

Tribunale di Milano. Agenzie di somministrazione

Giustificato il licenziamento se finisce lo staff leasing

Giampiero Falasca

■ Quando cessa il contratto di staff leasing, l'Agenzia per il lavoro che non riesce a ricollocare il dipendente assunto a tempo indeterminato può licenziarlo per giustificato motivo oggettivo. È la conclusione cui giunge la sentenza 3848 del 26 luglio scorso del Tribunale di Milano, sezione Lavoro, che ha affrontato un tema finora poco esplorato dalla giurisprudenza.

La vicenda riguarda un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sorto tra una persona e un'Agenzia per il lavoro per dare esecuzione a un contratto di staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato, nel linguaggio legislativo). Una volta terminata la fornitura di personale, a seguito della disdetta dell'impresa utilizzatrice, il dipendente era tornato a disposizione dell'Agenzia, la quale aveva attivato una serie di meccanismi per tentare la sua ricollocazione professionale. Nonostante i tentati-

vi svolti, al dipendente non era stata trovata un'altra occupazione, e quindi l'Agenzia aveva deciso di procedere al licenziamento per giustificato motivo.

Il Tribunale di Milano ha considerato valido tale licenziamento, in quanto ha ritenuto che le azioni svolte dall'Agenzia per il lavoro fossero sufficienti a dimostrare il pieno rispetto degli impegni previsti dalla legge e dal contratto collettivo di settore. Questi impegni sono molto rilevanti, in quanto mirano a responsabilizzare le Agenzie per il lavoro, che non devono dimenticare del dipendente che rientra dalle missioni ma devono attivarsi per ricollocarlo. Per fare questo, un'Agenzia per il lavoro che riprende un lavoratore prima impiegato presso un utilizzatore deve seguire le procedure previste dal contratto collettivo di settore, firmato da Assolavoro, Alleanza Lavoro, Felsa, Nidil e Uiltemp. L'articolo 23 bis di questo contratto stabilisce che alla fine di un

rapporto di somministrazione l'Agenzia che riprende in carico il lavoratore deve firmare un accordo sindacale con le organizzazioni dei lavoratori di livello provinciale, e in tale accordo deve definire un piano di azioni volte al reimpiego: orientamento, formazione, informazione, e così via. Questo piano deve avere una durata di almeno sei mesi; una volta terminato questo periodo, se non è stato possibile ricollocare il dipendente, l'Agenzia per il lavoro può licenziare per giustificato motivo oggettivo.

La sentenza di Milano si trova per la prima volta a giudicare il corretto rispetto di questo sistema e, nel farlo, offre una lettura tecnicamente fedele al dato normativo.

Questa coerenza interpretativa può dare un impulso allo staff leasing, pensato dal legislatore per erodere quote di mercato a forme di lavoro controverse quali gli appalti di servizi.