

Contratto in Somministrazione a termine, la parola alla Contrattazione collettiva

Michele Amoroso

Presidente Generazione Vincente



Le aziende hanno bisogno di flessibilità



LE OSCILLAZIONE DEL LEGISLATORE E LE INCERTEZZE NORMATIVE

Rispetto all'esigenza di flessibilità, il legislatore nazionale, almeno a partire dal 2007, è intervenuto numerose volte, agendo come un pendolo, una volta restringendo estremamente, un'altra volta allargando ampiamente la possibilità per gli imprenditori di ricorrere a contratti flessibili



IL DECRETO DIGNITÀ E IL GENERALE RIDIMENSIONAMENTO DELLA FLESSIBILITÀ

Il “decreto dignità” ha irrigidito, oltre ogni possibile tollerabilità, l’utilizzo dei contratti di lavoro flessibili.

Il legislatore ha introdotto 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 che lasciano gli imprenditori nella più totale confusione circa l’utilizzabilità o meno delle singole tipologie contrattuali.



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA QUALE STRUMENTO DI REGOLAMENTAZIONE DELLA FLESSIBILITÀ

In questi anni di incertezza normativa e continui mutamenti di rotta del legislatore, ha sempre resistito, tuttavia, la delega legislativa conferita alla contrattazione collettiva, anche aziendale, in materia di flessibilità



LA DELEGA LEGISLATIVA ALLE PARTI SOCIALI CONTENUTA NELL'ART. 51 DEL D. LGS. 81/15

Dirimpiente è l'art. 51 del Decreto Legislativo 81/2015. Tale norma, inserita nel decreto del Jobs Act dedicato alla disciplina organica di riordino dei contratti di lavoro, è ancora in vigore e non è stata toccata dal decreto dignità.

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, sempre che gli accordi siano stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale



RIGIDITÀ NORMATIVA, FLESSIBILITÀ CONTRATTUALE

Dopo il Decreto Dignità, il legislatore ha limitato, oltre ogni possibile previsione, la possibilità di utilizzo di strumenti di flessibilità.

Le parti sociali, però, sono ben libere di costruire il diritto del lavoro in azienda, nel modo più adatto alle esigenze della singola realtà produttiva.



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INDISPENSABILE PER IL RECUPERO DI FLESSIBILITÀ

Praticamente tutti i settori hanno reagito o stanno reagendo introducendo, all'interno dei contratti collettivi, norme tese a mitigare gli effetti negativi della novella.

Si sta assistendo, addirittura, ad un'inattesa ed insperata stagione di gloria mai prima vissuta dagli 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 il famoso articolo 8 della Legge 183/2010 per lunghi inutilizzato.



GENERAZIONE VINCENTE, UN PARTNER STRATEGICO ED AFFIDABILE

La scelta giusta dell'agenzia per il lavoro è un elemento strategico per l'impresa. L'agenzia per il lavoro deve 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 e legittimamente utilizzabili.

In tale direzione **generazione vincente** ha, già da molti anni, investito importanti risorse nella creazione di valore attraverso le competenze. I risultati della nostra rubrica **JOL** (Job Opinion Leader) sono soltanto un esempio sotto gli occhi di tutti.



LE APL E LE SINERGIE CON I CONSULENTI AZIENDALI PER LO SVILUPPO DI UN SISTEMA TRASVERSALE DI COMPETENZE

L'agenzia per il lavoro può e deve lavorare in stretta sinergia con i consulenti aziendali, in primis i consulenti del lavoro, i quali possono avere notevoli vantaggi professionali dal confronto e dalla creazione di un sistema trasversale di competenze con le ApL.

Per questo le competenze sono l'elemento più importante che una ApL può e deve mettere in campo. I Consulenti hanno molte competenze e solo attraverso la condivisione delle expertises possono svilupparsi le sinergie indispensabili per mettere a disposizione delle imprese gli strumenti più adatti per competere.

Generazione vincente ha fatto della competenza la propria Mission.



L'ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL PER LE AGENZIE PER IL LAVORO DEL 12 DICEMBRE 2018

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 va letto nel contesto fin qui analizzato.

È un ottimo accordo, intervenuto in tempi più che celeri per introdurre regole utili a limitare quell'alea di incertezza generata dal decreto dignità.

Oggi più che mai, le aziende che fanno ricorso alla somministrazione di lavoro a termine, e più in generale alle agenzie per il lavoro, possono navigare verso orizzonti più nitidi rispetto a quelle che soddisfano le proprie esigenze di flessibilità semplicemente mediante l'utilizzo dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.



LA REGOLAMENTAZIONE DEL C.D. PERIODO TRANSITORIO

È stato regolamentato in maniera certa e precisa il regime transitorio, prevedendo 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, siano conteggiati, ai fini del computo dell'anzianità lavorativa, per un massimo di 12 mesi.

Si tratta di una norma di doverosa civiltà che, a fronte della disciplina normativa lacunosa e incerta, consente alle agenzie per il lavoro e, di conseguenza alle aziende utilizzatrici, di continuare a utilizzare i lavoratori senza il timore di incorrere in involontarie violazioni normative, con sufficiente certezza del diritto.



LA DURATA COMPLESSIVA DEI CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE FINALIZZATI ALLA SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA

L'accordo introduce limiti precisi e certi alla durata complessiva dei contratti di lavoro a termine, disponendo che, quando un lavoratore sia somministrato dall'ApL in favore di un singolo utilizzatore, la durata massima complessiva dei rapporti in somministrazione coincide con quella individuata nel contratto collettivo, anche aziendale, applicato presso l'utilizzatore.



LA DISCIPLINA DELLE PROROGHE E DELLA SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TERMINE

L'azienda può, pertanto, utilizzare il contratto di somministrazione a termine per la durata di cui ha esattamente bisogno, definita nel CCNL o nel contratto aziendale applicato, **con l'indubbio vantaggio di poter contare su un regime delle proroghe e della successione dei contratti ben più favorevole rispetto a quello dettato dalla legge per i contratti a termine.**

L'accordo di rinnovo prevede, infatti, la possibilità di 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 è elevato a otto.



LA SOMMINISTRAZIONE, ANCHE A TERMINE, DI LAVORATORI ASSUNTI DALL'APL A TEMPO INDETERMINATO NON INCONTRA LIMITI

È 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 gravoso per le aziende, dopo l'intervento del decreto dignità



IL WELFARE DI SETTORE E I BENFICI PER I LAVORATORI SOMMINISTRATI DALLE APL ASSOCIATE AD ASSOLAVORO

L'accordo di rinnovo contiene anche importanti disposizioni volte a determinare un generale miglioramento delle condizioni lavorative dei prestatori assunti dalle ApL associate ad Assolavoro rispetto alla generalità dei lavoratori a termine.



Tra le tante misure, si segnalano le seguenti:

- Viene elevata l'indennità di disponibilità per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, che sale fino 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 di un Welfare di settore che non ha eguali in Italia e che si fonda integralmente sulle risorse economiche della bilateralità, senza l'impiego di risorse pubbliche.

