



## LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.  
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

### Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro  
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro  
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

### Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro  
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro  
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351  
Mail [labour@labourconsulting.com](mailto:labour@labourconsulting.com)  
Pec [labourconsulting@legalmail.it](mailto:labourconsulting@legalmail.it)  
Web [www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

## ALLE AZIENDE CLIENTI

Parma-Reggio Emilia, 8 gennaio 2019.

**Oggetto: nuova Ipotesi CCNL Agenzie per il Lavoro (sia iscritte alle associazioni datoriali "Assolavoro" che "Assosomm"). Lavoratori somministrati – arrivano alcune interessanti novità in termini di impiego transibile dei lavoratori.**

Il 21 dicembre 2018 sono state sottoscritte identiche ipotesi di accordo per le Agenzie per il Lavoro ed i lavoratori somministrati che, sulla base della disciplina contenuta nell'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2015, attenua la rigidità di alcuni aspetti legati all'impiego della somministrazione di lavoro introdotti dal c.d. Decreto Dignità e ss. modifiche ed integrazioni. Si tratta di ipotesi che pertanto dovranno essere votate dai lavoratori. **Pertanto l'efficacia di questa ipotesi, che dichiara la vigenza dal 1° gennaio 2019, al momento è sospesa sino a quando l'ipotesi verrà ratificata in un vero e proprio accordo.**

L'ipotesi, che da una prima lettura presenta alcuni refusi e imprecisioni e pertanto, immaginiamo verrà "sistemata" in occasione della firma dell'accordo definitiva, introduce però alcune interessanti novità, tra le quali per obbligo di sintesi, rileviamo in particolare:

- **Somministrazione a tempo determinato con un monte ore retribuito garantito (MOG<sup>1</sup>).** Questa forma di contratto di somministrazione che potremo definire "a chiamata", diviene una forma contrattuale strutturale e non più transitoria;
- **Somministrazione a termine** presso i datori di lavoro privati. Seguendo la disciplina dell'art. 19, comma 2, (durata massima dei contratti di lavoro a scopo di somministrazione stipulati tra le Agenzie ed i prestatori), si prevede che la data di partenza del nuovo regime sia fissata **dal 1° gennaio 2019**. I periodi svolti con contratti di somministrazione a termine tra Agenzia e lavoratore, secondo il tenore dell'accordo, non dovranno doversero essere computati "da sempre" (e quindi, da una data anteriore alla entrata in vigore della norma) ma dal 1° gennaio 2019. Sul punto chi scrive esprime qualche dubbio sulla possibilità delle parti di indicare date diverse da quelle previste dalla norma (cioè di posticipare gli effetti della norma al 1° gennaio 2019 in luogo del 14.07.2018 poi posticipato dal periodo transitorio al 31.10.2018)

In ogni caso l'accordo cit. ora prevede tre casi:

- a) **ove la somministrazione avvenga con lo stesso utilizzatore, la durata massima si dovrà rinvenire nella contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore** (ad esempio, nel settore dell'industria metalmeccanica esso è di 48 mesi comprensivo di contratti a tempo determinato e di somministrazione a termine).
- b) **ove invece nulla venga disciplinato dal CCNL dell'utilizzatore, la durata massima sarà quella di legge e cioè 24 mesi;**
- c) **ove il lavoratore venga inviato in missione presso diversi utilizzatori** (quindi con CCNL diversi), la durata massima complessiva di rapporto tra Agenzia e lavoratore non potrà superare la soglia dei 48 mesi.

<sup>1</sup> Il Monte Ore Garantito (MOG) è una modalità di utilizzo della somministrazione a tempo determinato che prevede, a fronte dell'impegno del lavoratore a garantire la prestazione in determinate fasce orarie e di rispondere a chiamata con 24 ore di preavviso, di poter contare sulla sua disponibilità professionale solo nel momento del bisogno (ad esempio in occasione di commesse o picchi non prevedibili), con un monte orario e retributivo minimo garantito (si paga una quota della retribuzione variabile tra il 25/30%, anche in assenza di prestazione lavorativa). Si tratta di un contratto di Somministrazione a Tempo Determinato, che verificate le condizioni, può avere durata minima di 1 mese prorogabile sino a 24 mesi, **attivabile solo nelle aziende di particolari settori** (es. settori del Turismo, Servizi di Ristorazione, Agenzie di Viaggio, Tour Operator, GDO, Logistica, Alimentare, Agricoltura, TCL e Servizi alla persona - per completezza di rinvia alla disciplina specifica).

La disposizione contrattuale afferma inoltre che, tutti i rapporti di lavoro contrattualizzati tra l'Agenzia e lo stesso lavoratore vengano conteggiati, ai fini del computo della anzianità lavorativa, per un massimo di 12 mesi all'interno di un arco temporale quinquennale che inizia il 1° gennaio 2014 e termina il 31 dicembre 2018, prescindendo dal periodo effettivo lavorato anche se maggiore (Assolavoro riporta un esempio di un lavoratore che ha lavorato con la medesima Agenzia, ininterrottamente per 36 mesi dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018 quindi per 36 mesi, ma considerando "convenzionalmente" la sua anzianità solo per 12 mesi).

**Proroghe:** il regime delle proroghe, regolamentato dall'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, prevede che:

a) **in caso di unico contratto con lo stesso utilizzatore:** il numero massimo delle proroghe nei contratti a termine dei lavoratori somministrati stipulati tra le Agenzie ed il personale somministrato, **resta fissato a 6 per ogni singolo rapporto cioè contratto** nell'arco temporale di 24 mesi (o il diverso limite previsto dal Ccnl dell'utilizzatore). Per i lavoratori "svantaggiati" e "molto svantaggiati", il limite massimo di proroghe, con l'obiettivo di favorire la continuità occupazionale di detti prestatori, **viene invece elevato ad 8.**

b) **in caso di una successione dei contratti**, sulla base della disciplina dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, **il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto viene portato ad 8.**

Infine le parti firmatarie dell'Ipotesi di Accordo hanno evidenziato che i contratti di somministrazione a tempo determinato con lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie, sono esentati dalla durata massima (concetto già condiviso dalla circolare 17/2018 del Ministero del Lavoro).

Rimaniamo a disposizione per ulteriori approfondimenti.

Labour Consulting Srltp

**RIPRODUZIONE VIETATA**