



INL: somministrazione di lavoratori a tempo determinato nell'ambito delle attività stagionali

Publicato il 8 Mag 2023

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la nota n. 716 del 26 aprile 2023, con la quale ha fornito alcuni chiarimenti **all'Assosomm** (Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro) in materia di somministrazione di lavoratori a tempo determinato nell'ambito delle attività stagionali.

Questa la risposta dell'Ispettorato del Lavoro

Al riguardo – acquisito il parere della Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espressa con nota prot. n. 5102 del 24 aprile u.s. – occorre anzitutto ricordare la specifica previsione di cui all'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, secondo il quale *“in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24”*, attinenti alla disciplina del c.d. stop and go, al numero complessivo di contratti a termine e ai diritti di precedenza.

Pertanto, la somministrazione di lavoratori stagionali potrà avvenire nel rispetto della restante disciplina contenuta nel Capo III del D.Lgs. n. 81/2015 (*“Lavoro a tempo determinato”*) e, ovviamente, del Capo IV (*“Somministrazione di lavoro”*).

Per quanto concerne dunque eventuali deroghe previste in favore delle attività stagionali – e più in particolare per quanto concerne le c.d. deroghe numeriche – **le stesse devono trovare la propria fonte nell'ambito della contrattazione collettiva di riferimento**, in assenza della quale troverà applicazione l'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 secondo il quale *“salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1°*

gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti (v. anche ML circ. n. 17/2018).

Sul punto si rileva, peraltro, che – ai sensi dell'art. 51 del citato D.Lgs. n. 81/2015 – anche a tali fini rilevano esclusivamente “*i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria*”.

Ne consegue che **è proprio il CCNL applicato dall'utilizzatore a dover introdurre discipline specifiche in materia di lavoro stagionale in somministrazione**. Ciò appare peraltro confermato dall'art. 52 del CCNL indicato dall'istante secondo il quale “*Le Parti, nel rispetto del principio di parità di trattamento economico e normativo e con riguardo alla disciplina speciale del rapporto di lavoro a tempo determinato nelle attività stagionali e delle diverse declinazioni delle attività stagionali da parte della contrattazione collettiva, confermano che **nella somministrazione di lavoro siano considerate attività stagionali ad ogni effetto di legge e di contratto quelle definite come tali dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali applicati dall'utilizzatore, oltre a quelle individuate dal DPR n. 1525/63 e s.m.i.***”.

La nota n. 716 del 26 aprile 2023

Fonte: INL

La prassi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro