



# blu notes

---

Rinnovo CCNL Agenzie per il Lavoro

**EUROiNTERIM**  
Agenzia per il Lavoro

## Rinnovo CCNL Agenzie per il Lavoro

(Blu Notes aggiornato al 03/01/2019)

### Indice degli argomenti

Disposizioni per favorire la continuità occupazionale dei Lavoratori (già in vigore).....	2
1. Durata massima e successione dei contratti (art. 19 c. 2 D. Lgs 81/15 come modificato da D. Dignità) .....	2
2. Proroghe (art. 34 c. 2 D. Lgs 81/15).....	4
2.1 Requisiti soggettivi del Lavoratore .....	4
Altre disposizioni introdotte e/o modificate dal rinnovo (non ancora in vigore).....	5
a) Misure di sostegno al reddito dei Lavoratori Somministrati.....	5
b) Monte ore garantito (MOG).....	5
c) Apprendistato.....	6
d) Lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie.....	6
Entrata in vigore delle novità .....	6
Appendice normativa .....	7

Il 21 Dicembre 2018 è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL per la Categoria delle Agenzie per il Lavoro. Si tratta del Contratto Collettivo che disciplina normativamente i rapporti di lavoro con il Lavoratori Somministrati.

Si ricorda che i Lavoratori Somministrati sono soggetti alle previsioni sia di tale CCNL che del Contratto Collettivo, anche aziendale, applicato dall'Azienda Utilizzatrice.

## Disposizioni per favorire la continuità occupazionale dei Lavoratori (già in vigore)

Il capitolo 1 del nuovo CCNL interviene su alcuni aspetti di fondamentale importanza recentemente introdotti dal Decreto Dignità.

### 1. Durata massima e successione dei contratti (art. 19 c. 2 D. Lgs 81/15 come modificato da D. Dignità)

Il Decreto Dignità ha introdotto per la prima volta la previsione di una durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato tra Agenzia per il Lavoro e Lavoratore Somministrato. Tale limite **non opera nel caso in cui il Lavoratore sia assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia**.

Il comma 2 del D. Lgs 81/15 prevede infatti:

*"la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi."*

Con l'eliminazione di alcune eccezioni, che in precedenza erano previste per i Lavoratori Somministrati, tale previsione si applica ora anche alle Agenzie per il Lavoro. Di fatto la norma si tradurrebbe nell'impossibilità da parte dell'Agenzia di continuare a somministrare un Lavoratore se lo ha già inviato in missione a termine per 24 mesi complessivi.

Lo stesso articolo 19 prevede però che **siano fatte salve le previsioni dei Contratti Collettivi**. Per tale ragione le Parti Sociali intervenute nel rinnovo del Contratto Collettivo delle Agenzie hanno ritenuto importante disciplinare tale aspetto, introducendo le seguenti particolarità.

PREVISIONE D. LGS 81/15		PREVISIONE CCNL 21/12/2018 (in vigore dal 01/01/2019)	
Azienda Utilizzatrice	Agenzia per il Lavoro	Azienda Utilizzatrice	Agenzia per il Lavoro
Durata massima <b>24 mesi</b> o quella prevista dal Contratto Collettivo  contratti a termine diretti + Somm.ni a termine con stesso Lavoratore	Durata massima <b>24 mesi</b>  Somm.ni a termine con stesso Lavoratore e Aziende Utilizzatrici diverse  <b>Modificata da CCNL</b>	<b>Nessuna modifica</b>	<b>Stesso Utilizzatore:</b>  • Durata del CCNL dell'Utilizzatore o, in assenza di previsioni, 24 mesi  <b>Utilizzatori diversi:</b>  • Massimo 48 mesi

In sostanza il Contratto Collettivo interviene a parziale modifica della previsione normativa basandosi sulla delega che la norma dà alle Parti Sociali.

L'Azienda Utilizzatrice continuerà a sommare tutti i rapporti intrattenuti con il medesimo Lavoratore, sia diretti che in somministrazione, al fine di determinare la durata massima. Una volta raggiunti i 24 mesi, o la diversa durata prevista dal proprio Contratto Collettivo, potrà stabilizzare il Lavoratore o decidere di non continuare il rapporto di lavoro.

