

## **Contratto in Somministrazione a termine, la parola alla Contrattazione collettiva**

Il tema che mi è stato assegnato è decisamente molto stimolante e va, a mio parere, ben al di là del semplice commento all'accordo di rinnovo del CCNL del settore delle Agenzie per il Lavoro recentemente sottoscritto dalle parti sociali.

Ciò perché, in verità, sono da tempo convinto che, relativamente all'intera materia della flessibilità del lavoro in azienda, e quindi non soltanto per il tema della somministrazione di manodopera, la parola sia stata rimessa dal legislatore alla contrattazione collettiva già da molti anni.

Non è un caso se generazione vincente ha avuto un ruolo attivo, di stimolo, sprone, consulenza ed assistenza in numerosi contratti collettivi aziendali volti alla flessibilità, sottoscritti, a partire dal 2010, in molte realtà industriali di rilevante interesse a livello nazionale ed internazionale.

Le aziende hanno bisogno di flessibilità e questo è un dato incontrovertibile.

Di fronte a tale indiscutibile e imprescindibile necessità delle imprese, la condotta adottata dal legislatore nazionale - che a partire dal 2007 in poi, è intervenuto numerose volte nella materia del diritto del lavoro a mò di pendolo, ogni due o al massimo tre anni, ora limitando la possibilità di ricorrere a strumenti di flessibilità, ora allargando la stessa oltre ogni prevedibile confine - è apparsa non sempre razionale o, comunque, non ispirata da una visione precisa e di medio lungo periodo.

In tale contesto, la tutto sommato recente emanazione del c.d. "*decreto dignità*" rappresenta soltanto l'ultimo tassello introdotto da un legislatore apparso, nel tempo, più orientato ai proclami politici che agli effettivi bisogni del sistema produttivo italiano.

È un dato di fatto certo e incontrovertibile, poiché riconosciuto da qualsiasi commentatore, che il c.d. "*decreto dignità*" abbia irrigidito, oltre ogni possibile tollerabilità, l'utilizzo dei contratti di lavoro subordinato differenti dal contratto a tempo indeterminato.

E tale scopo il legislatore ha perseguito introducendo una serie di elementi di assoluta incertezza nella disciplina dettata in materia di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e di somministrazione a termine. Elementi di incertezza capaci di lasciare gli imprenditori nella più totale confusione circa l'utilizzabilità o meno delle singole tipologie contrattuali.

È, tuttavia, altrettanto incontrovertibile che un intervento legislativo non possa, concretamente e improvvisamente, cambiare quelle che sono le reali esigenze delle aziende che, al contrario, continuano a richiedere la più ampia flessibilità, dovendo competere in un mercato sempre più globale, rapsodico e incerto.

La sola ed unica certezza, rimasta tale almeno negli ultimi nove anni pur di fronte alle continue oscillazioni, è rinvenibile nella delega legislativa conferita alla contrattazione collettiva, anche aziendale, in materia di flessibilità.

In tal senso, diromponente è stato, ed è tutt'ora, l'art. 51 del Decreto Legislativo 81/2015. Tale norma, inserita appunto nella disciplina organica di riordino dei contratti di lavoro, è ancora in vigore e non è stata toccata dal decreto dignità. Ebbene, essa equipara - ai fini della concreta attuazione delle deleghe conferite dal legislatore praticamente nella quasi totalità delle norme dedicate ai singoli strumenti contrattuali flessibili - tutti i livelli della contrattazione collettiva, con espresso riferimento anche alla contrattazione aziendale, a patto che gli accordi siano stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale<sup>1</sup>.

Assistiamo, quindi, oggi, ad uno scenario caratterizzato, da un lato, da un generale e inopportuno irrigidimento normativo, addirittura tale da non essere in grado di restituire regole certe agli operatori e, dall'altro, dalla più ampia delega alla contrattazione collettiva

---

<sup>1</sup> Articolo 51 D. Lgs. 81/15 - Norme di rinvio ai contratti collettivi

Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono 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.

aziendale, libera di dettare regole in deroga a molte delle stringenti norme e, pertanto, abilitata a disegnare la flessibilità sulla base delle specifiche esigenze condivise dalle parti sociali direttamente in azienda.

Come dire: dal punto di vista normativo il legislatore ha limitato oltre ogni possibile previsione l'utilizzo di strumenti di flessibilità, fermo restando, però, che le parti sociali sono ben libere di costruire il diritto del lavoro in azienda, nel modo più adatto alle esigenze della singola realtà produttiva.

È venuto definitivamente il tempo di fare i compiti a casa e costruirsi la flessibilità direttamente in azienda mediante il sano confronto con le rappresentanze sindacali.

Non è, quindi, un caso che praticamente tutti i settori abbiano reagito o stiano reagendo, introducendo, all'interno dei contratti collettivi, norme tese a mitigare gli effetti negativi della novella.

addirittura, si sta assistendo ad un'inattesa stagione di insperata gloria degli accordi di prossimità. In molti territori e in molte realtà produttive, anche di grande rilevanza per il sistema economico nazionale, le parti sociali stanno rispolverando quel famoso articolo 8 della Legge 183/2010 per lunghi anni congelato.

