

I DUE LIOCORNI.

Storia tormentata di staff leasing e Job on call, con sconfino nella somministrazione a termine

Da sempre costituiscono un'accoppiata imbattibile. Sono la Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (di seguito chiamerò "Staff Leasing") e il Lavoro intermittente (di seguito "Job on call").

Entrambi introdotti con la Riforma Biagi (il Decreto legislativo n. 276/2003 in attuazione della Legge n. 30/2003), entrambi spesso bistrattati o addirittura vietati dalle parti sociali in alcuni contratti collettivi ed entrambi abrogati, o peggio ancora aboliti, e poi reintrodotti dal Legislatore.

Una sorte comune, i due, di cui fatico da sempre a dare una spiegazione, tecnica quantomeno, che sindacal-politica ci si arriva più facilmente. Lo *Staff leasing* è a tempo indeterminato sia lato lavoratore sia lato commerciale (con l'utilizzatore) e, soprattutto, è inserito in un contesto rodato da molti anni di flessibilità contrattata (il Ccnl di settore, rinnovato il 15 ottobre di quest'anno, contiene forme di *welfare*, percorsi di formazione e riqualificazione, misure di sostegno al reddito, unici nel panorama italiano). Il *Job on call* è certamente altro, risponde ad esigenze diverse, è una forma di pura e spinta flessibilità. Ma tant'è, i due stanno sempre assieme, mano nella mano, nella buona e nella cattiva sorte.

Piccolo passo indietro e poi veniamo ai giorni nostri con i due accadimenti da cui è nata questa mia riflessione.

Siamo alla fine del 2007, Pacchetto *Welfare* (Legge n. 247/2007) del Governo di Romano Prodi (Ministro del Lavoro era Cesare Damiano), quando i nostri due vengono eliminati, con due striminziti commi che non prevedono neppure un minimo di regime transitorio o altre norme di raccordo. Il *Job on call* "solo" abrogato ("Gli articoli da 33 a 40 del Decreto legislativo 10 settem-

bre 2003, n. 276, sono abrogati"), lo Staff leasing addirittura abolito ("È abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276"). E qui, come sempre del resto, le parole hanno il loro peso.

Destino comune che i due mantengono con la Finanziaria del 2010 (Legge n. 191/2009) del Governo di Silvio Berlusconi (Ministro del Lavoro era Maurizio Sacconi) quando, sempre entrambi, vengono reintrodotti nel nostro ordinamento giuridico dopo due anni di purgatorio.

Ma sono anche le parti sociali ad accomunare spesso i due. Due esempi su tutti: il Ccnl Trasporto e logistica e il Ccnl Credito. Entrambi i contratti collettivi vietano (nei testi vigenti qualcosa è cambiato) l'utilizzo tanto dello *Staff leasing* quanto del *Job on call*. Sul perché non entro, i due contratti collettivi penso abbiano diverse motivazioni, ma sulla legittimità di questo divieto personalmente ho sempre nutrito seri dubbi. Può cioè un contratto collettivo di natura privatistica vietare agli associati/iscritti delle parti stipulanti, lavoratori e datori, l'utilizzo di una forma contrattuale prevista dalla legge? E, per quanto riguarda lo *Staff leasing*, può un contratto di lavoro vietare alle aziende l'utilizzo di un contratto di natura commerciale (con riflessi anche sulle Agenzie per il lavoro e sui loro candidati e potenziali lavoratori)?

[Primo accadimento] Ecco, una recente sentenza della Corte di Cassazione dice di no, che no, non possono. È la sentenza n. 2943 del 12 settembre 2019 riferita al (questa volta lasciato) solo *Job on call* ma, a mio parere, facilmente estendibile anche allo *Staff leasing*. La sentenza, in estrema sintesi, ➤

I DUE LOCORNI. STORIA TORMENTATA DI STAFF LEASING E JOB ON CALL, CON SCONFINO NELLA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

dice che tra le ipotesi di divieto (del *Job on call*, ma la norma dello *Staff leasing* è identica) non sono contemplate anche quelle di inerzia o, per quanto qui ci interessa, “di veto delle parti collettive”. In altre parole, che prendo in prestito dall’avvocato Giampiero Falasca, la Corte dice che è “vietato vietare”. È sicuramente un principio importante, primo nel suo genere, cui le parti sociali ora credo dovranno attenersi.

