

Accordo in materia di proroghe del contratto a tempo determinato per somministrazione di lavoro

Il giorno 2 novembre 2020 ASSOLAVORO, FELSA CISL, NIDIL CGIL, UILTEMP, di seguito le Parti, hanno definito, a conclusione di un negoziato svoltosi mediante connessione da remoto, la presente Intesa con la quale si individua una misura urgente a sostegno della continuità occupazionale dei lavoratori in somministrazione in relazione a quanto previsto dall'art. 8, co. 1, lett. a), del D.L. n. 104 del 14/08/2020, convertito con modifiche dalla Legge n. 126 del 13/10/2020 "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia" riferite alle conseguenze dell'emergenza epidemiologica Covid-19.

Premesso che:

1. L'art. 8, co. 1, lett. a) del D.L. n. 104 del 14/08/2020, convertito con modifiche dalla Legge n. 126 del 13/10/2020, stabilisce che *"In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81."*
2. L'art. 21, co. 1 D.Lgs. n. 81 del 15/06/2015 stabilisce che *"Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti."*
3. Per quanto riguarda il contratto a tempo determinato a scopo di somministrazione di lavoro ex art. 31, co. 2, D.Lgs. n. 81 del 15/06/2015, l'art. 34, co. 2, del medesimo Decreto stabilisce che *"In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III (del medesimo Decreto), con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24"* e che *"Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro (per somministrazione) può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore."*
4. In proposito il CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro del 15/10/2019 prevede, all'art. 22, co. 1, che *"Il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in numero massimo di 6 proroghe per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi, mentre i successivi commi 2 e 3 elencano una serie di ipotesi nelle quali il numero massimo di proroghe è elevato ad 8 per ogni singolo contratto."*
5. Con nota n. 713 del 16/09/2020, finalizzata a fornire le prime indicazioni relative all'applicazione del suddetto D.L. n. 104 del 14/08/2020, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in merito alla disposizione dell'art. 8, co. 1, lett. a) del medesimo Decreto, già sopra richiamata, ha affermato che *"In ragione delle finalità espresse dal legislatore e della formulazione utilizzata, si ritiene che la disposizione permetta altresì la deroga alla disciplina sul numero massimo di proroghe e sul rispetto dei c.d. periodi cuscinetto contenuta nell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015. Ne consegue che, laddove il rapporto sia stato già oggetto di quattro proroghe sarà comunque possibile prorogarne ulteriormente la durata per un periodo massimo di 12 mesi, così come sarà possibile rinnovarlo anche prima della scadenza del c.d. periodo cuscinetto, sempreché sia rispettata la durata massima di 24 mesi."*

Considerato che:

In ragione delle suddette premesse le Parti concordano sulla necessità di intervenire sulla materia delle proroghe del contratto a termine per somministrazione, adeguando le previsioni del CCNL di settore alle ultime disposizioni normative, con la duplice finalità di favorire la continuità occupazionale dei lavoratori in somministrazione e di allineare la disciplina contrattuale inerente il numero massimo di proroghe del contratto a termine per somministrazione alle previsioni applicabili al contratto a tempo determinato alla luce dell'interpretazione fornita dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti concordano quanto segue:

1. La proroga stipulata ai sensi dell'art. 8, co. 1, lett. a) del D.L. n. 104 del 14/08/2020, convertito con modifiche dalla Legge n. 126 del 13/10/2020, si considera neutra rispetto al numero massimo di proroghe (6/8) di cui all'art. 22 del CCNL 15 ottobre 2019.
Eventuali sopravvenute modifiche normative, in particolare relative al termine finale (31.12.2020) indicato dalla disposizione in trattazione, si considerano automaticamente recepite.
2. In considerazione della notevole produzione legislativa ascrivibile in particolare all'esigenza di introdurre misure atte a contrastare gli effetti sull'economia e sul mercato del lavoro determinato dall'emergenza epidemiologica Covid-19, le Parti concordano sulla necessità di monitorare l'andamento delle disposizioni normative in tema di numero massimo di proroghe.

Roma, 2 novembre 2020

ASSOLAVORO



FELSA CISL



NIDIL CGIL



UILTEMP

