

Ccnl Agenzie per il lavoro: prossima la scadenza per le prime «stabilizzazioni»

Roberto Scaramella *Avvocato in Milano*



Sono ormai prossimi alla decorrenza i termini fissati dal Ccnl Assolavoro per procedere con le prime stabilizzazioni dei lavoratori somministrati

Il Contratto collettivo per il personale somministrato siglato il 24 luglio 2008 tra Assolavoro e Cgil Cisl e Uil ed entrato in vigore alla fine di ottobre del 2008 contiene al proprio interno una clausola che prevede un sistema di stabilizzazione del personale somministrato. L'inserimento di detta clausola aveva provocato, nella prima fase di approvazione del contratto, delle tensioni interne all'organizzazione sindacale datoriale. Tanto è vero che, nel periodo immediatamente successivo alla sottoscrizione del Ccnl del 24 luglio 2008, alcune Agenzie per il lavoro si erano staccate dalla organizzazione sindacale principale, «Assolavoro», per fondare una organizzazione minore «Alleanza lavoro» che aveva poi sottoscritto il 27 ottobre 2008 un diverso Contratto collettivo (Alleanza lavoro - Confsal- Sala Fismic Confsal) che non prevedeva appunto il meccanismo di «stabilizzazione» contenuto nel Ccnl Assolavoro. Il Ccnl Alleanza lavoro dell'ottobre 2008 veniva, però, successivamente annullato con un accordo di confluenza dell'ottobre 2009 (siglato tra Assolavoro - Alleanza lavoro, Cgil, Cisl e Uil) che definitivamente prevedeva l'applicazione del contratto del 24 luglio 2008 anche per le Agenzie per il lavoro aderenti ad Alleanza lavoro, però, con decorrenza ed efficacia dal 1° gennaio 2010. Veniva così ristabilita l'applicazione di un unico contratto per il personale somministrato.

Diritto del lavoratore alla stabilizzazione

L'art. 43 del Ccnl Assolavoro 24 luglio 2008 (applicabile per Alleanza lavoro dal 1° gennaio 2010) prevede uno specifico diritto per i lavoratori somministrati ad essere assunti con un nuovo contratto a tempo indeterminato dalle Agenzie per il lavoro qualora abbiano prestato attività lavorativa anche presso diverse imprese utilizzatrici,

in esecuzione di due o più contratti di lavoro in somministrazione stipulati con la medesima agenzia, per un periodo complessivo pari a 42 mesi anche non consecutivi.

Detto termine viene ridotto a 36 mesi nel caso in cui il lavoratore abbia prestato attività di lavoro in favore della stessa Agenzia per il lavoro in esecuzione di un unico contratto di somministrazione, eventualmente prorogato con la medesima utilizzatrice o più contratti di somministrazione rinnovati senza soluzione di continuità con la medesima utilizzatrice.

Il comma 6 dell'articolo 43 prevede, inoltre, che, in prima fase di applicazione, debbano essere riconosciuti utili, ai fini del computo delle anzianità di servizio necessaria per la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto, i periodi di lavoro svolti presso la medesima agenzia sino ad un massimo di 6 mesi, negli ultimi 12 antecedenti alla data di entrata in vigore del Contratto collettivo - Assolavoro.

Ai fini del computo dell'anzianità di servizio sono, inoltre, da considerarsi utili:

- a) i periodi di infortunio, coperti da prestazioni Ebitemp e certificati;
- b) i periodi di congedo obbligatorio per maternità, fino ad un massimo di 5 mesi, anche nel caso di cessazione

del contratto di lavoro durante tale periodo;

- c) il periodo di formazione propedeutico all'avvio in missione;

- d) tutti i periodi di non lavoro tra una missione e l'altra con le stesse mansioni presso lo stesso utilizzatore, fino ad un massimo di 40 giorni, in occasione di periodi coincidenti con i periodi convenzionali di ferie o festività;

- e) il periodo di formazione per aggiornamento professionale, riqualificazione o reinserimento a seguito dell'impossibilità di avviamento al lavoro conseguente alla richiesta di precedenza in caso di maternità.

Procedura di stabilizzazione

Alla luce della predette indicazioni le prime Agenzie per il lavoro interessate a detta stabilizzazione potrebbero vedere decorrere il termine per l'as-

**Stabilizzazione
in caso
di prestazione
pari a 42 mesi**

sunzione dei primi lavoratori a tempo indeterminato verso l'inizio dell'anno entrante nei mesi di aprile-maggio.

Allo scadere dei 36 o 42 mesi l'Agenzia per il Lavoro deve proporre al lavoratore la stipula del contratto di lavoro a tempo indeterminato recapitando la proposta per raccomandata a/r presso l'ultimo domicilio conosciuto, nel caso di impossibilità di consegna *brevi manu*, in modo tempestivo e comunque non oltre 15 giorni.