Le Agenzie per il Lavoro, invece, avranno due diverse modalità operative:

- se le somministrazioni di lavoro riguardano stesso Lavoratore e stesso Utilizzatore, la durata massima sarà quella prevista dal Contratto Collettivo applicato dall'Utilizzatore, oppure, in assenza di apposita previsione da parte del medesimo Contratto Collettivo, 24 mesi;
- se le somministrazioni riguardano stesso Lavoratore e diverso Utilizzatore la durata massima per l'Agenzia diventa 48 mesi, fermo restando che il singolo Utilizzatore dovrà fermarsi alla durata massima per lui prevista.

Per determinare la durata massima in capo all'Agenzia per il Lavoro il rinnovo contrattuale ha introdotto un **periodo transitorio che consente di calcolare un'anzianità massima pari a 12 mesi nell'arco del quinquennio 01/01/2014-31/12/2018**. Questo significa che l'Agenzia al momento dell'assunzione dovrà:

- verificare i contratti avuti con il medesimo Lavoratore nel periodo 01/01/2014-31/12/2018
- sommare le durate e verificare se sono inferiori o superiori a 12 mesi
- se la somma delle durate è inferiore a 12 mesi conteggerà tutti i periodi, se è superiore a 12 mesi conteggerà un massimo di 12 mesi.

#### Esempio:

Si ipotizzi di assumere dal 02/01/2019 un Lavoratore che ha già avuto i seguenti contratti con la stessa Agenzia per il Lavoro:

CONTRATTI STIPULATI	MESI ANZIANITA' COMPLESSIVA	MESI ANZIANITA' SECONDO CCNL
dal 01/06/2014 al 30/09/2014	4	4
dal 01/06/2014 al 30/09/2014 dal 01/01/2016 al 30/04/2016	8	8
dal 01/01/2017 al 30/11/2017 dal 01/01/2018 al 30/04/2018	15	12

**N.B.:** nulla varia in relazione all'obbligo di inserire la causale, in quanto non è materia che la norma abbia delegato alla Contrattazione.

## 2. Proroghe (art. 34 c. 2 D. Lgs 81/15)

La materia delle proroghe nel caso di somministrazione di lavoro è delegata al Contratto Collettivo delle Agenzie per il Lavoro. In particolare, l'art. 34 comma 2 del D. Lgs 81/15 prevede:

*2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro 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.*

Ai sensi di tale articolo le Parti Sociali del rinnovo hanno così disciplinato la materia:

IOTESI	NUMERO PROROGHE CONSENTITO
Durata max 24 mesi	6 proroghe per singolo contratto
Durata da Contratto Collettivo Utilizzatore	8 proroghe per singolo contratto
Requisiti soggettivi del Lavoratore	8 proroghe

### 2.1 Requisiti soggettivi del Lavoratore

Di seguito si riporta l'elenco dei soggetti che consentono di effettuare 8 proroghe:

- lettera c) Reg. UE 651/14 n. 4:** Non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- lettera d) Reg. UE 651/14 n. 4:** Aver superato i 50 anni di età;
- lettera f) Reg. UE 651/14 n. 4:** Essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- lettera a) Reg. UE 651/14 n. 99:** Privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;
- lettera b) Reg. UE 651/14 n. 99:** Privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito, e appartenente a una delle categorie di cui al numero 1), lettere da b) a g) del Reg. UE;

per conoscere i dettagli dei requisiti soggettivi previsti dal numero 1 al numero 5 si rinvia al **Blu Notes sui soggetti a-computabili presente nel Sito Eurointerim.**

- lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi** (categoria introdotta dal rinnovo CCNL - non fa parte dei soggetti a-computabili);
- lavoratori somministrati con 45 gg di disoccupazione e almeno 110 giornate di lavoro ricollocati presso un diverso utilizzatore;**
- lavoratori somministrati che terminano la procedura per mancanza di occasioni di lavoro ricollocati presso un diverso utilizzatore;**

9. lavoratori individuati dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale;

10. lavoratori con disabilità L. 68/99 (previsto un Avviso Comune per intervenire sull'attuale impianto normativo).

### Altre disposizioni introdotte e/o modificate dal rinnovo (non ancora in vigore)

Il rinnovo del Contratto Collettivo interviene su alcuni aspetti già presenti nel Contratto Collettivo del 27/02/2014 e introduce elementi di novità. Di seguito i principali.

