

Protocollo d'intesa sulla modifica del Titolo XVIII del CCNL per i dipendenti di aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura.

In data 03/10/2024 presso la sede della Cisl Terziario in Roma Via Cristoforo Colombo n.112, si sono incontrate le parti:

- LAIF - *Libera associazione Imprese Façoniste*, rappresentata dal Presidente Nazionale Carmine Traversa;
- ANPIT - *Associazione nazionale per l'Industria e il Terziario*, rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco;
- CISA TERZIARIO – *Federazione nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo*, rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli;
- CISA - *Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori*, rappresentata dal Segretario Confederale Vincenzo Caratelli

per definire le modifiche da apportare al Titolo XVIII (Contratto di somministrazione di lavoro) del Contratto Collettivo Nazionale Unico di Lavoro per i dipendenti di aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura.

Premesso che

1. in data 31 gennaio 2023 le parti in epigrafe hanno sottoscritto il CCNL unico per i dipendenti da Aziende esercenti lavorazioni/servizi conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura, avente validità dal 01.02.2023 al 31.01.2026;
2. il Titolo XVIII del citato CCNL agli artt. 60, 61 e 62 tratta il tema della somministrazione di lavoro;
3. la somministrazione di lavoro è istituito complesso all'interno del quale sussistono due distinti rapporti contrattuali che comportano una particolare ripartizione di poteri ed obblighi;
4. al fine di una migliore esplicazione del contratto si rende necessario apportare alcune modifiche agli articoli sopra citati, anche in considerazione della diffusione degli istituti dello Staff leasing e della Stabilizzazione e delle mutevoli previsioni normative in materia.

Tanto premesso

Le parti convengono di modificare ed integrare il testo di cui agli artt. 60,61 e 62 nei seguenti termini:

Art. 60 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni -

Il Contratto di Somministrazione di Lavoro ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Impresa, che assume le vesti negoziali di "Utilizzatore".

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di

somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro. Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel “*Contratto di Somministrazione*” si rinvia al “*Lavoro a tempo determinato*” e alle previsioni legislative in materia (D.Lgs. 81/2015, modificato dal Decreto Dignità, convertito in Legge 96/2018 e s.m.i.).

Il Contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (*ad substantiam*).

E' possibile utilizzare l'istituto contrattuale della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nella duplice facoltà normativa dello **Staff Leasing** e della **Stabilizzazione**, che rappresentano una forma di flessibilità occupazionale di medio lungo periodo, con la garanzia di più ampie tutele ed agevolazioni per i lavoratori.

Lo staff leasing prevede la stipula da parte dell'agenzia del lavoro di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato con il lavoratore ed un contratto commerciale di pari durata.

La stabilizzazione consiste nella somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti dall'Agenzia per il lavoro con contratto a tempo indeterminato, pertanto seppure la fornitura di manodopera sia a tempo determinato, il somministrato sigla con l'Agenzia per il lavoro un contratto stabile.

Art. 61 - Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

In tal caso, al pari degli altri lavoratori, dovrà essere versata all'Enbims. la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N. e assicurative vita.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (art. 31 c. 1 del D. Lgs. 81/2015)

Il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato, non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore, qualora esso sia eguale o superiore a 0,5-.

Il decreto legge 24 febbraio 2023 n.14 (art. 9 c.4 bis), ha stabilito che **fino al 30 giugno 2025** nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare il medesimo lavoratore somministrato per il quale vi sia un'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia di somministrazione, anche per periodi superiori a ventiquattro mesi, anche non continuativi, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

È, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato ed indeterminato:

- di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, Legge 223/1991;
- di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di lavoratori “svantaggiati” o “molto svantaggiati” ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Aziendale Collettiva di Secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori di

lavoratori somministrati rispetto a quelle previste dal presente CCNL, con specifica attenzione alle seguenti particolari ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni di servizi, ampliamenti o ristrutturazioni.

Art. 62 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - L'Azienda non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

I Lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di Legge o dei limiti previsti dal CCNL.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre d'ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale Metalmeccanici e Servizi il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D.Lgs 81/2015 e s.m.i..

Roma, 03/10/2024

Letto, confermato e sottoscritto.

Laif

Anpit

Cisal Terziario

Cisal

