

Tribunale di Milano  
Ordinanza 14 giugno 2017, n. 2737

**Roberto Scaramella**  
Avvocato in Milano

# Agenzie per il lavoro, procedura di licenziamento e reintegra

**D**i grande interesse è una recente ordinanza del tribunale di Milano del 14 giugno 2017, n. 2737 che dispone per la prima volta la reintegra di un lavoratore somministrato licenziato a seguito dello svolgimento della procedura prevista dall'art. 25 del Ccnl Agenzie per il Lavoro Assolavoro- Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uiltemp.

La sentenza in commento, se pur nella propria motivazione dia per scontati alcuni passaggi logico giuridici che hanno portato, nel caso di specie, alla reintegra del lavoratore, in una vicenda che ha comunque delle proprie peculiarità, apre ad una problematica giuridica sino ad oggi latente, ma che nel prossimo futuro, molto probabilmente, porterà ad un proliferare di contenziosi.

## La procedura di licenziamento ex art. 25 del Ccnl

L'art. 25 del Ccnl Agenzie per il Lavoro dispone che l'Agenzia, 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 non possa procedere immediatamente con la risoluzione del rapporto di lavoro, ma debba avviare la procedura prevista dal richiamato articolo mediante comunicazione a FORMA.TEMP (Ente bilaterale istituito con il Ccnl Assolavoro - Nidil CGIL - Felsa CISL - UILTEMP) di messa in disponibilità del lavoratore.

FORMA.TEMP, entro 48 ore dalla richiesta di attivazione della procedura, deve comunicare tutte le informazioni ricevute, nonché la data certa di attivazione della procedura, alle Commissioni Sindacali Territoriali competenti nonché all'associazione dato-

L'ordinanza del tribunale di Milano pone un problema di interpretazione dell'art. 25 del Ccnl Agenzie per il Lavoro e di applicazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo alle Agenzie stesse

## LA MASSIMA

**Licenziamento - Lavoro somministrato a termine - Procedura ex art. 25 Ccnl Agenzie per il Lavoro - espletamento - Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - legittimità - esclusione - reintegra del lavoratore**

Il formale espletamento della procedura ex art. 25 del Contratto Collettivo Assolavoro/Nidil Cgil, Felsa - Cisl e Uil Temp non è elemento sufficiente a legittimare il licenziamento del lavoratore somministrato a tempo indeterminato

¶ Tribunale di Milano, ord. 14 giugno 2017, n. 2737- Giud. Scarzella - Ric. S.M. - Res. A. s.r.l. ed E. S.r.l.

riale e alle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il contratto, che potranno successivamente richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti direttamente al referente individuato e comunicato dall'Agenzia. Le Parti dovranno incontrarsi entro 90 giorni dalla data di attivazione della procedura, nell'ambito della CST competente per territorio, per definire e sottoscrivere un accordo sui contenuti del percorso di riqualificazione professionale, proposto inizialmente dall'Agenzia. Nella proposta di accordo l'Agenzia deve: a) 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 contratto; b) definire il patrimonio professionale del lavoratore/trice cui fare riferimento per valutare le occasioni di ricollocazione dello stesso; c) 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 oc-

casioni di ricollocazione del lavoratore/trice. Durante detto periodo l'Agenzia è tenuta a corrispondere in ogni caso un compenso pari a 850 euro mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr, per la durata di sei o sette mesi. Somma che viene poi rimborsata dal fondo Formatemp. Nel caso in cui la Agenzia per il lavoro proceda con il licenziamento del lavoratore senza procedere con la predetta procedura è prevista l'applicazione da parte di FORMA.TEMP di una sorta di sanzione, ovvero L'Ente trasferirà dal conto Azienda al fondo solidale di garanzia un importo pari al compenso previsto per l'intera procedura maggiorato di una mensilità. Qualora le attività di riqualificazione definite nell'accordo non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore/trice o dei lavoratori coinvolti, e permanendo la mancanza di occasioni di lavoro, l'Agenzia, al termine del periodo di procedura, può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo comunicando il licenziamento individuale o plurimo.

