

Assosomm 2.0: Gruppo Normativo

Circolare ASSOSOMM 58/2021: Art. 8 comma 1 bis Legge di conversione del Decreto Agosto – richiesta di emendamento.

Verbale di intesa sul MOG del 3.6.2021

Offerta congrua e precisazioni sulla portata del CCNL

Circolare 58/2021

Con Legge 126 del 13 ottobre 2020 (legge di conversione del Decreto Agosto) è stata introdotta una norma piuttosto controversa, motivata con “l’attuale fase di rilancio dell’economia” e con il “fine di garantire la continuità occupazionale”, con la quale è stato inserito nell’articolo 31, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il testo seguente:

“Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l’agenzia di somministrazione e l’utilizzatore sia a tempo determinato l’utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l’agenzia di somministrazione abbia comunicato all’utilizzatore l’assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all’utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021”.

Circolare 58/2021

La disposizione disciplina l'eventualità che i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore siano inviati in missione presso lo stesso utilizzatore anche con successivi contratti per un periodo successivo a ventiquattro mesi, dunque senza obbligo di causale o limiti di durata. Tale possibilità era già pacifica, anche in forza di quanto chiarito dalla circolare del Ministero del lavoro n. 17/2018.

La norma in questione, avendo indicato il termine finale del 31 dicembre 2021, potrebbe tuttavia dare luogo a problemi che forse il Legislatore non si era prefigurato. Infatti, decorso tale termine, si potrebbe pensare che le Apl non possano più somministrare i propri lavoratori assunti a tempo indeterminato presso lo stesso utilizzatore, se non alle stringenti condizioni che valgono per i contratti a termine (a partire dalle causali).

Ove fosse intesa in questo senso, la norma rappresenterebbe un pesante regresso e un irrigidimento dei vincoli.

Ove la norma fosse intesa nel senso di mettere in dubbio, anche per il passato, l'interpretazione dell'art. 31 D. Lgs. 81/2015, interpretazione avallata dal Ministero del lavoro con la citata circolare 17/2018, la stessa potrebbe dar luogo a non pochi contenziosi.

Circolare 58/2021

Assosomm ritiene che ove la disposizione introdotta sia interpretata nel senso di rendere possibile solo fino al 31 dicembre 2021 l'invio dello stesso lavoratore, assunto a tempo indeterminato dalla Apl, in missione presso lo stesso utilizzatore senza obbligo di causale e senza limite di durata massima, sia opportuna ed urgente una modifica della norma in esame, con l'eliminazione del limite temporale introdotto.

Assosomm approva e appoggia la richiesta di emendamento della disposizione in questione proposta unitamente dalle tra sigle sindacali FELSA CISL, NIDIL CGIL e UILTEMP:

V COMMISSIONE PERMANENTE (Bilancio, tesoro e programmazione)

Conversione in legge del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, recante misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali (C. 3132).

PROPOSTE EMENDATIVE PRESENTATE

Dopo l'articolo 49, aggiungere il seguente:

Art. 49-bis. (Disposizioni in materia di contratti di somministrazione lavoro)

- 1. All'articolo 8, comma 1-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, le parole: «La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021» sono soppresse.**

***49.07. Invidia. *49.08. Fassina, Fornaro, De Lorenzo.**

Verbale di intesa sul MOG del 3.6.2021

MOG, trattamento delle ore eccedenti il MOG ma rientranti nell'orario di lavoro ordinario previsto dal CCNL dell'utilizzatore: integrazione del CCNL

In relazione al trattamento economico e normativo relativo al contratto di MOG, con riferimento alle ore di lavoro che superano il monte contrattuale minimo mensile, ma rientranti nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario full time, l'art. 51, lett. E), del CCNL 15 ottobre 2019 è integrato con il seguente comma:

2. bis: “Nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia esplicitamente aderito alla programmazione oraria richiesta, le ore che superano il monte ore garantito, rientrando nell'orario di lavoro ordinario “full time” previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore, si considerano come “temporanea” estensione del monte ore garantito contrattualizzato e quindi devono essere considerate a tutti gli effetti ore contrattuali ordinarie. Pertanto, a titolo esemplificativo, in caso di malattia il lavoratore avrà diritto alla relativa indennità; in caso di assenza il lavoratore dovrà debitamente giustificarla”.

Offerta congrua e precisazioni sulla portata del CCNL