

Il 21 dicembre 2018 Assolavoro, l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro ed i sindacati di categoria, Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uil.Temp hanno sottoscritto **l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di settore.**

L'intesa giunge a conclusione di un articolato percorso negoziale (l'ultimo CCNL di settore è datato 27 febbraio 2014 ed è scaduto il 31 dicembre 2016) reso particolarmente complesso da un contesto di riferimento estremamente mutevole nei suoi assunti sia macroeconomici che normativi.

L'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Agenzie per il Lavoro **decorre da 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.**

Ferma restando la decorrenza sopra indicata sono **immediatamente efficaci** dalla data di sottoscrizione (21 dicembre 2018) dell'accordo le previsioni in ordine a: **durata massima della successione dei contratti tra Agenzia per il lavoro e lavoratore** (e relativo **regime transitorio e delle proroghe**) e implementazione della **misura di sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione (SAR).**

Dedichiamo l'intero numero della Newsletter Giuridica all'analisi di alcune delle principali novità introdotte dalla CCNL, con riserva di fornire ulteriori approfondimenti in merito.

DISPOSIZIONI PER FAVORIRE LA CONTINUITÀ OCCUPAZIONALE DEI LAVORATORI

1) Durata massima della successione dei contratti

(art. 19, comma 2, D.Lgs, n.81/2015)

Per i contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione **stipulati tra agenzia e lavoratore, a far data dal 1° gennaio 2019** la **durata massima** della successione dei contratti a termine tra le medesime parti è così articolata:

- a) nelle ipotesi di somministrazione di lavoro con il **medesimo utilizzatore**, la durata massima è individuata dalla **contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore. In assenza** di tale disciplina la durata massima della successione dei contratti è **fissata in 24 mesi**;
- b) nelle ipotesi di somministrazione di lavoro su **diversi utilizzatori**, la successione di contratti di lavoro a tempo determinato tra Agenzia e lavoratore non può, in ogni caso, superare la durata massima complessiva di **48 mesi**.

2) Regime transitorio

Al fine di assicurare la massima continuità occupazionale dei lavoratori in somministrazione **tutti i periodi di lavoro** a tempo determinato contrattualizzati tra le medesime parti (agenzia e lavoratore) ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 **sono conteggiati**, ai soli fini del computo della anzianità lavorativa **anteriore al 1° gennaio 2019, per un massimo di 12 mesi nell'arco temporale di 5 anni (ovvero dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2018).**

3) Regime delle proroghe (art. 34, c. 2 D.Lgs. 81/2015)

Il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in un numero massimo **di 6 proroghe per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi.**

In caso di diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore in relazione alla **successione dei contratti**, ex art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015, il numero **massimo di proroghe** per ogni **singolo contratto** è elevato a **8**.

Indipendentemente dalle previsioni della contrattazione collettiva dell'utilizzatore, è possibile **prorogare sino a 8 volte** il contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione stipulato con i seguenti soggetti:

- a) "lavoratori svantaggiati" di cui all'articolo 2, numero 4), lettere c), d) e f) e "molto svantaggiati" di cui al numero 99) del Regolamento U.E n.651/2014, nonché i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi;
- b) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore nell'ambito di specifica procedura prevista dal CCNL (avente ad oggetto il diritto mirato a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale);
- c) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore al termine della procedura per mancanza di opportunità di lavoro;
- d) tipologie di lavoratori individuati dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale finalizzata ad assicurare forme di continuità occupazionale dei lavoratori;
- e) lavoratori con disabilità di cui alla legge n. 68/1999 e successive modificazioni;

4. Resta inteso che sono **esclusi dalla durata massima i contratti di somministrazione a tempo determinato con lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia**

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO CON MONTE ORE RETRIBUITO GARANTITO

Verificato il buon esito della sperimentazione derivante dal previgente CCNL di settore, le Parti hanno ritenuto di adottare, quale

definitiva modalità propria di utilizzo della somministrazione di lavoro, il contratto di lavoro con monte ore retribuito e garantito (MOG).