### **L'interpretazione del contratto e il potenziale contenzioso**

Le Agenzie per il lavoro, sino ad oggi, hanno tendenzialmente applicato la predetta procedura, convinte che lo svolgimento della stessa portasse quasi automaticamente ad una legittimità del licenziamento del lavoratore somministrato a tempo indeterminato, licenziato per mancanza di occasioni di lavoro al termine della stessa. La presenza di diversi passaggi sindacali previsti nella medesima procedura ha talaltro fatto sì che vi fosse sino ad oggi un contenzioso piuttosto limitato, mediato dagli interlocutori sindacali che, indipendentemente dai risvolti giuridici, hanno cercato di ridurre le occasioni di contenzioso, essendo le stesse oo.ss. parte del procedimento. Negli ultimi due anni, però, le Agenzie per il Lavoro hanno fatto un ricorso al lavoro a tempo indeterminato molto più elevato rispetto al passato, per effetto delle importate agevolazioni contributive introdotte dalla finanziaria 2015. Sono dunque cresciuti a dismisura i rapporti a tempo indeterminato instaurati dalle Agenzie per il Lavoro con il personale somministrato, molti dei quali, peraltro, non soggetti a tutele crescenti. Non dimentichiamoci, infatti, che le agevolazioni contributive per le assunzioni a tempo indeterminato sono intervenute prima della modifica della legge sui licenziamenti.

Cominciano dunque ad esservi i primi contenziosi conseguenti alla risoluzione di rapporti di lavoro relativi a personale somministrato assunto a tempo indeterminato dalle Agenzie per il Lavoro e la giurisprudenza, pur riconoscendo, in alcuni casi, la specificità normativa riservata a detta tipologia di rapporti, non pare orientata verso un automatismo che ritenga sufficiente l'espletamento della procedura ex art. 25 Ccnl Agenzie per il lavoro per considerare legittimo il licenziamento.

### **Gli orientamenti del Tribunale di Milano**

Al contrario, in tutti i casi sino ad oggi trattati, il Tribunale pare essersi orientato verso un effettiva verifica delle ragioni del licenziamento e dell'effettività del *repechage*, indipendentemente dall'attuazione della procedura prevista dal Contratto Collettivo.

Le prime Ordinanze sempre del Tribunale di Milano (ord. 24 luglio 2015, n. 22702, Dr. Lombardi e 28 giugno 2016, n. 18812, Dr.ssa Saioni) se pur di rigetto, quindi di accertamento della legittimità del licenziamento, riportano una compiuta verifica della ragioni a supporto del licenziamento e non una semplice analisi del rispetto della procedura prevista dal contratto collettivo. Sia nel primo provvedimento che nel secondo, se pur i magistrati milanesi hanno dapprima analizzato la sussistenza del procedura ex art. 25 del Ccnl, essi hanno successivamente vagliato, alla stregua di un qualsiasi licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'effettiva sussistenza di offerte lavorative alternative e l'effettività del *repechage* offerto dalla Agenzia per il Lavoro.

L'ultima ordinanza, in commento, invece, pur concentrandosi sulla specificità della vicenda, ha applicato al licenziamento operato dalle Agenzie per il Lavoro l'ordinaria analisi prevista per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sorvolando completamente sulla attuazione della procedura ex art. 25 ed ha disposto per la prima volta la reintegra del lavoratore somministrato presso l'Agenzia per il lavoro. In questo ultimo provvedimento il magistrato ha addirittura cercato le ragioni giustificatrici del licenziamento nella motivazione espressa dall'utilizzatore nel voler interrompere la missione, trascurando completamente la successiva procedura ex art. 25 del Ccnl Assolavoro attuata dalla Agenzia per il Lavoro. Così nell'ordinanza: *“la ragione sottesa al licenziamento impugnato va pertanto individuata nei motivi indicati da E. (utilizzatrice) nella propria comunicazio-*

ne del 22 ottobre 2015 e, pertanto, nella dedotta volontà della società di riorganizzare il servizio di fisioterapia svolto presso la propria struttura nel contestato mancato possesso in capo al ricorrente, dei titoli di studio richiesti alla legge per esercizio della mansioni di fisioterapista. La sussistenza di tali motivi non risulta attendibilmente provata in giudizio...il licenziamento intimato appare pertanto manifestamente ingiustificato”.

Se pur si possa ritenere l'ultimo provvedimento in commento, in gran parte frutto della specificità della vicenda sottoposta al vaglio del Tribunale, lo stesso provvedimento, letto unitamente agli altri provvedimenti su citati emessi dal Tribunale di Milano, pone un problema di interpretazione della procedura prevista dal Contratto Collettivo Assolavoro, per il licenziamento per mancanza di occasioni di lavoro. Infatti, alla predetta previsione contrattuale può essere data una duplice lettura.

