

Ipotesi di rinnovo  
21 dicembre 2018

**Roberto Scaramella**  
Avvocato in Milano

# Agenzie di somministrazione, la nuova procedura di messa in disponibilità

**L'**ipotesi di rinnovo del CCNL ASSOLAVORO - FELSA CISL - NIDIL CGIL - UILTEMP, sottoscritta il 21 dicembre 2018, interviene su diversi aspetti toccati dal "Decreto

Dignità" relativi alla durata del contratto di somministrazione a tempo determinato quali il regime delle proroghe dei contratti, il computo dell'anzianità progressa ai fini del raggiungimento del tetto dei 24 mesi di durata massima del contratto di somministrazione a termine, nonché, sulla procedura di messa in disponibilità del personale somministrato a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro, sull'apprendistato in somministrazione, sul MOG e sulla formazione continua del personale somministrato.

Nella presente sede ci limitiamo alla disamina delle novità intervenute rispetto alla procedura di messa in disponibilità del personale somministrato a tempo indeterminato, per mancanza di occasioni di lavoro.

La procedura di messa in disponibilità per mancanza di occasioni di lavoro, infatti, sarà argomento di grande interesse ed istituto contrattuale molto utilizzato nei prossimi anni. Ciò in quanto si sta assistendo ad un progressivo aumento del personale somministrato, assunto a tempo indeterminato, per somministrazione sia in staff leasing che a termine. Le ragioni di questo incremento sono da ricercarsi, per il triennio 2015 -2018, negli incentivi previsti per la assunzioni a tempo indeterminato. Infatti, ricorrendo allo staff leasing, le aziende utilizzatrici, hanno avuto indirettamente la possibilità di avvalersi degli sgravi contributivi previsti in caso di assunzione a tempo indeterminato, tramite la riduzione dei costi esposti dalle Agenzie per il Lavoro che assumevano a tempo indeterminato il personale da somministrare. Gli utilizzatori, ricorrendo a detto strumen-

Modificata, ad opera dell'art. 6 dell'ipotesi di accordo di rinnovo del Ccnl agenzie di somministrazione, la procedura di messa in disponibilità di cui all'art. 25 dello stesso Ccnl, in caso di licenziamento del lavoratore somministrato a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro

to, hanno indirettamente goduto dello sgravio pur mantenendo quasi inalterata la propria flessibilità. Invero, nel contratto di Staff Leasing l'unico vincolo per l'utilizzatore è rappresentato dal rispetto del preavviso contrattuale concordato con l'Agenzia per il Lavoro e dei limiti percentuali previsti per l'utilizzo di tale istituto. L'Agenzia per il Lavoro, invece, in caso di risoluzione del rapporto è gravata dall'onere del rispetto della procedura di messa in disponibilità e della normativa sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Il ricorso alla assunzione a tempo indeterminato da parte delle Agenzie per il Lavoro, peraltro, è destinato a crescere ulteriormente nei prossimi anni, sia a causa dei limiti posti alla somministrazione a termine dal Decreto Dignità sia quale effetto della pronuncia della Corte Costituzionale dell'8 novembre 2018 che ha dichiarato incostituzionale le cosiddette "tutele crescenti".

Gli utilizzatori, infatti, per evitare di ricorrere all'utilizzo di causali nei contratti di somministrazione a termine, comunque, discutibili in Tribunale, nonché, allo scopo di limitare o comunque rendere certi i propri rischi economici in caso di licenziamento illegittimo del lavoratore, ricorreranno sempre di più allo strumento dello Staff Leasing. Essi in ogni caso tenderanno a richiedere alle Agenzie per il Lavoro la stabilizzazione del personale somministrato, allo scopo di ridurre al minimo i propri rischi di contenzioso, scaricando tuttavia questi rischi in capo alle Agenzie. Detta circostanza, se da un lato potrebbe rivelarsi per le Agenzie per il Lavoro un'occasione di incremento di fatturato ovvero un modo per avviare

alla potenziale riduzione della somministrazione a termine, per l'effetto recessivo conseguente ai limiti imposti dal decreto dignità, dall'altro aumenterà i rischi di contenzioso in capo alle stesse Agenzie, nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per il personale somministrato assunto a tempo indeterminato. Agenzie per il lavoro che sino ad oggi erano state abituate a lasciare il ruolo di protagonista nelle aule di giustizia all'Utilizzatore. Nella situazione su esposta diviene dunque indispensabile per tutte le Agenzie per il Lavoro, nel caso di mancanza di occasioni di lavoro, attuare le corrette procedure rivolte al rispetto delle previsioni di cui agli artt. 25 del CCNL del 27 febbraio 2014 e 6 dell'ipotesi di rinnovo CCNL 21 dicembre 2018 nonché al rispetto dei requisiti di legge per l'eventuale successiva risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

Già in precedenza (si veda Guida al Lavoro n. 30/2017) vi era stata occasione di analizzare quanto previsto dall'art. 25 del CCNL Agenzie per il Lavoro del 27 febbraio 2014, il quale disponeva una specifica procedura di ricollocamento e formazione del lavoratore assunto a tempo indeterminato in caso di mancanza di occasioni di lavoro, da effettuarsi prima di procedere con il licenziamento. La predetta procedura che comunque, nella nuova formulazione, lascia ancora una serie di incognite è stata riscritta e maggiormente dettagliata nella nuova ipotesi di rinnovo contrattuale.

