

Assosomm 2.0: Gruppo Normativo

Circolare ASSOSOMM 44/2021: verbale Commissione Paritetica

Circolare ASSOSOMM 43/2021: Articolo 19 bis L. 24 aprile 2020 n. 27

**Circolare ASSOSOMM 42/2021: Accordo in materia di somministrazione nella
Pubblica Amministrazione del 3 maggio 2021.**

ASSOSOMM

ASSOCIAZIONE ITALIANA DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

Circolare 44/2021

1) Somministrazione alla P.A.

La questione è stata discussa e risolta nell'Accordo del 3 maggio, già trasmesso alle Apl unitamente al Protocollo n. 42 del 5 maggio 2021 (si veda più avanti)

2) Sostegno al reddito, modalità di calcolo ai fini della verifica del requisito dell'anzianità di servizio in caso di Part-time misto e MOG.

La Commissione Paritetica, a fronte del quesito presentato dal Comitato di Gestione e Controllo del Fondo di Solidarietà di settore, ha elaborato la seguente interpretazione:

“In relazione alle modalità di calcolo ai fini della verifica del requisito dell'anzianità di servizio in caso di Part-time misto e “monte ore garantito”, si ritiene applicabile la modalità basata sul criterio delle “ore lavorate”, utilizzando e confermando il parametro già utilizzato per il Part-time verticale, ovvero di 440 ore lavorate per il requisito delle 110 giornate e quello delle 360 ore lavorate per il requisito delle 90 giornate”.

3) Oneri economici previsti dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore a beneficio di altre organizzazioni sindacali.

Visti i numerosi quesiti pervenuti riferiti all'applicabilità ai lavoratori somministrati degli oneri di natura economica, quali ad esempio le cd. “quote associative straordinarie”, stabiliti in fase di rinnovo contrattuale dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello applicata dagli utilizzatori a beneficio delle organizzazioni sindacali firmatarie di tali contratti (in questo particolare momento la questione si è posta per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti), la Commissione ritiene quanto segue:

“Si ritiene che di norma tali oneri possano gravare sui lavoratori alle dirette dipendenze delle aziende utilizzatrici, in quanto principali destinatari della rappresentanza sindacale da parte delle suddette organizzazioni sindacali.

Conseguentemente non si ritengono generalmente applicabili ai lavoratori in somministrazione i quali sono destinatari di specifica e diversa rappresentanza sindacale come previsto delle disposizioni del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro”.

20/05/2021

Circolare 43/2021

Come noto la legge di conversione del Decreto Cura Italia (D. L. 17 marzo 2020 n. 18) ha introdotto l'art. 19 bis, il quale recita quanto segue: "Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione".

La norma, rubricata "Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine, è stata introdotta per evitare, in questo particolare momento, risoluzioni di rapporti di lavoro a termine.

Va detto che la norma introdotta reca una disciplina stabile, essendo il contenuto di una legge e non di un decreto-legge. Il decreto-legge, una volta convertito, subisce infatti una novazione della fonte e quindi le norme in esso contenute hanno una efficacia illimitata nel tempo.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro è stato chiamato a pronunciarsi su quale debba essere la platea dei lavoratori destinatari della predetta disposizione.

Sul punto, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro si è espresso sostenendo che l'inciso *“nei termini ivi indicati”* contenuto nell'articolo in esame vada inteso in senso *“dinamico, facendo riferimento alla platea dei lavoratori attualmente destinatari degli strumenti di integrazione emergenziale, come da ultimo individuati dall'art. 8 del D.L. 41/2021 nei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto”*.

Alla luce di questo chiarimento, attualmente, è possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche ai lavoratori che accedono a trattamenti di integrazione salariale purchè in forza alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni (D.L. 41 del 22 marzo 2021), ovvero alla data del 23 marzo 2021.

Circolare 42/2021

In data 3 maggio 2021 si è addivenuti alla sottoscrizione di un Accordo in materia di *“Somministrazione nell’ambito delle Pubbliche amministrazioni”* al fine di dare una lettura congiunta alle norme lavoristiche in materia di somministrazione nella Pubblica Amministrazione, che fino ad oggi si sono prestate a diverse interpretazioni.

Il problema è sorto dalla necessità di definire quale sia la durata massima del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione.

Come noto, la disciplina è dettata dai CCNL applicati dalle varie PPAA, dalla normativa e dal nostro CCNL di settore. Il D. Lgs. 81/2015, nella parte in cui disciplina la somministrazione di lavoro, va considerato nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del D.L. 87/2018, per espressa previsione dell'art. 1, c. 3 (*“3. Le disposizioni di cui al presente art., nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.”*)

In relazione ai contratti di lavoro a termine a scopo di somministrazione a tempo determinato, la norma che qui rileva è rinvenibile al c. 2, art. 34 del D. Lgs. 81/2015, nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del D.L. 87/2018 applicabile tuttora alla Pubblica Amministrazione, che così recita: *“In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può, in ogni caso, essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.”*

L'art. 49 del nostro CCNL, rubricato "Ambito di applicazione alla Pubblica Amministrazione delle singole disposizioni" recita quanto segue: "In applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018, in caso di somministrazione di lavoro, qualora l'utilizzatore sia una Pubblica Amministrazione, si applicano le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto n. 87/2018. Conseguentemente, non operano le previsioni di cui all'articolo 21 del presente CCNL. Pertanto, nella Pubblica Amministrazione, il termine posto inizialmente al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte nell'arco temporale di 36 mesi, così come previsto dal CCNL 2014 delle Agenzie di Somministrazione."

L'art. 47, c. 1 del CCNL 2014 delle Agenzie di Somministrazione, espressamente richiamato dal CCNL vigente, sempre in relazione al contratto di lavoro a termine in somministrazione, recita quanto segue: "La materia delle proroghe è di esclusiva competenza del presente Contratto Collettivo. Con riferimento al dettato previsto all'articolo 22, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs 276/03, in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, il termine inizialmente posto al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte. Il singolo contratto, comprensivo delle eventuali proroghe, non può avere una durata superiore a 36 mesi. Il periodo temporale dei 36 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione, fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione."

Alla luce del combinato disposto dei CCNL applicati dalle PPAA., della normativa e del nostro CCNL, si può concludere che viene definito il limite massimo di durata, iniziale e comprensiva di eventuali proroghe, di ogni singolo contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato, mentre non sono stabiliti limiti circa la rinnovabilità dei contratti a termine mediante somministrazione né circa la cumulabilità di più contratti intersorsi tra le medesime parti.

A tal riguardo, si ricorda che anche la DG Attività Ispettiva del MLPS si era espressa con risposta ad interpello n. 32 del 19 ottobre 2012, nel senso di escludere che ci fossero limiti alla reiterabilità dei contratti anche una volta raggiunti i 36 mesi. Tale posizione era stata espressa con riferimento alla normativa all'epoca vigente, il D. Lgs. 276/2003 che risulta, però, essere – in relazione agli aspetti qui presi in considerazione – identica nel contenuto a quella attuale.