Per effetto delle intese raggiunte, è possibile ricorrere al MOG secondo due modalità:

1) MOG con durata minima di 1 mese

- durata **minima di 1 mese**;
- garanzia per il lavoratore di una **retribuzione minima pari al 30%** su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore;
- è escluso l'utilizzo del MOG per la sostituzione di lavoratori assenti (salvo che non siano già assunti con tale modalità contrattuale);
- **settori applicabili** (e relativo Codice Ateco): 55 alloggio; 56 attività dei servizi di ristorazione; 79 attività servizi agenzie di viaggio, tour operator, servizi di prenotazione e attività connesse; 96 altre attività di servizi alla persona;
- attivazione, eventuali proroghe o rinnovi sono soggetti a comunicazione preventiva, da parte

dell'Agenzia, alle OO.SS di settore le quali possono richiedere, nei tempi previsti dal CCNL, un incontro per la definizione di un accordo sindacale necessario per l'operatività dell'istituto.

2) MOG con durata minima di 3 mesi

- durata minima **di 3 mesi**;
- garanzia per il lavoratore di una **retribuzione minima pari al 25%** su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore;
- **settori applicabili** (individuati in relazione al relativo Codice Ateco): 10 industrie alimentari*
(subordinatamente ad un'intesa tra le Parti per individuare i codici delle attività secondarie nelle quali rendere operativo l'istituto); 45 manutenzione e riparazione autoveicoli; 46 commercio all'ingrosso (escluso autoveicoli e motocicli); 47 commercio al dettaglio (escluso autoveicoli e motocicli); 49 trasporto terrestre e trasporto mediante condotte; 50 trasporto marittimo e per vie d'acqua; 51 trasporto aereo; 52 magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti; 55 alloggio; 56 attività di servizi alla ristorazione; 60 attività di programmazione e trasmissione; 61 telecomunicazioni; 63 attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici; 70 attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale; 74 altre attività professionali, scientifiche e tecniche; 79 attività di servizi agenzie di viaggio, tour operator, servizi prenotazione a attività connesse; 80 servizi investigativi privati; 81 attività di servizi per edifici e paesaggio; 82 attività di supporto per le funzioni di ufficio e altri servizi di supporto alle imprese; 86 assistenza sanitaria; 87 servizi di assistenza sociale e residenziale; 88 assistenza sociale e non residuale; 91 attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali; 93 attività sportive di intrattenimento e divertimento; 94 attività di organizzazioni associative; 96 altre attività di servizi per la persona;
- **fasce orarie:** l'intesa conferma, sostanzialmente, le disposizioni previgenti, introducendo alcune, rilevanti, novità. E così: nel contratto di lavoro, oltre al monte ore garantito, viene indicata la **fascia oraria di riferimento** secondo la suddivisione:

i. antimeridiana (6/14)

ii. postmeridiana (14/22)

iii. serale notturna (22/6)

iv. **fascia oraria alternativa: massimo 6 ore estensibili ad 8 con il consenso scritto del lavoratore.**

La fascia oraria, previo consenso del lavoratore, può essere successivamente modificata con un preavviso scritto minimo di una settimana. **Il mancato rispetto di tale preavviso determina una maggiorazione del 10%** (non incrementale) su tutte le ore lavorate successivamente. Per ciascun cambio di fascia in violazione del preavviso, la maggiorazione viene applicata per una settimana. Dopo il IV cambio di fascia, anche nel rispetto del preavviso, la maggiorazione diviene permanente per l'intera durata del contratto, proroghe escluse. Tale istituto si applica ai contratti stipulati dal 1° gennaio 2019.

Confermato l'impianto previgente in ordine a:

- v. **obbligo che la richiesta dell'attività lavorativa al lavoratore sia effettuata** (in funzione delle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore) con un preavviso **di 24 ore** prima dell'inizio dell'attività stessa.
- vi. **obbligo per il lavoratore di prestare la disponibilità alla chiamata nell'ambito della fascia prevista e fino al limite del monte ore** stabilito contrattualmente. La violazione di tale obbligo è rilevante

disciplinariamente (salva l'ipotesi di rifiuto giustificato in relazione alla quale non vi è obbligo di retribuzione minima);

- al termine del rapporto di lavoro deve essere effettuata una verifica dell'orario medio svolto e, qualora complessivamente inferiore rispetto all'orario minimo previsto dal CCNL dell'utilizzatore deve essere riconosciuta al lavoratore la differenza retribuita a conguaglio;
- **modalità retributive:** confermata l'applicazione in via esclusiva del sistema di **calcolo retributivo su base oraria**.

