore una retribuzione minima del 30% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno applicato presso l'azienda utilizzatrice).
2. **MOG con durata minima di tre mesi.** Nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo applicato presso l'utilizzatore, l'agenzia garantisce al lavoratore una retribuzione minima del 25% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno applicato presso l'azienda utilizzatrice).

Per entrambe, i lavoratori potranno essere assunti per incrementare la forza lavoro delle aziende utilizzatrici in contesti predefiniti dal CCNL e/o da specifiche intese.

È la stessa disciplina contrattuale a definire gli ambiti di applicazione in ragione del codice ATECO dell'utilizzatore (es. trasporto, commercio, servizi investigativi, servizi alla persona, ecc.)

All'interno del MOG è identificata una **fascia oraria di riferimento** (6-14; 14-22; 22-6), che laddove superata o non rispettata determinerà il pagamento al lavoratore delle maggiorazioni di volta in volta previste.

Apprendistato in somministrazione

La nuova disciplina contrattuale prevede in modo compiuto a definire la normativa in materia di apprendistato professionalizzante e di primo livello, così da poter dare piena applicazione alle norme contrattuali e normative che ne fanno riferimento.

Da ultimo si segnala che, nonostante la diretta applicazione dei primi due articoli, l'art. 24 dell'intesa prevede che tutte le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili tra di loro, escludendo l'applicazione parziale della stessa. Si rimane pertanto in attesa dell'approvazione del Consiglio Direttivo.