

TEMPORANEA RAGIONEVOLEZZA

• DI ANDREA MORZENTI CURATORE E AUTORE DI INTORNOALLAVORO.COM •

Tema certo per addetti ai lavori, quello della “ragionevole temporaneità” della somministrazione di lavoro. Ma anche argomento ormai sulla bocca di molti in ambito aziendale e sindacale e – naturalmente – all’interno delle agenzie per il lavoro. Tema che fa discutere, tema non semplice, tema con mille diverse sfaccettature. Tema di cui si legge sulle riviste di diritto del lavoro, ma anche più semplicemente sul *web*, perché ci sono avvocati a cui piace farsi notare e altri – magari gli stessi – a cui piace fare anche un po’ di politica nelle aule dei Tribunali. Ma tema che nasce anche perché l’utilizzo poco consono di uno strumento rischia di compromettere tutto lo strumento a prescindere, sempre e comunque.

L'EUROPA

Esiste una Direttiva, la n. 2008/104/CE, relativa al “lavoro tramite agenzia interinale”.

Una cosa bella delle Direttive Comunitarie sono sicuramente i “Considerando”. Aiutano a inquadrare l’argomento e ne facilitano lettura e interpretazione. Della Direttiva in commento a me son sempre piaciuti questi due:

(11) *Il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all’inserimento in tale mercato.*

(15) *I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro. Nel caso dei lavoratori legati all’agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili*

nell’impresa utilizzatrice.

Utili sono certamente anche le “Definizioni”:

b) *«agenzia interinale»: qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia interinale al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse;*

c) *«lavoratore tramite agenzia interinale»: il lavoratore che sottoscrive un contratto di lavoro o inizia un rapporto di lavoro con un’agenzia interinale, al fine di essere inviato in missione presso un’impresa utilizzatrice per prestare temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;*

d) *«impresa utilizzatrice»: qualsiasi persona fisica o giuridica presso cui e sotto il cui controllo e direzione un lavoratore tramite agenzia interinale presta temporaneamente la propria opera;*

e) *«missione»: il periodo durante il quale il lavoratore tramite agenzia interinale è messo a disposizione di un’impresa utilizzatrice affinché presti temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;*

Da ultimo, riporto questo passaggio:

[Art. 5] *Gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente alla legislazione e alle pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo [...] e, in particolare, per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della presente direttiva.*

L'ITALIA

Da noi il lavoro tramite agenzia interinale si chiama “somministrazione di lavoro”. Prima si chiamava “lavoro temporaneo”. Mai si è chiamato “lavoro interinale”. A me piacerebbe si potesse chiamare “lavoro tramite agenzia”. ➤

▪ TEMPORANEA RAGIONEVOLEZZA ▪

Come scrivevo in premessa, l'utilizzo poco consono di uno strumento, di un istituto, di un contratto, unito alla vocazione alla notorietà di taluni avvocati vogliosi di fare politica, rischia di mettere in discussione lo strumento tutto.

E, per quanto riguarda la somministrazione di lavoro e la sua "ragionevole temporaneità" non si può certo escludere possa essere andata proprio così.

È capitato infatti che numerose "missioni successive" (cit. Direttiva), nell'ordine di una quarantina e per complessivi quaranta e rotti mesi, siano state portate all'attenzione di un Giudice del Lavoro che ne ha ravvisato una elusione delle "disposizioni della presente direttiva". I contratti erano legittimi, l'ha scritto il Giudice, rispettosi della normativa all'epoca in vigore, il lavoratore era pure decaduto dal diritto di impugnare i contratti di lavoro, ma secondo il Giudice quella successione contrattuale, quelle "missioni successive", violava(no) il principio di "ragionevole temporaneità" di derivazione comunitaria. Forse, a detta di molti, il giudice italiano doveva chiedere lumi alla Corte di Giustizia UE per avere risposta circa la rispondenza della normativa italiana alla direttiva comunitaria. Invece ha sentenziato la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo impresa utilizzatrice. Siamo di fronte a un abuso, ha scritto, e tanto mi basta. Ricordate i "Considerando"? Il n. 11 ci dice che il lavoro tramite agenzia deve sapere coniugare due esigenze: i) flessibilità delle imprese ii) vita personale e vita professionale dei lavoratori. E, sempre il lavoro tramite agenzia, contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro, alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tal mercato. Teniamolo un attimo lì.

Perché, sulla scia delle prime pronunce dei giudici, ne sono seguite altre su diverse situazioni contrattuali con tutt'altre premesse e di tutt'altro tenore. Mi riferisco ai casi in cui il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia e non ha avuto "missioni successive" e

reiterate ma una assegnazione di media/lunga durata. E il Giudice del lavoro, anche in questi casi (molto limitati a onor del vero), avrebbe ravvisato una violazione della direttiva per il non rispetto della "ragionevole temporaneità". Ora, fermo il fatto che l'osservazione fatta sopra circa il fatto che un rinvio alla Corte di Giustizia UE resta(va) forse la soluzione preferibile, credo sia abbastanza chiaro a tutti anche ai non addetti ai lavori, la sostanziale differenza tra numerose reiterate missioni (abuso?) e una unica di media/lunga durata. Credo che la "ragionevole temporaneità" debba essere soppesata, del caso, con un metro ben diverso. Partendo appunto dalle finalità, quel Considerando 11 che abbiamo per un attimo lasciato lì. Flessibilità coniugata a vita professionale e lavorativa con inserimento nel mercato del lavoro. Finalità raggiunte grazie alla stabilità lavorativa ottenuta dal lavoratore, il suo contratto a tempo indeterminato, a cui si aggiungono le numerose tutele di cui il Ccnl del comparto delle agenzie per il lavoro ha saputo dotarsi (il *welfare*, la formazione, l'obiettivo della continuità occupazionale anche su diverse imprese utilizzatrici, e tanto altro).

E poi, il Considerando 15. Che prevede espressamente la possibilità di derogare alle norme in vigore presso le imprese utilizzatrici proprio nel caso in cui i lavoratori sono legati alla agenzia da un contratto a tempo indeterminato, in considerazione appunto della tutela garantita da tale tipologia contrattuale.

Il sistema delle agenzie per il lavoro, in Italia, è anche questo. E forse in pochi lo sanno. Saper e voler coniugare flessibilità con stabilità, nel solco tracciato dalla direttiva europea. Anche nell'ottica di una stabilizzazione, non necessariamente alla prima missione, all'interno di una impresa utilizzatrice. È questo il punto dirimente che deve essere ben motivato ai nostri giudici – e non solo – affinché, mi sia consentito, non cadano nell'errore di una semplificazione per cui tutte le somministrazioni di lavoro sono tra di loro uguali.