Le **ore eccedenti il monte ore** minimo garantito rappresentano comunque lavoro ordinario fino a concorrenza del normale orario di lavoro a tempo pieno applicato nell'azienda utilizzatrice: tali ore eccedenti **non sono soggette a maggiorazione** e non prevedono per il lavoratore alcun obbligo di disponibilità alla chiamata dell'Agenzia. La retribuzione corrisposta per le ore eccedenti matura tutti gli istituti di legge e di contratto al pari dell'ora ordinaria.

Le **ore che superano il normale orario di lavoro a tempo pieno sono lavoro straordinario** e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto dal CCNL, e da eventuale contrattazione di secondo livello, effettivamente applicato nell'azienda utilizzatrice.

Le **ore di lavoro straordinario sono calcolate su base giornaliera** indipendentemente dalle previsioni contrattuali dell'utilizzatore.

Tutti gli elementi diretti, indiretti e differiti devono essere liquidati mensilmente al lavoratore con la retribuzione di riferimento. I ratei di ferie maturate e non godute e il TFR devono essere liquidati alla fine del rapporto di lavoro;

- **sistema di consolidamento:** nelle ipotesi di utilizzo di ore eccedenti che comportino il superamento medio del monte ore previsto contrattualmente, pari o superiore al 20% nell'arco di 6 mesi presso lo stesso utilizzatore, viene riconosciuto un incremento del monte ore inizialmente previsto pari al 50% della maggiorazione;
- **periodo di prova:** ammesso nei limiti e con le modalità previste per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo pieno, è esigibile esclusivamente entro l'arco del primo mese di missione. In caso di dimissioni da parte del lavoratore non è prevista la penalità di risoluzione anticipata del rapporto;
- **monitoraggio:** confermata la sottoposizione dei contratti MOG a monitoraggio obbligatorio.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

1. Disciplina del rapporto di lavoro:

Le intese raggiunte dalle Parti sottoscriventi l'accordo di rinnovo del CCNL hanno ad oggetto:

- **la semplificazione delle disposizioni in tema di contratto di lavoro**, in coerenza con le nuove previsioni normative;
- **l'aumento dell'indennità di disponibilità**, dovuta da parte dell'Agenzia per il Lavoro a favore dei lavoratori assunti a tempo indeterminato per i periodi in cui non sono in missione, il cui importo è elevato a **800 euro**. In caso di lavoratori assunti a **tempo parziale**, l'importo da corrispondere a titolo di

indennità sarà riparametrato – applicando i criteri specificatamente previsti dall’accordo – in base all’orario di lavoro e comunque non inferiore a 400 euro mensili lorde e comprensivo del Tfr;

- la previsione della **facoltà per i lavoratori in disponibilità** di richiedere un **periodo di aspettativa non retribuita** (massimo 4 mesi);
- l’introduzione di un **codice di condotta** per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e, più specificatamente, per quelli in disponibilità (per i quali è confermato l’obbligo di essere reperibile durante l’orario di lavoro contrattualmente previsto).

2) **Procedura per mancanza di occasioni di lavoro:**

L’Agenzia, nel caso in cui non possa più mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro non può procedere direttamente al licenziamento per giustificato motivo oggettivo ma deve avviare una procedura di confronto sindacale finalizzata a favorire la ricollocazione del lavoratore mediante un percorso di riqualificazione professionale i contenuti formativi del quale sono preventivamente concordati tra l’Agenzia ed il lavoratore e sopposti al vaglio delle rappresentanze sindacali di settore.

