La somministrazione di lavoro con Monte Ore Garantito. L'accordo sindacale nel settore alimentare

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 16 dicembre 2019, n. 45

Nel mese di novembre 2019, è stato sottoscritto un accordo tra le organizzazioni sindacali del settore della somministrazione di lavoro, Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uiltemp, e, rispettivamente, le associazioni di rappresentanza datoriali, Assolavoro e Assosomm, con la finalità di regolare le condizioni del rapporto di lavoro a termine in somministrazione con Monte Ore Garantito presso le aziende operanti nel settore alimentare.

L'istituto del lavoro temporaneo in somministrazione con Monte Ore Garantito (cd. MOG) era stato introdotto, in via sperimentale, in occasione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di settore del 2014, nell'ottica di realizzare un bilanciamento tra la necessità di organizzazione flessibile del personale – connessa, in specifici comparti, alla discontinuità della prestazione per esigenze di produzione -, e, per altro verso, l'obiettivo di rinforzare le garanzie dei lavoratori inseriti in un percorso lavorativo frammentato.

Infatti, il ricorso al MOG comporta la stipula di un **contratto di lavoro a termine "di diritto comune" tra l'agenzia per il lavoro e il lavoratore somministrato, della durata minima prescritta dal Ccnl, che prevede, altresì, per il lavoratore, una copertura retributiva minima, corrispondente, dunque, alle ore lavorate presso l'azienda utilizzatrice.** La finalità sottesa alla disciplina contrattuale si identifica, pertanto, nella costruzione, per alcuni profili professionali in determinati settori, identificati mediante codice Ateco, di un percorso alternativo, sorretto da specifiche tutele e presidiato dall'attività di monitoraggio delle parti sociali, rispetto a quello offerto da altre fattispecie contrattuali – come, tipicamente, il lavoro intermittente.

Il Ccnl 15 ottobre 2019, sulla base dei risultati del quadriennio di sperimentazione, replica, all'art. 51, la disciplina contrattuale previgente sul MOG, con alcune significative novità.

Da un lato, viene riammessa la possibilità di stipulare **contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata minima di tre mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, garantendo al lavoratore una retribuzione minima pari al 25%** su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

Le ore di lavoro eventualmente eccedenti, oltre il superamento del normale orario di lavoro a tempo pieno, sono da considerarsi lavoro straordinario, e, in misura superiore al 20% nell'arco di sei mesi presso lo stesso utilizzatore, comportano un incremento del monte ore inizialmente stabilito nel contratto pari al 50% della maggiorazione. Al fine di evitare fenomeni di *dumping* contrattuale, inoltre, qualora le ore di lavoro svolte dal lavoratore somministrato risultino complessivamente inferiori rispetto all'orario minimo previsto dal Ccnl applicato dall'utilizzatore, deve essere riconosciuta la differenza retributiva.

Il novero dei settori in cui è ammesso l'impiego di tale istituto è stato ampliato rispetto alla disciplina del 2014, e comprende, ad esempio, quello delle industrie alimentari, trasporti, magazzinaggio, alloggio, servizi di ristorazione, programmazione e trasmissione, servizi informatici, attività di direzione e consulenza aziendale, servizi di agenzie di viaggio, assistenza sanitaria e servizi alla persona.

Un'altra novità introdotta dal Ccnl 15 ottobre 2019, in via sperimentale, è rappresentata dal contratto con MOG di durata minima pari ad un mese, con la garanzia al lavoratore di una retribuzione minima più elevata, pari al 30% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

Il ricorso all'istituto è limitato, tuttavia, ad alcuni settori, suscettibili di integrazione con accordo sindacale (alloggio, servizi di ristorazione, agenzie di viaggio, altre attività di servizi per la persona) e, oltre all'obbligo di preventiva informativa e monitoraggio delle parti sociali, è prevista, in tal caso, la possibilità, per le organizzazioni sindacali, di richiedere un incontro finalizzato a regolamentarne le condizioni di operatività in caso di proroga o rinnovo del contratto iniziale.

Il carattere frammentato della prestazione nel MOG viene compensato, per entrambe le fattispecie, **da misure volte a bilanciare le esigenze di flessibilità dell'azienda con quelle organizzative e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro del lavoratore. A tale scopo, è prescritta l'individuazione nel contratto della fascia oraria di riferimento tra quella antimeridiana, postmeridiana e serale notturna**, modificabile con preavviso di una settimana, pena la corresponsione di una maggiorazione sulla retribuzione, che diviene permanente, in ogni caso, dopo il quarto cambio fascia. In alternativa, è possibile prevedere una fascia oraria "flessibile" di massimo sei ore, estensibili ad otto con il consenso scritto del lavoratore – che sarebbe preferibile conseguire ricorrendo alla tecnica redazionale delle clausole cd. vessatorie *ex* art. 1341, comma 2 Cc.

L'orario e/o il giorno della prestazione devono essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 24 ore prima dell'inizio dell'attività stessa. Il lavoratore è tenuto a rendersi disponibile alla chiamata nell'ambito della fascia prevista e fino al limite del monte ore stabilito contrattualmente, salvo eventuali conseguenze disciplinari in caso di rifiuto ingiustificato.

Nell'ambito del MOG di durata pari a tre mesi, l'art. 51 Ccnl rinvia ad una successiva intesa delle parti per l'individuazione delle attività secondarie nel settore delle industrie alimentari ai fini dell'operatività dell'istituto.

L'accordo sindacale sottoscritto nel mese di novembre 2019, enunciato in apertura, ammette, in attuazione del disposto contrattuale, nei comparti compresi nel codice Ateco n. 10 – dunque, in termini generali, nell'ambito della lavorazione, conservazione e produzione di generi alimentari – la stipula di un primo contratto di lavoro di durata pari a tre mesi,

previa informativa alle OO.SS. nazionali e territoriali, con la possibilità di proroga mediante accordo sindacale.

Il raggiungimento dell'intesa sindacale è sempre necessario già a monte, entro dieci giorni successivi al riscontro delle OO.SS. rispetto alla richiesta di convocazione trasmessa dall'agenzia, per l'impiego di un numero di lavoratori somministrati a termine con MOG superiore a 30 unità presso l'azienda utilizzatrice. In caso di mancato riscontro da parte sindacale nei termini previsti, opera il principio del silenzio-assenso, e l'agenzia per il lavoro può procedere con le assunzioni.

Ferma restando, in ogni caso, l'osservanza della clausola di contingentamento sancita, *ex lege* o dai contratti collettivi, per le assunzioni a termine (in somministrazione), **il limite numerico, previsto dall'accordo, è da riferirsi al personale somministrato dalla singola agenzia presso il medesimo utilizzatore**, anche qualora quest'ultimo si avvalga di più operatori per l'impiego di lavoratori somministrati.

Sotto il profilo dell'organizzazione del personale, per le aziende utilizzatrici, in generale, l'istituto del MOG arricchisce, senza dubbio, la platea degli strumenti utili a soddisfare **l'esigenza di modulazione flessibile della prestazione, derivante dalla tipologia di attività, e/o dalle difficoltà di previsione degli andamenti di mercato nel medio-lungo periodo, senza dover incorrere nelle difficoltà applicative della normativa di cui al D.lgs. n. 81/2015 dopo il decreto Dignità.**

Infatti, essendo le prestazioni discontinue, rese dal lavoratore, incardinate in un rapporto contrattuale a termine con l'agenzia, **non sussiste l'obbligo di inserire la causale** -oltre a quello di corrispondere la contribuzione aggiuntiva ex art. 2, comma 28 l. n. 92/2012 **– che si profilerebbe, diversamente, nell'ipotesi di rinnovo contrattuale.** In tal caso, l'apposizione di una ragione giustificativa ai sensi dell'art. 19, comma 1 D.lgs. n. 81/2015 rischierebbe di sollevare dei dubbi di legittimità, qualora, ad esempio, le prestazioni discontinue siano funzionali a soddisfare esigenze di produzione transitorie concernenti l'attività ordinaria aziendale, o comunque prevedibili.

Nel contempo la genuinità del contratto con Mog, quale strumento di massima flessibilità, è particolarmente attenzionata dal Ccnl, **attraverso la garanzia dell'intermediazione sindacale, a livello nazionale e/o territoriale, in particolare quando quest'ultima abbia effetti costitutivi,** come nell'ipotesi del ricorso al MOG nel settore alimentare.

In questo comparto, in particolare, la possibilità di ricorso a tale istituto si combina, invero, con altri strumenti di flessibilità offerti dalla contrattazione collettiva di settore.

A titolo esemplificativo, il Ccnl del settore alimentare (piccola industria) vigente accoglie una definizione ampia di lavoro stagionale, ad integrazione delle attività enucleate dal Dpr n. 1525/1963, pertanto escluse dalla disciplina di cui al D.lgs. n. 81/2015 in materia di durata massima del rapporto di lavoro a termine, di obbligo della causale, proroghe e rinnovi contrattuali (ex artt. 19, comma 2 e 21, comma 01 D.lgs. n. 81/2015). Tale disciplina agevola la gestione dei picchi produttivi, senza incorrere nelle maglie applicative del decreto "Dignità", in particolare quando legati a variabili eterogenee e peculiari del settore merceologico, come la disponibilità delle materie prime e/o di consumo, le variazioni climatiche, iniziative promozionali, l'intensificazione della domanda dei consumatori in certi periodi dell'anno, per le abitudini di consumo e per le caratteristiche dei prodotti.

In aggiunta, il MOG risulta, dunque, un'opportunità per la gestione organizzativa delle fasi di transizione per le aziende utilizzatrici, quando la variabilità dell'andamento economico aziendale risulta condizionata da fattori diversificati, (anche oltre le casistiche contemplate dalla contrattazione nazionale e/o aziendale), come, ad esempio l'imprevedibilità degli esiti, occupazionali e produttivi, di processi di conversione industriale.

Tale gestione diviene concertata attraverso la mediazione sindacale che, pur non potendo entrare nel merito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda utilizzatrice, ne vaglia il nesso di strumentalità rispetto all'impiego dell'istituto, a garanzia, ad esempio, della natura transitoria, e non strutturale, del bisogno. In sede di disciplina delle condizioni di utilizzo del MOG, appare, inoltre, possibile la costruzione di percorsi occupazionali all'interno della flessibilità, nell'ottica di agevolarne la continuità, per i lavoratori interessati, e di favorire, a livello di sistema,

la creazione di un bacino occupazionale sul territorio per determinati profili professionali.

Arianna D'Ascenzo

@a_dascenzo