#### **La nuova procedura ex art. 6, ipotesi di rinnovo 21 dicembre 2018**

L'Agenzia per il lavoro, nel caso in cui non possa più mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro deve avviare la procedura di messa in disponibilità mediante comunicazione a Forma.Temp. Così dispone l'art. 6 dell'ipotesi di accordo sottoscritta il 21.12.2018. L'Agenzia per il lavoro in tal caso è tenuta a fornire al lavoratore la comunicazione di messa in disponibilità e, al contempo, deve comunicare allo stesso i riferimenti dei rappresentanti sindacali territoriali e deve altresì farsi autorizzare dal lavoratore a comunicare i suoi riferimenti alle stesse organizzazioni sindacali territoriali. Nella comunicazione di messa in disponibilità deve essere individuato un referente dell'Agenzia che dovrà seguire la procedura al quale il lavoratore potrà fare riferimento. La procedura è attivabile soltanto decorsi

almeno 6 mesi di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia per il lavoro (APL). Quest'ultimo requisito può essere derogato, in situazioni specifiche e su richiesta, mediante apposite intese sottoscritte dalle Parti stipulanti il CCNL. Qualora l'attivazione della procedura venga richiesta dopo i primi 12 mesi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato la data certa di attivazione sarà 30 giorni dalla richiesta stessa inviata a Forma.Temp. Diversamente laddove la richiesta di attivazione avvenga nell'arco dei primi 12 mesi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato allora la data certa di attivazione sarà 60 giorni dalla richiesta stessa inviata a Forma.Temp. Qualora la procedura si riferisca a lavoratori di età:

- › inferiore a 50 anni la durata prevista della procedura è di 6 mesi;
- › compresa tra 50 e 55 anni la durata prevista della procedura è di 7 mesi;
- › maggiore di 55 anni la durata prevista della procedura è di 8 mesi.

Le Parti firmatarie dell'accordo sindacale e sono tenute ad incontrarsi per sottoscrivere l'accordo entro i due mesi successivi a quello nel quale è stata attivata la procedura; Nell'ambito della procedura già attivata, valutate le eventuali condizioni oggettive e soggettive presentate e rilevate nella discussione finalizzata all'accordo possono essere adottate deroghe alle tempistiche, riportando nel verbale le specifiche e puntuali motivazioni. Durante tutta la procedura al lavoratore è riconosciuto un compenso di 1.000 euro, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr.

In caso di lavoratori con contratto di somministrazione part-time, l'importo da corrispondere al lavoratore viene riparametrato in base all'orario di lavoro e comunque non inferiore a 500 euro mensili al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr.

Ai fini del calcolo della riparametrazione si prevedono 2 ipotesi:

a) qualora il contratto di assunzione preveda un orario superiore a quello effettivamente svolto l'indennità deve essere riferita a quella riferita nel contratto di assunzione;

b) qualora il contratto di assunzione preveda un orario part time inferiore a quello effettivamente svolto, l'indennità deve essere riparametrata in relazione alla media dell'orario di lavoro svolto negli ultimi 12 mesi.

Sulla base dell'accordo sottoscritto tra le Parti Fo-

maTemp rimborsa all'Agenzia tutti gli oneri del compenso erogato (100%), secondo le modalità definite dal Fondo stesso. In ogni caso l'Agenzia è tenuta a corrispondere l'intero compenso al lavoratore per tutto il periodo previsto dall'accordo.

In caso di mancato accordo, a seguito del confronto sindacale, il compenso previsto contrattualmente è posto al 70% a carico del "Fondo Formazione TI" e per il restante 30% a carico diretto dell'Agenzia che, comunque, ne anticipa tutti gli oneri. In tale ipotesi non è prevista integrazione del Fondo di Solidarietà.

Qualora le richieste di attivazione della procedura da parte della singola Agenzia superino il 5% del numero di lavoratori attivi a tempo indeterminato calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, l'intervento integrativo del Fondo di Solidarietà viene interdetto per le ulteriori procedure attivate mentre l'importo del compenso previsto rimane a carico al solo conto azienda "Fondo Formazione Tempi Indeterminati" per l'anno in corso.