Di seguito le principali novità apportate alla disciplina previgente in materia:

- attivabile **decorsi almeno 6 mesi di assunzione a tempo indeterminato** da parte dell’Agenzia (salvo specifiche intese derogatorie, da raggiungersi tra le Parti sottoscriventi il CCNL);
- **data certa di attivazione:** 30 giorni dalla richiesta di attivazione, se effettuata dopo primi 12 mesi di rapporto (termine elevato a 60 giorni in caso di richiesta di attivazione entro i primi 12 mesi);
- **durata:** a seconda dell’età dei lavoratori e così:
 - a) 6 mesi per lavoratori di età inferiore a 50 anni;
 - b) 7 mesi per lavoratori di età compresa tra 50 e 55 anni;
 - c) 8 mesi per lavoratori di età superiore a 55 anni;
- le Parti sono tenute ad incontrarsi per sottoscrivere l’accordo entro i due mesi successivi a quello nel quale è stata attivata la procedura;
- **indennità di disponibilità in corso di procedura: 1.000 euro**, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr. In caso di lavoratori con contratto di somministrazione part-time, l’importo da corrispondere al lavoratore **sarà riparametrato** – applicando i criteri specificatamente previsti dall’accordo – **in base all’orario di lavoro e comunque non inferiore a 500 euro mensili** al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr;

In caso di ricollocazione del lavoratore nel corso della procedura, la durata della stessa viene prorogata nei limiti e con le modalità previste dall’accordo di rinnovo del CCNL;

Qualora le attività di riqualificazione definite nell’accordo non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore o dei lavoratori coinvolti, e **permanendo la mancanza di occasioni di lavoro, l’Agenzia al termine del periodo di procedura può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo** comunicando il licenziamento individuale o plurimo

APPRENDISTATO

1) apprendistato

professionalizzante (II livello)

L'accordo di rinnovo del CCNL conferma – sostanzialmente e salvo alcune novità sotto evidenziate –

l'impianto di quello previgente in materia.

In sintesi:

- **l'apprendista viene assunto dall'Agenzia** mediante contratto di apprendistato professionalizzante, svolto secondo il percorso formativo eseguito presso l'utilizzatore e redatto in forma scritta, sulla base di quanto previsto in materia dal D. Lgs. 81/2015;
- la retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati, in conformità con quanto previsto dal CCNL delle Agenzie per il lavoro ed in applicazione del principio di parità di trattamento (art. 35, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015), dalle norme del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice con riferimento al lavoratore in apprendistato di pari livello alle dirette dipendenze dell'impresa utilizzatrice medesima;
- **periodo di prova:** potrà essere apposto al momento dell'assunzione secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore. In ogni caso la sua durata non potrà essere superiore a quella prevista per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato ed inquadrati nei gruppi omogenei di riferimento (secondo le previsioni del CCNL);
- **piano formativo individuale:** predisposto dall'Agenzia per il lavoro congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore, deve essere sottoposto al Parere di conformità di Forma.Temp entro 30 giorni dall'inizio della missione (ad esclusione dell'ipotesi di apprendistato duale). In caso di mancata risposta da parte di Forma.Temp nel termine previsto dal CCNL stesso, il Piano formativo si intende approvato;
- durante il periodo di apprendistato, il lavoratore in somministrazione deve rapportarsi con **due tutor**, uno nominato dall'Agenzia per il lavoro ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice, i quali devono avere le caratteristiche previste dal CCNL. Ogni Tutor di Agenzia può seguire fino ad un massimo di 50 apprendisti nel loro percorso di qualificazione;
- **formazione dell'apprendista:** l'Agenzia per il lavoro è responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi. Al **termine del periodo di apprendistato l'Agenzia attesterà**, sulla base di un parere concordato tra i tutor, **l'avvenuta formazione** dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualificazione professionale.

L'Agenzia per il lavoro, previo parere favorevole dei tutor, **può riconoscere al lavoratore in apprendistato l'acquisizione della qualificazione professionale finale** qualora sia stata **completata la formazione teorica ed almeno il 70% del percorso formativo** individuato nel piano formativo individuale (ferma restando l'esclusione dell'applicazione dell'indennità di disponibilità propria dei lavoratori già qualificati assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro).

Nel caso in cui tale **percentuale non sia stata raggiunta, nel caso eccezionale di interruzione anticipata** di missione dell'apprendista indipendente dalle volontà delle parti stipulanti il contratto di lavoro (quali, ad esempio, chiusure aziendali ecc.) l'Agenzia, previa intesa sindacale, garantisce il completamento del percorso formativo dell'apprendista attraverso altra missione in apprendistato presso aziende utilizzatrici che

applichino anche un diverso CCNL, purchè la qualificazione professionale verso cui tende il piano formativo individuale originario sia prevista dal CCNL applicato all'utilizzatore, e ferma restando la durata iniziale prevista nel percorso formativo.

