

SOMMINISTRAZIONE NELL'AMBITO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

LETTURA CONGIUNTA

Assolavoro, Felsa Cisl, Nidil Cgil, Uiltemp Uil, condividendo quanto segue, ritengono necessario definire una lettura congiunta delle norme lavoristiche in materia di somministrazione nell'ambito delle PP.AA, al fine di dare un contributo di chiarezza e applicabilità uniforme alla disciplina legislativa e contrattuale, nonché con l'obiettivo di evitare un effetto "turn over" tra le lavoratrici/tori, certamente non voluto dal Legislatore.

- La materia della durata massima del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, mediante contratti di lavoro a tempo determinato, nell'ambito della Pubblica Amministrazione è regolata dai CCNL applicati dalle medesime PPAA, i quali, a loro volta, rinviano alle norme di legge, le quali rimandano al CCNL delle Agenzie di Somministrazione.
- A titolo esemplificativo, l'art. 52 del vigente CCNL 21 maggio 2018 per il comparto delle Autonomie Locali, per la parte che qui interessa, recita:
"1. Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. 2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 50, comma 3."
- Il D. Lgs. 81/2015, nella parte in cui disciplina la somministrazione di lavoro, va considerato nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del D.L. 87/2018, per espressa previsione dell'art. 1, c. 3 (*"3. Le disposizioni di cui al presente art., nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto."*)
- In relazione ai contratti di lavoro a termine a scopo di somministrazione a tempo determinato, la norma che qui rileva è rinvenibile al c. 2, art. 34 del D. Lgs. 81/2015, nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del D.L. 87/2018 applicabile tuttora alla Pubblica Amministrazione, che così recita: *"In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro puo', 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."*
- il contratto collettivo vigente applicato dal somministratore, CCNL 15 ottobre 2019, all'art. 49 recita:
"Ambito di applicazione alla Pubblica Amministrazione delle singole disposizioni - In applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018, in caso di somministrazione di lavoro, qualora l'utilizzatore sia una Pubblica Amministrazione, si applicano le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto n. 87/2018. Conseguentemente, non operano le previsioni di cui all'articolo 21 del presente CCNL. Pertanto, nella Pubblica Amministrazione, il termine posto inizialmente al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte nell'arco temporale di 36 mesi, così come previsto dal CCNL 2014 delle Agenzie di Somministrazione."
- l'art. 47, c. 1 del CCNL 2014 delle Agenzie di Somministrazione, sempre in relazione al contratto di lavoro a termine in somministrazione, recita:

“Proroghe - 1. La materia delle proroghe è di esclusiva competenza del presente Contratto Collettivo. Con riferimento al dettato previsto all’articolo 22, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs 276/03, in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, il termine inizialmente posto al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte. Il singolo contratto, comprensivo delle eventuali proroghe, non può avere una durata superiore a 36 mesi. Il periodo temporale dei 36 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione, fermo restando che l’intero periodo si configura come un’unica missione.”

- in definitiva, la norma contrattuale applicabile, per esplicito rinvio normativo, disciplina il limite massimo di durata, iniziale e comprensiva di eventuali proroghe, di ogni singolo contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato, mentre non sono stabiliti limiti circa la rinnovabilità dei contratti a termine mediante somministrazione né circa la cumulabilità di più contratti intercorsi tra le medesime parti.
- In tal senso anche la DG Attività Ispettiva del MLPS si era espressa con risposta ad interpello n. 32 del 19 ottobre 2012, nel senso di escludere che ci fossero limiti alla reiterabilità dei contratti anche una volta raggiunti i 36 mesi. Tale posizione era stata espressa con riferimento alla normativa all’epoca vigente, il D. Lgs. 276/2003 che risulta, però, essere – in relazione agli aspetti qui presi in considerazione – identica nel contenuto a quella attuale.

ROMA, 28 aprile 2021

ASSOLAVORO

A row of seven handwritten signatures in black ink, representing the ASSOLAVORO union.

FELSA CISL

A row of two handwritten signatures in black ink, representing the FELSA CISL union.

NIDIL CGIL

A row of two handwritten signatures in blue ink, representing the NIDIL CGIL union.

UILTEMP UIL

A row of three handwritten signatures in black ink, representing the UILTEMP UIL union.