



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

Danilo Papa
ISPETTORATO
NAZIONALE
DEL LAVORO
26.04.2023
10:18:40
GMT+01:00