- **durata del periodo di apprendistato:** in caso di **malattia, infortunio o altra causa di sospensione** del rapporto di lavoro durante la missione, il **periodo di apprendistato si intende prolungato** nelle modalità definite dalla disciplina del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal D.Lgs. n. 81/2015 (la variazione del termine finale deve essere comunicato all'apprendista ed alla Commissione Sindacale Territoriale di competenza, nei termini previsti dal CCNL);

- In caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per cause che consentano l'attivazione del Fondo Forma.Temp di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro, il periodo di apprendistato è prolungato per un numero di giornate pari a quelle di sospensione; in caso di riduzione dell'orario, le ore di riduzione verranno sommate al fine di ricavarne l'equivalente in giornate, con arrotondamento all'unità per le frazioni di giornata pari o superiori a 4 ore;

- **obbligo di conferma:** si intende in capo all'Agenzia per il lavoro;

- **recesso:** l'Agenzia per il lavoro può recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, comunicando per iscritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni decorrente dal medesimo termine ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile. In caso di mancata comunicazione del recesso, il rapporto dell'apprendista prosegue alle dipendenze dell'Agenzia per il lavoro come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

- ai sensi dell'art. 42, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015, durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

2) apprendistato di I livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di III livello per alta formazione e ricerca: fermi restando gli ambiti la cui disciplina è stabilita da fonti normative nazionali o regionali, la retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice. Qualora il CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice non disponga in materia di apprendistato di I e III livello, si fa riferimento alle disposizioni di cui all'Accordo Interconfederale in materia di Apprendistato sottoscritto il 18 maggio 2016 da Confindustria e da CGIL, CISL e UIL.

Trovano altresì applicazione, per quanto compatibili, le disposizioni del CCNL delle Agenzie in relazione a: tutor d'Agenzia, durata del periodo di apprendistato, recesso, pareri e monitoraggio territoriale, bilateralità.

ULTERIORI PREVISIONI

1) **implementazione delle misure di sostegno al reddito dei lavoratori (SAR):** allo scopo di favorire ed implementare il sistema di welfare e di sostegno al reddito (già vigente) dei lavoratori in somministrazione sono state introdotte ulteriori e significative misure in materia;

- 2) **diritto mirato a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale:** il CCNL ha introdotto, per la prima volta, il diritto per i lavoratori in somministrazione di accedere ad un percorso di qualificazione e riqualificazione professionale, a cura dell'Agenzia per il lavoro liberamente scelta dallo stesso lavoratore in base all'offerta formativa proposta;
- 3) **formazione:** il CCNL ha confermato, implementandolo, il sistema di formazione previsto per i lavoratori in somministrazione, a seconda che siano assunti a tempo determinato o indeterminato;
- 4) **diritti individuali:**
- maternità: alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato in maternità anticipata ed obbligatoria è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione con conseguente integrazione dell'indennità di maternità al 100% fino al termine del periodo di congedo obbligatorio e secondo la retribuzione precedentemente percepita;
 - terapie salvavita: sono escluse dal periodo di comporta le giornate di assenza per terapie salvavita e trattamenti oncologici e per malattie ingravescenti;
 - infortunio oltre il termine della missione: ai lavoratori assunti a tempo indeterminato il cui infortunio perduri oltre il termine finale della missione è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore, fino a chiusura formale dell'infortunio.
- 4) **trattamento retributivo e ferie:** nelle ipotesi nelle quali il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda una retribuzione calcolata su base oraria, e non mensilizzata, anche la retribuzione dei lavoratori in somministrazione dovrà essere elaborata in forma oraria utilizzando il divisore contrattuale applicato dall'utilizzatore e non il divisore tecnico utilizzato in tutti gli altri casi;
- 5) **pubblica amministrazione:** qualora l'utilizzatore sia una Pubblica Amministrazione si applicano le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto n. 87/2018 (Decreto Dignità) pertanto in tali casi il termine inizialmente apposto al singolo contratto di lavoro può essere **prorogato sino ad un massimo di 6 volte nell'arco temporale di 36 mesi**, come previsto dal CCNL delle Agenzie per il Lavoro del 27 febbraio 2014.