[Secondo accadimento] Ma a Milano pare non se ne siano accorti. Vero che non hanno previsto un divieto esplicito ma, a mio modo di vedere, le parti sociali del settore Terziario del capoluogo lombardo ci sono andate molto vicine o, addirittura, oltre. Mi riferisco all’«*Accordo territoriale sui contratti a tempo determinato “Milano Città Turistica”*», sottoscritto da Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams-Cgil Milano, Fisascat-Cisl Milano Metropoli e Uiltucs Lombardia il 6 novembre 2019.

Accordo che, in attuazione di norme di legge (Decreto legislativo n. 81/2015, art. 21, co. 2) e di contratto collettivo nazionale (Ccnl Terziario, art. 75), individua le località a prevalente vocazione turistica e le attività stagionali interessate con i relativi periodi temporali. E fin qui tutto bene. È la risposta classica, la più semplice, alle complicazioni derivanti dal Decreto Dignità. Se non fosse che, scrivono le parti sociali, l’Accordo è applicabile “*esclusivamente ai datori di lavoro che [...] non utilizzino contratti di lavoro intermittente di cui all’art. 13 del D.lgs. n. 81/2015 e non effettuino, contemporaneamente alle assunzioni a termine ai sensi del presente Accordo, nelle unità operative interessate e per le medesime mansioni, contratti di somministrazione di lavoro di cui all’art. 31 del D.lgs. n. 81/2015*”. Insomma, non un vero e proprio divieto ma una condizione di applicabilità che, a un divieto, molto assomiglia. Ed estesa non solo ai nostri (*Staff leasing* e *Job on call*), ma alla somministrazione tutta (sia a tempo indeterminato che a termine).

Ora, lungi da me ipotizzare che il vero motivo di questa esclusione sia un tema di vil denaro (il versamento dei contributi a Ebitter, Ente bilaterale del Terziario, per ogni assunzione a tempo determinato, versamento che non avverrebbe in caso di somministrazione di lavoro) anche se, come diceva qualcuno, “*a pensar male si fa peccato ma spesso ci si azzecca*”, mi chiedo se tale previsione sia legittima. Da un lato visto che l’art. 75 del Ccnl Terziario, di cui l’Accordo milanese è esecuzione, delega ai territoriali la sola “*individuazione delle località a prevalente vocazione turistica*” al fine di ricomprenderle tra le attività stagionali e non anche l’individuazione delle tipologie contrattuali che di tali attività stagionali ne consentono l’esecuzione. Dall’altro lato, in considerazione di quanto stabilito dalla Corte di Cassazione con la sentenza sopra richiamata.

È lecito, in altre parole, che un contratto collettivo territoriale (non un contratto di prossimità) sulla scia della legittima previsione di nuove attività stagionali, limiti (leggasi vieti) così fortemente due istituti contrattuali? Tra l’altro il primo giuslavoristico e il secondo commerciale (gli utilizzatori oggetto dell’Accordo non potranno più stipulare contratti commerciali a termine o tempo indeterminato con un’Agenzia per il lavoro, pena l’impossibilità di avere contratti stagionali per le stesse mansioni) con impatti anche sulla libertà imprenditoriale (non scomodo qui la Costituzione, ma chissà)?

Certo, le aziende potranno scegliere se aderire o meno all’Accordo. Ma la considerazione resta, perché se scegli l’uno (il contratto a tempo determinato stagionale) ne perdi tre (lo *Staff leasing*, il *Job on call*, la somministrazione a termine) e se scegli anche solo uno dei tre perdi l’uno.

E non voglio entrare qui in considerazioni sui vantaggi o gli svantaggi che questo Accordo consegna ai lavoratori. Mi limito a chiedere alle parti sociali milanesi un ripensamento, ad esclusivo vantaggio della legittimità dell’Accordo.