Forma.Temp, entro 48 ore dalla richiesta di attivazione della procedura comunica tutte le informazioni ricevute nonché la data certa di attivazione della procedura, alle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto, le quali potranno successivamente richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti direttamente al referente individuato e comunicato dall'Agenzia. Entro la data certa di attivazione della procedura l'Agenzia è tenuta ad effettuare il Bilancio delle Competenze e a redigere il progetto di riqualificazione, condiviso con il lavoratore. Tale attività può essere realizzata anche successivamente alla data di attivazione, previa e tempestiva comunicazione a Formatemp, qualora esistano specifiche esigenze che non consentano nei tempi sia la realizzazione del Bilancio di Competenze che la definizione del percorso di riqualificazione. A seguito della condivisione con il lavoratore il progetto deve essere inviato alle OO.SS. per le opportune valutazioni ed eventuali rilievi da comunicare tempestivamente al referente di Agenzia. Successivamente, entro il termine di 60 giorni fine mese dalla data di attivazione, le Parti sono tenute ad incontrarsi per definire e sottoscrivere un accordo sui contenuti del progetto di riqualificazione professionale, proposto inizialmente dall'Agenzia. L'obbligo di cui al punto precedente può essere adempiuto sia mediante lo svolgimento di incontro in presenza presso idoneo locale messo a disposizione dall'Agenzia, o dalle OO.SS. ovvero mediante l'uti-

lizzo di strumenti di comunicazione digitale (collegamento video/telefonico, video conferenza, conferenza telefonica, ecc) messi a disposizione dalle Parti o da Formatemp. In caso di mancato incontro, per ingiustificata indisponibilità delle Parti, entro i termini su indicati la procedura si intende regolarmente attivata e l'Agenzia ha facoltà di avviare il percorso di riqualificazione condiviso con il lavoratore. In ogni caso le attività formative svolte in assenza di accordo possono essere comunque finanziate, per qualificazione e riqualificazione professionale, dal fondo tempi indeterminati Formatemp. L'accordo ha validità laddove sia sottoscritto dall'Agenzia e da almeno una componente sindacale. L'Agenzia può farsi assistere dall'Associazione di categoria alla quale aderisce o conferisce mandato.

Nella proposta di accordo l'Agenzia deve:

1) indicare l'ambito territoriale entro cui è tenuta a valutare le possibili occasioni di ricollocazione del lavoratore/trice avendo come unico riferimento la congruità dell'offerta come definita nel presente contratto

2) definire il patrimonio professionale del lavoratore/trice cui fare riferimento per valutare le occasioni di ricollocazione dello stesso;

3) indicare le attività del percorso di riqualificazione professionale che si impegna a porre in-essere, entro il termine della procedura, al fine di favorire le eventuali occasioni di ricollocazione del lavoratore/trice.

L'Agenzia è tenuta ad inviare a Forma.Temp copia dell'accordo corredata del progetto formativo condiviso e sottoscritto dalle Parti anche in modalità telematica.

Analogamente, in caso di mancato accordo, viene redatto ed inviato a Forma.Temp un verbale con indicazione delle rispettive posizioni delle Parti, La mancata disponibilità o assenza del lavoratore verso ogni singola attività proposta dall'Agenzia, qualora non giustificata, costituisce inadempimento contrattuale. Nei periodi di procedura il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro contrattualmente previsto ed è tenuto ad iniziare l'attività lavorativa ove richiesto.

Formatemp, al termine del corso di riqualificazione professionale, dichiara l'avvenuta formazione effettuata in conformità con quanto previsto dall'accordo sindacale. Il percorso formativo di qualificazione o riqualificazione deve avere una durata mini-