#### **Due possibili interpretazioni della previsione contrattuale**

Essa, a seconda dell'indirizzo cui si voglia aderire, può essere semplicemente ritenuta una procedura prevista a maggior tutela del lavoratore ma meramente integrativa della tutela prevista in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che resta anch'essa pienamente vincolante. Oppure, può essere ritenuta una forma di tipizzazione del licenziamento per assenza di occasioni di lavoro prevista per le Agenzie per il Lavoro ex l. 183/2010. L'art. 30 comma 3 della l. 183 del 2010 dispone, infatti, che “Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi”. L'art. 25 del Ccnl Assolavoro dispone “Qualora le attività di riqualificazione definite nell'accordo non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore/trice o dei lavoratori coinvolti, e permanendo la mancanza di occasioni di lavoro, l'Agenzia al termine della periodo di procedura può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo comunicando il licenziamento individuale o plurimo”.

Ritenendo detta clausola contrattuale un forma di tipizzazione del licenziamento, il giudicante in caso di contenzioso, dovrebbe semplicemente verificare se sono state poste in essere le attività di riqualificazione previste nell'accordo sottoscritto con le orga-

nizzazione sindacali in sede di CST e se al termine delle stesse in ogni caso non si sia riuscito a trovare occasioni di lavoro, optando per la legittimità del licenziamento in caso affermativo. Laddove si ritenga, invece, la procedura ex art. 25 semplicemente una previsione contrattuale di miglior favore per il lavoratore, meramente integrativa rispetto alla tutela prevista per i licenziamenti individuali in generale, anche in caso di corretto espletamento della procedura, il giudice, comunque, sarebbe tenuto a verificare la sussistenza dei presupposti previsti per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Controllando comunque sia l'espletamento della procedura che l'effettiva sussistenza del giustificato motivo oggettivo e l'impossibilità di Repechage secondo i criteri ordinari. Una procedura quella prevista da contratto, quindi, meramente integrativa rispetto a quanto previsto per legge. Come avviene, ad esempio, per le procedure di ricollocamento dei lavoratori assegnati ad appalti tutelati dalle clausole di salvaguardia previste dai contratti collettivi in caso di cambio appalti. Infatti, in questi ultimi casi la giurisprudenza ha sempre ritenuto che la tutela contrattuale non sostituisca, ma integri, la tutela legale (Cass., sez. lav., n. 23732/2016, Cass., sez. lav., n. 12613/2007; Cass., sez. lav., n. 4166/2006, Cass., sez. lav., n. 15593/2002, Min. Lav., interpello n. 22/2012). Le prime sentenze su citate sembrerebbero più orientate verso questa ipotesi anche se si tratta di primi provvedimenti di merito.

#### **Criteri per individuare il tentativo di repechage nelle Agenzie per il lavoro**

Una ulteriore questione si pone per questo tipo di licenziamenti anche laddove si volesse optare per l'ultima interpretazione esposta riguardo ai criteri da utilizzare per valutare la sussistenza del tentativo di repechage nell'attività tipica delle agenzie per il lavoro.

Infatti, mentre la verifica del LUL e la presenza di successive assunzioni, per mansioni equivalenti, entro i sei mesi dal licenziamento, rappresenta, nel licenziamento operato in una società ordinaria, certamente il segno di un non corretto 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. Se un'azienda che produce e/o vende bulloni, ha un incremento di richiesta di bulloni e per procedere alla produzione degli stessi deve assumere nuovi tornitori, non può farlo se prima non ricolloca l'operaio per cui procede con licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Nel caso di una APL il prodotto, però, è il lavoratore stesso, 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 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.

Per queste ragioni il Ccnl di riferimento ha creato una regolamentazione speciale che rende opportuno e conveniente alla APL di attivarsi per un ricollocamento, ma che regola l'esubero in modo completamente diverso rispetto al rapporto di lavoro ordinario.

E sempre per queste ragioni l'art. 24 del D.Lgs n. 81/2015 non ha incluso i lavoratori somministrati tra quelli con diritto di precedenza per le nuove assunzioni a tempo determinato o indeterminato. Il tentativo di *repechage*, quindi, ad avviso di chi scrive, nel caso delle APL, dovrebbe essere ricercato esclusivamente nella prova dell'avvenuta proposta del lavoratore presso più utilizzatori ed in via prioritaria rispetto ai lavoratori poi inviati in missione. Ad ogni modo la gestione dei licenziamenti dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato rappresenta un questione giuridica ancora aperta e che costituirà nel prossimo futuro una occasione di importante contenzioso. ●