In caso di mancata comunicazione da parte della Agenzia per il lavoro, per il lavoratore che eserciti il suo diritto alla trasformazione del nuovo contratto a tempo indeterminato nell'arco dei 90 giorni successivi alla scadenza dei termini, il contratto a tempo indeterminato è attivato a far data dal giorno successivo alla scadenza dei 36 o 42 mesi, con diritto all'erogazione dell'indennità di disponibilità per il periodo *medio tempore* intercorso, anche se non lavorato.

Nel caso in cui, invece, il lavoratore rifiuti la proposta di assunzione a tempo indeterminato formulata dalla Agenzia per il lavoro, lo stesso decadrà dal diritto all'assunzione a tempo indeterminato. Ove tra un contratto di lavoro ed il successivo, con la medesima agenzia, intercorra un periodo non lavorato di almeno 12 mesi continuativi e il lavoratore abbia rifiutato una proposta di lavoro congrua, i periodi già maturati ed utili per il computo si azzereranno e ricominceranno a decorrere dal nuovo contratto stipulato.

Congrua proposta

È da ritenersi proposta congrua, secondo quanto previsto dal comma 9 del medesimo art. 43, la proposta che preveda un compenso non inferiore di più del 10% -15%, rispetto alla media dei tre migliori contratti stipulati negli ultimi 12 mesi e l'assegnazione presso un luogo di lavoro posto ad una distanza non superiore a 50 km dalla residenza del lavoratore e comunque raggiungibile con i mezzi pubblici effettuando un percorso di una durata non superiore a 60 minuti.

Dunque, già dai prossimi mesi, per diverse Agenzie per il lavoro che applicano sin dalla sua prima formulazione il Ccnl stipulato il 28 luglio 2008, diverrà vincolante la procedura su descritta.

Decorrenza del termine di stabilizzazione

Dubbi vi sono, invece, circa l'applicabilità già dai prossimi mesi dell'obbligo di «stabilizzazione» per le Agenzie per il lavoro che abbiano aderito successivamente al Ccnl Siglato da Assolavoro - Cgil, Cisl e Uil ed in particolare per le Agenzie firmatarie del Ccnl «Alleanza lavoro» poi confluite, con il protocollo d'intesa del 9 ottobre 2009, nel medesimo contratto.

Il protocollo d'intesa pur prevedendo l'adesione delle predette società al Contratto collettivo Assolavoro - Cgil, Cisl e Uil del 28 luglio 2008, pare differire gli effetti di detta adesione con la seguente formulazione: «*Con la definizione della presente intesa Alleanza lavoro sottoscrive il Ccnl 24 luglio 2008. Tutte le disposizioni del Ccnl 24 luglio 2008, per motivi tecnici in funzione di quanto sotto riportato, troveranno piena ed integrale applicazione per le Agenzie aderenti ad Alleanza lavoro a far data dal 1° gennaio 2010, con esclusione di qualsivoglia effetto retroattivo*».

Stando alla suddetta formulazione, mentre il termine di stabilizzazione per le Agenzie aderenti originariamente al Ccnl dovrebbe decorrere dalla fine di ottobre 2008, con riconoscimento (previsto dalla norma transitoria art. 43, comma 6) di una anzianità di servizio di partenza di 6 mesi (relativa alle missioni svolte nei 12 mesi antecedenti l'entrata in vigore del contratto), per le Agenzie che hanno aderito successivamente, con il protocollo del 9 ottobre 2009, detto termine potrebbe decorrere dal 1° gennaio 2010. Di conseguenza, se confermata l'interpretazione letterale del protocollo d'intesa dell'ottobre 2009, salvo che le parti firmatarie nei prossimi mesi forniscano una comune e diversa interpretazione, mentre per la maggior parte delle Agenzie per il lavoro le prime «stabilizzazioni» dovrebbero intervenire nei primi mesi del 2011, per le Agenzie per il lavoro che hanno aderito successivamente al Contratto collettivo Assolavoro - Cgil, Cisl e Uil, questo potrebbe accadere dal 2013.

Destinazione del lavoratore stabilizzato

Una volta effettuata la stabilizzazione del lavoratore somministrato, resta poi l'incognita della destinazione dello stesso. Ovvero, il lavoratore potrà continuare ad essere inviato in missione presso il medesimo utilizzatore una volta stabilizzato presso la società di somministrazione? Stando ad alcune pronunce giurisprudenziali degli ultimi anni, che hanno considerato l'eccessiva durata della missione e l'assenza del requisito della «temporaneità» quale causa di nullità del rapporto di somministrazione, con conseguente diritto del lavoratore all'assunzione presso l'utilizzatore, la scelta di inviare sempre presso lo stesso utilizzatore il lavoratore stabilizzato potrebbe non essere completamente esente da rischi, salvo che il rapporto non venga trasformato in un rapporto di Staff Leasing. Si rammenta, infatti, che da gennaio 2010 è stata ampliata la possibilità di ricorrere allo Staff Leasing che può essere adottato in tutti i settori, mediante il ricorso alla contrattazione collettiva di secondo livello o aziendale.