



Data intervento: 18 febbraio 2014

Tipo di intervento: accordo sindacale in deroga al divieto ex art. 20, c. 5, lett. b), primo periodo D.Lgs 276/2003

Settore: industria metalmeccanica

Dimensioni d'impresa: 122 dipendenti

Finalità perseguite: utilizzo somministrazione in periodo coperto da divieto ex art. 20, c. 5, lett. b), primo periodo D.Lgs 276/2003

#### Analisi:

Contestualmente alla stipulazione di un accordo conclusivo di una procedura di riduzione di personale (artt. 4 e 24 L. 223/1991), che ha interessato un significativo numero di lavoratori, pari a 18 unità sulle circa 122 stabilmente in organico, l'azienda ha sottoscritto con la RSU, assistita da un'organizzazione sindacale territoriale, un'intesa che permetta la deroga al divieto di somministrazione di lavoro a tempo determinato secondo quanto disposto dal comma 5 dell'art. 20 D.Lgs 276/2003.

Come è noto, infatti, la normativa richiamata vieta espressamente la somministrazione di lavoro presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, salva, come nel caso in esame, diversa disposizione degli accordi sindacali ovvero a meno del riscontro di particolari caratteristiche oggettive (finalità sostitutiva ovvero durata iniziale inferiore a tre mesi del contratto) o soggettive (conclusione del contratto ai sensi dell'art. 8, c. 2 L. 223/1991) del contratto di somministrazione stessa.

Con l'accordo sindacale allegato, nel quale le parti hanno comunemente riconosciuto la necessità di supportare e integrare l'organico aziendale, anche contestualmente all'attuazione dell'accordo di mobilità in pari data stipulato e nei mesi successivi coperti dal divieto detto, azienda e rappresentanze sindacali hanno consentito il ricorso alla somministrazione in deroga al divieto di legge, anche pertanto per l'utilizzazione di lavoratori a copertura di mansioni pari a quelle dei lavoratori interessati dalla procedura di licenziamento collettivo. In particolare, si segnala:

- validità della deroga riferita all'intero periodo di vigenza del divieto, attraverso l'utilizzo di un termine aperto;
- nessuna limitazione relativa all'area, al numero o alla ragione di ricorso alla somministrazione;
- possibilità di ricorrere direttamente alla somministrazione, senza alcun obbligo di verifica di disponibilità interne.

Riferimento per informazioni: [f.parea@confindustriabergamo.it](mailto:f.parea@confindustriabergamo.it)

All. testo accordo aziendale