



Alla Assosomm - Associazione Italiana
delle Agenzie per il Lavoro
info@assosomm.it

e p.c.

Alla Direzione centrale per la tutela, la vigilanza
e la sicurezza del lavoro

Oggetto: somministrazione di lavoratori a tempo determinato nell'ambito delle attività stagionali.

Si riscontra la richiesta di chiarimenti pervenuta da codesta Associazione con la quale si chiede se *“una agenzia di somministrazione può somministrare lavoratori per attività stagionali con le specifiche deroghe previste dal Capo III del Testo unico dei contratti (D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.) ed in ossequio all’art. 52 del CCNL di settore vigente sotto riportato”*.

Al riguardo – acquisito il parere della Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espressa con nota prot. n. 5102 del 24 aprile u.s. – occorre anzitutto ricordare la specifica previsione di cui all’art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, secondo il quale *“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”*, attinenti alla disciplina del c.d. stop and go, al numero complessivo di contratti a termine e ai diritti di precedenza.

Pertanto, la somministrazione di lavoratori stagionali potrà avvenire nel rispetto della restante disciplina contenuta nel Capo III del D.Lgs. n. 81/2015 (*“Lavoro a tempo determinato”*) e, ovviamente, del Capo IV (*“Somministrazione di lavoro”*).

Per quanto concerne dunque eventuali deroghe previste in favore delle attività stagionali – e più in particolare per quanto concerne le c.d. deroghe numeriche – **le stesse devono trovare la propria fonte nell’ambito della contrattazione collettiva di riferimento**, in assenza della quale troverà applicazione l’art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 secondo il quale *“salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti (v. anche ML circ. n. 17/2018)*.

Sul punto si rileva, peraltro, che – ai sensi dell’art. 51 del citato D.Lgs. n. 81/2015 – anche a tali fini rilevano esclusivamente *“i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*.

Ne consegue che è proprio il CCNL applicato dall'utilizzatore a dover introdurre discipline specifiche in materia di lavoro stagionale in somministrazione. Ciò appare peraltro confermato dall'art. 52 del CCNL indicato dall'istante secondo il quale *“Le Parti, nel rispetto del principio di parità di trattamento economico e normativo e con riguardo alla disciplina speciale del rapporto di lavoro a tempo determinato nelle attività stagionali e delle diverse declinazioni delle attività stagionali da parte della contrattazione collettiva, confermano che **nella somministrazione di lavoro siano considerate attività stagionali ad ogni effetto di legge e di contratto quelle definite come tali dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali applicati dall'utilizzatore, oltre a quelle individuate dal DPR n. 1525/63 e s.m.i.**”*.

IL DIRETTORE CENTRALE

Danilo PAPA