#### a) Misure di sostegno al reddito dei Lavoratori Somministrati

Il sistema di sostegno e welfare di settore è stato implementato prevedendo nuove misure economiche a favore dei lavoratori somministrati in disoccupazione:

- lavoratori **disoccupati da almeno 45 giorni** e precedentemente **somministrati per almeno 110 giornate** nell'arco degli ultimi 12 mesi: una tantum di **1.000,00 Euro** a carico Fondo solidarietà;
- lavoratori **disoccupati da almeno 45 giorni** e precedentemente **somministrati per almeno 90 giornate** nell'arco degli ultimi 12 mesi: una tantum di **780,00 Euro** a carico Fondo solidarietà.

#### b) Monte ore garantito (MOG)

Il MOG è un contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato che viene utilizzato in alcuni settori caratterizzati da particolare discontinuità lavorativa.

Il contratto è sostanzialmente invariato ma è stata aggiunta la possibilità di stipulare contratti con il Monte ore garantito con durata minima di un mese.

TIPOLOGIA MOG	DURATA E RETRIBUZIONE MINIMA	SETTORI Ateco 2007(*)
MOG 1 mese (NEW)	Durata minima: 1 mese Retribuzione minima mensile: 30% dell'orario a tempo pieno	55 – 56 – 79 - 96
MOG 3 mesi	Durata minima: 3 mesi Retribuzione minima mensile: 25% dell'orario a tempo pieno	10-45-46-47-49-50-51- 52-55-56-60-61-63-70- 74-79-80-81-82-86-87- 88-91-93-94-96

(\*) <https://www.istat.it/it/archivio/17888#codesearchv>

Entrambe le tipologie presentano le seguenti caratteristiche comuni.

### Fasce orarie di disponibilità.

Il contratto di lavoro può prevedere le seguenti fasce orarie durante le quali il Lavoratore deve essere disponibile alla prestazione nel limite dell'orario stabilito (comunicazione al Lavoratore di ora e giorno della prestazione 24 ore prima dell'inizio):

- a) 6-14
- b) 14-22
- c) 22-6
- d) Fascia oraria alternativa: 6 ore, estensibili a 8, da indicare nel contratto di assunzione.

Il contratto disciplina, inoltre, le modalità di cambio della fascia, il preavviso dovuto e l'eventuale maggiorazione da corrispondere. L'ingiustificato rifiuto alla prestazione costituisce base per i procedimenti disciplinari.

### Modalità retributive.

La retribuzione viene calcolata su base oraria e ogni mese sono liquidati tutti gli istituti differiti con esclusione di ferie e TFR.

Le ore eccedenti il minimo pattuito nel contratto sono considerate ore ordinarie fino alla concorrenza dell'orario a tempo pieno effettuato presso l'Utilizzatore. L'eventuale continuo superamento dell'orario minimo può portare ad un consolidamento di parte delle ore aggiuntive.

### c) Apprendistato

Il rinnovo del Contratto Collettivo apre definitivamente alla possibilità di fare in somministrazione:

- apprendistato professionalizzante (previsione già contenuta nel precedente CCNL);
- apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato di terzo livello per alta formazione e ricerca.

### d) Lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie

Il rinnovo prevede che i lavoratori a tempo indeterminato:

- mantengono il diritto al congedo obbligatorio di maternità anche per il periodo successivo al termine della missione. Durante il congedo l'Agenzia integrerà la retribuzione al 100% sulla base della retribuzione percepita in costanza di missione;
- mantengono il diritto al trattamento di infortunio previsto dal CCNL dell'Utilizzatore anche per il periodo successivo al termine della missione e fino a chiusura dell'infortunio.

## Entrata in vigore delle novità

L'entrata in vigore del nuovo testo contrattuale è subordinata alla conferma da parte degli Organi Direttivi delle Parti Sociali attualmente non ancora avvenuta.

Si considerano però immediatamente operative le regole di cui al paragrafo "Disposizioni per favorire la continuità occupazionale dei Lavoratori".

## Appendice normativa

(art. 19 D. Lgs 81/15)

*"1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:*

*a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*

*b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. (8) 1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.*

*2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.*

*3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.*

*4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.*

*5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi."*

(art. 34 D. Lgs 81/15)

*1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.*

*2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro 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.*

*3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non*



*inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.*

*4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.*





**EUROINTERIM**  
Agenzia per il Lavoro

Viale dell'Industria, 60 • 35129 Padova  
areaconsulenza@eurointerim.it  
[www.eurointerim.it](http://www.eurointerim.it)



ISO 9001