

## Accordo sindacale

In data 15 marzo 2022, si sono incontrati in modalità da remoto Assolavoro Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro e FeLSA CISL, Nidil CGIL e UILTemp, di seguito le Parti.

### PREMESSO CHE

- La Legge n. 234/2021 (cd. Legge di Bilancio 2022), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31.12.2021, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024“, entrata in vigore il 1° gennaio 2022, ha modificato la disciplina degli ammortizzatori sociali e dei fondi di solidarietà bilaterali, intervenendo sul dettato normativo di cui al D. Lgs. n. 148/2015;
- La medesima Legge impone alle Parti Sociali un conseguente adeguamento della disciplina normativa di settore, con riferimento al Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di settore (di seguito, FSBS) ed alle relative prestazioni, in particolare in applicazione delle seguenti disposizioni modificative del D. Lgs. n. 148/2015:
  1. Art. 30, comma 1-bis: *“1-bis. Per periodi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, la prestazione di un assegno di integrazione salariale almeno di importo pari a quello definito ai sensi dell’articolo 3, comma 5-bis, e stabiliscono la durata della prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell’impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto delle durate massime complessive previste dall’articolo 4, comma 1. Entro il 31 dicembre 2022, i fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma. In mancanza, i datori di lavoro, ai soli fini dell’erogazione dei trattamenti di integrazione salariale, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all’articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2023”*.
  2. Art. 1, comma 2, secondo periodo: *“Per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° gennaio 2022, l’anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda è pari a trenta giorni»*
  3. Art. 27, comma 4 bis: *“4-bis. Per periodi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina dei fondi di cui al comma 1 anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente. I fondi già costituiti alla predetta data si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma entro il 31 dicembre 2022. In mancanza, i datori di lavoro confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all’articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2023»*.

### CONSIDERATO CHE

- Le Parti convengono sull’adeguamento delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché degli accordi che disciplinano il FSBS e le relative prestazioni, alla luce delle novità normative sopra richiamate;
- nelle more dell’avvio delle trattative del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le Parti, anche sulla base delle indicazioni pervenute dagli enti bilaterali e dalla Commissione

Paritetica, ritengono necessario adeguare come segue il dettato normativo del Contratto Collettivo, introducendo delle modifiche alle relative disposizioni di riferimento;

- La Commissione Paritetica, in attuazione dell'art. 4 del CCNL 15 ottobre 2019, ha proposto alle Parti un'ipotesi di Accordo.

## **CONCORDANO QUANTO SEGUE**

Le premesse e i considerata sono parte integrante del presente Accordo.

### ***Art. 1. Novità legge di bilancio 2022***

1. Le Parti convengono sulla necessità di adeguare il dettato contrattuale, nonché gli accordi istitutivi del FSBS, sulla base della disciplina normativa attualmente in vigore, introdotta dalle disposizioni della Legge di Bilancio 2022 richiamate in premessa, ed in particolare come segue:
  - a) in riferimento all'art. 30, comma 1-bis, del d.lgs. 148/2015, come modificato dalla Legge di Bilancio 2022, il FSBS assicura, in materia di trattamento di integrazione salariale, la prestazione di un "assegno di integrazione salariale" (già TIS) almeno di importo pari a quanto disposto dall' art. 3, comma 5-bis del D. Lgs. n. 148/2015, nel rispetto delle durate massime complessive previste dall'articolo 4 comma 1 del medesimo Decreto;
  - b) in linea con la modifica introdotta dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. 148/2015 per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale di cui al Titolo I del medesimo Decreto, a decorrere dal 1° gennaio 2022 l'anzianità minima di effettivo lavoro nel settore che i lavoratori somministrati devono possedere per la attivazione della procedura di assegno di integrazione salariale è pari a trenta giorni;
  - c) in riferimento all'art 27, comma 4 bis, d.lgs. 148/2015, come modificato dalla Legge di Bilancio 2022, si conferma che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, sono soggetti alla disciplina del FSBS anche i datori di lavoro (utilizzatori) che occupano almeno un dipendente.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 decorrono dal 1° gennaio 2022.

### ***Art. 2 Aspettativa non retribuita***

1. All'art. 32 comma 5 del CCNL delle Agenzie di Somministrazione, al primo periodo, dopo le parole "un periodo di aspettativa non retribuita nella misura massima di 4 mesi, anche non consecutivi" aggiungere " - o comunque di durata superiore, nella misura massima di ulteriori 6 mesi, in questo ultimo caso unicamente a discrezione dell'agenzia su richiesta del lavoratore".

### ***Art. 3 Modifica alla procedura in mancanza di occasioni di lavoro***

1. All'art. 25 del CCNL delle Agenzie di Somministrazione, al comma 2, dopo il terzo periodo, aggiungere il seguente: "Qualora nei 60 giorni fine mese dalla data certa di attivazione le Parti non si siano incontrate per la sottoscrizione dell'accordo individuale di MOL (o comunque l'accordo non sia stato ancora sottoscritto) in quanto la procedura è sospesa per una delle

casistiche previste, tale periodo di sospensione deve considerarsi neutro e pertanto non computabile ai fini delle citate tempistiche utili alla sottoscrizione dell'Accordo. Qualora la procedura si concluda, per dimissioni del lavoratore, nell'arco dei 60 giorni fine mese dalla data certa di attivazione, la stessa si considera rendicontabile senza necessità di un accordo individuale”.

**ASSOLAVORO**



**FELSA CISL**



**NIDIL CGIL**



**UILTEMP**

