



Il tentativo obbligatorio di conciliazione diventa “doppio” in caso di applicazione dell’art. 23-bis del Ccnl delle agenzie di somministrazione di lavoro

di Annalisa Difronzo

Tag: #agenziedisomministrazione, #tentativo, #conciliazione.

L’art. 23-bis Ccnl agenzie di somministrazione attualmente prevede che le agenzie, nel caso in cui non possano più mantenere alle proprie dipendenze un lavoratore assunto a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro, il quale abbia una anzianità di servizio di almeno 30 settimane (comprendente di eventuali periodi di disponibilità), sono tenute ad informare anticipatamente le organizzazioni sindacali dei lavoratori a livello territoriale o/e nazionale e a promuovere, nell’arco di 15 giorni, la procedura di confronto sindacale.

Il confronto sindacale è volto a favorire la stipula di un accordo sindacale finalizzato alla promozione di politiche attive dirette a favorire percorsi di riqualificazione e continuità professionale, per una durata di sei mesi, elevata a sette mesi per i lavoratori con più di 50 anni di età.

Per i lavoratori interessati dalla procedura è prevista la corresponsione, per tutta la durata del periodo suindicato, di una indennità di disponibilità, di cui il 60% è a carico delle agenzie e il restante 40% a carico della gestione bilaterale, mentre, nel caso intervenga un accordo sindacale, nell’arco dei primi 3 mesi l’onere del pagamento dell’indennità di disponibilità viene diversamente ripartito: 40% a carico delle agenzie e 60% a carico dalla gestione bilaterale.

Tutto ciò sino all’entrata a regime del nuovo Ccnl delle agenzie di somministrazione, in quanto l’accordo del 27 settembre 2013 per il rinnovo prevede nuove regole e specifica che «al lavoratore coinvolto nella procedura per mancanza di occasioni di lavoro, sarà corrisposta una retribuzione di 850 euro mensili, erogata dalle agenzie e totalmente a carico della bilateralità».

In caso di mancato accordo, la retribuzione erogata sarà per il 70% a carico della bilateralità e per il 30% a carico della agenzia.

Al termine del periodo di sei/sette mesi volto alla ricollocazione del lavoratore, permanendo lo stato di inoccupabilità, l’agenzia potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la legge n. 92 del 28 giugno 2012 ha però modificato l’art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966, prevedendo il tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi la commissione di conciliazione di cui all’art. 410 c.p.c..

Alla risoluzione del rapporto di lavoro a seguito della procedura per mancanza di occasioni di lavoro ex art. 23-bis dovrà allora essere applicata anche la disciplina del tentativo obbligatorio di conciliazione introdotta con la l. n. 92 del 28 giugno 2012.

Sul punto, anche la risposta all' interpello n. 27 del 20 settembre 2013 del Ministero del Lavoro tende ad eliminare ogni dubbio che possa sorgere sull'applicazione del tentativo obbligatorio di conciliazione per i licenziamenti ex art. 23-bis del Ccnl per i lavoratori somministrati.

I chiarimenti sono stati formulati in occasione dell'istanza di interpello presentata dall'Assosom al fine della corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 7, legge n. 604 del 15 luglio 1966, così come modificata dall'art. 1, comma 40, l. n. 92 del 28 giugno 2012, richiedendo se la normativa sopra richiamata potesse trovare applicazione anche nell'ipotesi in cui il licenziamento in questione venisse effettuato da una agenzia di somministrazione, sia nei confronti dei propri dipendenti "diretti", sia di quelli inviati in missione presso diverse imprese utilizzatrici aventi sedi dislocate nell'ambito del territorio nazionale.

Al riguardo, in via preliminare, l'interpello ricorda che l'art. 7, legge n. 604 del 15 luglio 1966 trova applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori che, in ciascuna sede, stabilimento, filiale o reparto occupino alle proprie dipendenze più di 15 unità o più di 5 se imprenditori agricoli.

Non risulta alcuna disposizione che consenta un esonero per le agenzie di somministrazione dalla disciplina di cui all. 7, legge n. 604 del 15 luglio 1966, pertanto, secondo l'interpretazione del Ministero, la disciplina del tentativo di conciliazione troverà applicazione anche nel caso in cui il datore di lavoro che proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia una agenzia.

È necessario evidenziare che nella procedura prevista per l'avvio del tentativo obbligatorio di conciliazione, la comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro deve contenere l'intenzione del datore di lavoro di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

Le due procedure sono entrambe orientate alla ricollocazione del lavoratore, ma l'una si svolge in sede sindacale, e l'altra dinnanzi la commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione Territoriale del lavoro.

Premesso ciò, si deve ricordare che la procedura ex art. 23-bis del Ccnl agenzie di somministrazione prevede un periodo di sei mesi, che possono essere elevati a sette in caso di lavoratori con più di 50 anni di età, per attivare percorsi di riqualificazione, con la corresponsione, a favore del lavoratore, dell'indennità di disponibilità. Quindi, in tali casi, procedere ulteriormente dinnanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro comporterebbe la duplicazione di una procedura già prevista in sede diversa – quella sindacale – dal Ccnl di riferimento.

Non è chiaro, inoltre, quando la procedura innanzi la Direzione territoriale del lavoro debba avere inizio: una ipotesi potrebbe essere quella di informare contemporaneamente le rappresentanze sindacali ai fini della procedura dell'art. 23-bis e di inviare la comunicazione alla Direzione territoriale competente per la procedura riguardante il tentativo obbligatorio di conciliazione.

Ma le due procedure potranno essere attivate parallelamente o dovranno susseguirsi in momenti diversi?

A parere di chi scrive, le due procedure potrebbero essere attivate parallelamente, ma, come anticipato, i tempi sono differenti: sei o sette mesi per la procedura ex art. 23-bis Ccnl lavoratori somministrati e meno di un mese per la procedura di conciliazione obbligatoria.

La Direzione territoriale del lavoro competente deve infatti trasmettere la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore entro sette giorni dalla ricezione della richiesta, e la stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione, procedono ad esaminare soluzioni alternative al recesso, deve concludersi entro i venti giorni successivi al momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro.


Così, se le procedure si attivano contemporaneamente, quella dinnanzi la DTL si concluderà molto prima di quella prevista dalla contrattazione collettiva, rendendola di fatto – e auspicabilmente – inutile.

Nel caso in cui le due procedure non fossero invece attivate parallelamente, quando dovrebbe essere attivata la procedura dinnanzi la DTL? La soluzione più semplice porterebbe a considerare la procedura ex art. 23 Ccnl una procedura speciale e “di ulteriore garanzia” rispetto a quella introdotta dalla legge Fornero, in quanto prevista dalla contrattazione collettiva, e ad applicare pertanto unicamente quest'ultima. Non si possono però tacere, sul punto, i dubbi interpretativi sollevati dalla compresenza di due procedure aventi la medesima finalità ma regolate da fonti di grado diverso, la cui contemporanea presenza rende difficile decretare, anche sulla base della natura giuridica del contratto collettivo, quale delle due dovrebbe prevalere.

Alla luce di quanto qui evidenziato, e considerato, altresì, che la *ratio* posta alla base di entrambe le procedure pare comunque essere la medesima, non si può che confermare che il necessario svolgimento di entrambe le procedure sembra essere semplicemente una ulteriore complicazione del sistema, con il conseguente consueto “appesantimento” a carico di imprese e lavoratori e senza che questo si sostanzi, poi, in una maggiore tutela per questi ultimi.

Annalisa Difronzo

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

 @a_difronzo