In tale scenario anche la scelta dell'agenzia per il lavoro giusta può divenire un elemento strategico per l'impresa. Oggi non c'è futuro per le agenzie per il lavoro che decidano di puntare tutto il proprio business semplicemente sul centesimo in meno del prezzo dell'ora lavoro.

L'agenzia per il lavoro deve necessariamente essere un partner competente ed aggiornato, in grado di stare al fianco dell'azienda ed aiutare l'imprenditore a individuare gli strumenti di flessibilità realmente necessari all'azienda.

Generazione vincente, già da molti anni ed ancor più in questo momento di incertezze, anticipando le tendenze di mercato, investe importanti risorse nella creazione di valore attraverso le competenze. E i risultati, credo, sono agli occhi di tutti, visto, ad esempio, il successo raccolto dalla nostra rubrica JOL (Job Opinion Leader).

Un partner che può e deve lavorare in stretta sinergia con i consulenti aziendali, in primis i consulenti del lavoro, i quali possono avere notevoli vantaggi dal confronto e dall'interazione con le ApL, al fine di mettere a disposizione delle imprese gli strumenti più adatti per competere.

In tale contesto va calato l'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo per le Agenzie per il Lavoro, siglato da Assolavoro, FELSA CISL; NIDIL CGIL e UILTEMP il 21 dicembre 2018.

Si tratta indubbiamente di un buon accordo che è intervenuto, in tempi celeri, a introdurre regole utili a limitare quell'alea di incertezza generata dal decreto dignità.

Si può dire, senza timore di smentita, oggi più che mai, che le aziende che fanno ricorso alla somministrazione di lavoro a termine, e più in generale alle agenzie per il lavoro, possano navigare verso orizzonti decisamente più nitidi rispetto a quelle che soddisfano le proprie esigenze di flessibilità semplicemente mediante l'utilizzo dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.

Le parti sociali sono intervenute, in primo luogo, a definire il tanto incerto e controverso regime transitorio, chiarendo che tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato intercorsi tra la medesima agenzia per il lavoro e il medesimo lavoratore, nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2014 e il 31 dicembre 2018, vanno conteggiati, ai fini del computo dell'anzianità lavorativa, per un massimo di 12 mesi.

Trattasi di una norma pattizia di estrema civiltà che, a fronte della disciplina normativa lacunosa e incerta, consente alle agenzie per il lavoro e, di conseguenza alle aziende utilizzatrici, di proseguire nei rapporti in essere con i lavoratori senza il timore di incorrere in involontarie violazioni normative, con sufficiente certezza.

L'accordo di rinnovo introduce, poi, limiti precisi e certi alla durata complessiva dei contratti di lavoro a termine, disponendo che, laddove un lavoratore sia somministrato dall'agenzia in favore di un'unica azienda utilizzatrice, la durata massima complessiva dei rapporti in somministrazione coincide con quella individuata nel contratto collettivo, anche aziendale, applicato dall'azienda utilizzatrice.

Conseguentemente, l'azienda può certamente utilizzare il contratto di somministrazione a termine per la durata di cui ha esattamente bisogno, con il vantaggio, però, di poter disporre di un regime delle proroghe e della successione dei contratti ben più favorevole rispetto a quello dettato dalla legge per i contratti a termine, atteso che l'accordo di rinnovo espressamente prevede che è possibile disporre di sei proroghe per ogni contratto di somministrazione a termine nell'arco del limite massimo di durata dei 24 mesi, limite che, esattamente come il limite massimo delle proroghe, riguarda espressamente il singolo contratto e non già la successione contrattuale. Inoltre, in determinate ipotesi il numero massimo delle proroghe per ciascun contratto può essere elevato a otto.

È, poi, esclusa da qualsiasi limitazione la somministrazione di lavoro a termine eseguita mediante l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato da parte dell'agenzia. L'esenzione riguarda non soltanto i limiti di durata e di proroghe contrattuali, ma soprattutto, l'obbligo di indicazione delle causali, oggi divenuto estremamente stringente dopo il decreto dignità.

L'accordo di rinnovo contiene, poi, disposizioni volte a determinare un generale miglioramento delle condizioni lavorative dei prestatori assunti dalla ApL. Tra le altre misure, si segnala che:

- Viene elevata l'indennità di disponibilità per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, che sale ad €. 800,00 mensili;
- Viene rafforzato il sistema di Welfare di settore, con specifiche previsioni di strumenti di sostegno al reddito per i lavoratori disoccupati da 45 giorni e con il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per la mobilità territoriale;
- Viene prevista la possibilità di realizzare specifici percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale mirati all'impiego del lavoratore;
- Viene proseguito e migliorato l'esperimento avviato nel 2014 con il MOG, Monte Ore Garantito;
- Vengono previsti incentivi economici atti a favorire l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori da parte delle ApL.

Il tutto a rafforzamento, dunque, di un Welfare di settore che non ha eguali in Italia e che si basa esclusivamente ed integralmente sulle risorse economiche della bilateralità, senza spendere un solo euro di risorse pubbliche.