



Somministrazione di lavoro e attività stagionali: con quali deroghe?



Autore: Annarita Scarcella

Publicato il 09 maggio 2023

Una agenzia di somministrazione può somministrare lavoratori per **attività stagionali** con le specifiche deroghe previste in materia di contratto a tempo determinato dal Capo III del Testo unico dei contratti di lavoro (D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.) e nel rispetto dell'articolo 52 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro vigente?

E' il quesito posto dall' Assosomm, l'Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro alla Direzione centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La risposta, concertata con la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nota prot. n. 5102 del 24 aprile 2023), è contenuta nella nota n. 716 del 26 aprile 2023, non pubblicata sul sito istituzionale dell'INL.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato: quadro normativo

Il Capo IV del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Jobs Act), recante il cd. **Codice dei contratti di lavoro**, disciplina la somministrazione di lavoro (articoli da 30 a 40). In particolare, l'art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, rinvia al Capo III, rubricato Lavoro a tempo determinato, per la disciplina della somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Pertanto, in caso di assunzione con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alle stesse regole e deroghe previste dal legislatore per il **contratto a termine**.

Fanno eccezione a questa regola generale le disposizioni di cui:

- all'articolo 21, comma 2, che disciplina il c.d. **stop and go**;
- all'articolo 23, che fissa il **numero complessivo di contratti a termine** stipulabili dal datore di lavoro
- all'articolo 24, che regola i **diritti di precedenza**.

Pertanto, per la disciplina della somministrazione di lavoratori stagionali, oltre al Capo IV del D.Lgs. n. 81/2015, occorrerà fare riferimento al Capo III del medesimo decreto legislativo, con le eccezioni prima indicate.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato e attività stagionali

La puntuale ricostruzione del quadro regolatorio di riferimento consente all'INL di giungere alla conclusione che la fonte primaria di riferimento per la previsione di eventuali deroghe (in particolare, le cd. **deroghe numeriche**) in favore delle attività stagionali debba essere rappresentata dalla **contrattazione collettiva di riferimento**.

Solo in mancanza della stessa si dovrà applicare l'art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 che, in punto, prevede che, salva diversa previsione dei **contratti collettivi applicati dall'utilizzatore** e fermo restando il limite numerico complessivo di cui all'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non possa eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

Contrattazione collettiva di riferimento

Venendo poi alla contrattazione collettiva di riferimento, l'Ispettorato nazionale del lavoro richiama l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 che identifica la stessa:

- nei **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- nei **contratti collettivi aziendali** stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Pertanto, spiega l'INL nella nota n. 716 del 2023, rispondendo al quesito di **Assosomm**, è il **CCNL applicato dall'utilizzatore** a dover disciplinare il lavoro stagionale in somministrazione.

A conferma vi è anche l'art. 52 del CCNL per le Agenzie di Somministrazione di Lavoro che, al riguardo, ribadisce che nella somministrazione di lavoro debbano essere considerate attività stagionali ad ogni effetto di legge e di contratto, nel rispetto del principio di parità di trattamento economico e normativo, 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.