ma di 60 ore e deve essere completato entro un mese prima del termine della procedura. La mancata attuazione da parte dell'Agenzia degli interventi formativi di riqualificazione professionale previsti dall'accordo sindacale, verificata da Forma.Temp e da quest'ultima comunicata alle OO.SS. e all'Agenzia, determina l'obbligo per l'Agenzia di restituire entro trenta giorni le somme eventualmente percepite a titolo di rimborso. In caso di mancata restituzione Forma.Temp trasferisce risorse di pari importo dal conto Agenzia al Fondo di Solidarietà. In ogni caso l'Agenzia è tenuta a corrispondere l'intero compenso al lavoratore per tutto il periodo previsto dall'accordo, comunicata alle OO.SS. e all'Agenzia, determina l'obbligo per l'Agenzia di restituire entro trenta giorni dal ricevimento di detta comunicazione le somme eventualmente percepite a titolo di rimborso. In caso di mancata restituzione Forma.Temp trasferisce risorse di pari importo dal conto Agenzia al Fondo di Solidarietà. In ogni caso l'Agenzia è tenuta a corrispondere l'intero compenso al lavoratore per tutto il periodo previsto dall'accordo. Nel caso in cui l'Agenzia ricollochi temporaneamente il lavoratore in costanza di procedura, la stessa è sospesa per un periodo di tempo corrispondente alla durata della nuova missione e ne deve essere data comunicazione a Forma.Temp. Il periodo residuo potrà essere successivamente utilizzato qualora il lavoratore ricollocato cessi la sua attività lavorativa nell'arco di dodici mesi di calendario successivi all'attivazione della nuova missione. Qualora il lavoratore venga ricollocato in una o più missioni per un periodo complessivo superiore a dodici mesi e sino a ventiquattro mesi di calendario, è prevista una integrazione al periodo di procedura residuo fino ad un massimo di tre mesi, nel caso in cui il residuo sia inferiore. In tale caso, decorso tale periodo residuo, la procedura si intenderà comunque conclusa, senza necessità di esperirne una ulteriore. Di contro laddove il lavoratore torni in disponibilità a seguito di una o più missioni di durata complessiva superiore a ventiquattro mesi di calendario, sarà necessario attivare una nuova procedura per mancanza di occasioni di lavoro. Qualora le attività di riqualificazione definite nell'accordo non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore o dei lavoratori coinvolti, e permanendo la mancanza di occasioni di lavoro, l'Agenzia al termine del periodo di procedura potrà procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo

comunicando il licenziamento individuale o plurimo. Analogamente, in caso di mancato accordo, l'Agenzia potrà procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo al termine del periodo previsto.

#### **Osservazioni conclusive**

Come si può osservare raffrontando il contenuto della procedura di messa in disponibilità come prevista dal precedente accordo con quella prevista dall'ipotesi di rinnovo sottoscritta il 21 dicembre 2018, essa viene sviluppata in modo più articolato e preciso rispetto alla vecchia formulazione, con un coinvolgimento più attivo delle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori. Parimenti viene richiesta la specifica individuazione di un responsabile dell'Agenzia che segua la procedura di formazione e ricollocamento del lavoratore. La nuova procedura di ricollocamento/formazione, se pur forse un pò più impegnativa nella sua attuazione, se seguita correttamente ed in modo preciso da personale di Agenzia adeguatamente formato, potrebbe effettivamente limitare il sorgere di contenziosi. Se correttamente attuato potrebbe addirittura portare ad una rimodulazione del modo di intendere il lavoro somministrato nel mercato italiano, orientandolo sempre di più verso delle attive politiche di ricollocamento del personale. Restano ancora oscuri alcuni punti, ossia, in cosa di concretizzi l'assenza di occasioni di lavoro che giustificano l'attivazione della procedura di messa in disponibilità e soprattutto che giustifichi il successivo licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore somministrato e come questa assenza di occasioni di lavoro, possa essere comprovata in caso di contestazione, tenendo conto della peculiarità proprie delle Agenzie per il Lavoro. Infatti, la presenza o meno di successive assunzioni, per mansioni equivalenti, entro i sei mesi dal licenziamento, magari nella medesima area territoriale in cui si è proceduto al licenziamento del lavoratore, in un'azienda ordinaria potrebbe essere un sintomo di assenza del giustificato motivo oggettivo e certamente il segno di un non corretto tentativo di repêchage. Ciò in quanto una società ordinaria, prima di procedere con l'assunzione di lavoratore, deve assegnare priorità al ricollocamento del lavoratore licenziato. La medesima valutazione non può essere formulata nell'ambito della Agenzia per il Lavoro senza mettere in crisi l'intera attività imprenditoriale della società. Infatti,

nel caso della Agenzia per il Lavoro ciò che può essere richiesto è il mero tentativo di ricollocamento del lavoratore, posto in disponibilità, in via prioritaria, ma non può essergli richiesto di non effettuare nuove assunzioni e somministrazioni, laddove l'utilizzatore rifiuti la somministrazione del predetto lavoratore. Se la APL riceve una richiesta di operai da parte di un utilizzatore, ma quest'ultimo letti i curricula già presenti, decide comunque di scartare i lavoratori

in disponibilità e ne richiede altri, La APL non può certo imporre all'utilizzatore l'operaio in disponibilità. L'unico vincolo che si può effettivamente imporre alla APL è dunque quello di proporre il candidato. Una diversa impostazione costringerebbe la APL a interrompere la propria attività imprenditoriale, che consiste nella "vendita di lavoratori", sino a quando qualche utilizzatore non decida di assumere il lavoratore in disponibilità. ●