

**Tuttolavoro 2014.** Finalità diverse rispetto al tempo determinato

# Con la somministrazione flessibilità organizzativa

**Francesco Rotondi**

Il decreto legge 34 è intervenuto in materia di **somministrazione di lavoro** a termine operando da una parte direttamente sulla normativa afferente la somministrazione, ovvero il Dlgs 276/2003, dall'altra intervenendo nell'ambito del contratto a tempo determinato. Siamo stati abituati a queste forzature e siamo perfettamente consapevoli che ciò alimenterà confusione, difficoltà interpretative, dubbi giuridici in ordine all'"autonomia" dei due istituti contrattuali.

Per la somministrazione di lavoro a tempo determinato è venuta meno - come per il contratto di lavoro a termine - la necessità di individuare la "causa" legittimante il ricorso ad essa e al pari del contratto a termine non potrà avere durata superiore a 36 mesi.

Permangono le differenze di sempre fra i due contratti, essendo istituti che non possono essere comparati: il contratto di lavoro a termine è per definizione stessa un contratto di lavoro e i soggetti stipulanti sono quelli tipici di tale relazione, ovvero il datore di lavoro e il lavoratore; il secondo è, invece, un contratto di natura commerciale concluso tra soggetti individuati dalla legge stessa in una persona giuridica, definito «utilizzatore», e da una agenzia per il lavoro autorizzata dal mini-

stero del Lavoro.

Dicevamo delle differenze: la somministrazione di lavoro a termine non ha una percentuale di utilizzo indicata dalla legge; anche se previsto un limite di 36 mesi quale durata, essa non ha alcun limite alla reiterazione anche con i medesimi soggetti e per medesime attività; non è necessaria alcuna interruzione tra un contratto e l'altro.

Ritengo che quest'ultimo intervento normativo possa far riemergere con forza il tema di fondo, ovvero il grave errore di far vivere quasi in simbiosi due contratti che hanno storia, finalità e opportunità decisamente diverse.

L'aver privato della causale tali contratti ma, al contempo, aver determinato un limite temporale invalicabile al contratto a termine può far meglio comprendere che la "somministrazione" è, ed è sempre stata, una modalità gestionale dell'impresa, parte di un modello organizzativo che travalica il contratto di lavoro individuale che ne diventa lo strumento di esecuzione e realizzazione.

È giunto il momento di accendere i riflettori su questo strumento gestionale, comprenderne a fondo le potenzialità e liberarlo da dubbi, critiche e censure che sono antistoriche e infondate. Se non si può revocare in dubbio circa la dif-

ferenza giuridica tra "termine" e "somministrazione", occorrerebbe ricordare che essa può facilmente superare l'accusa di generare precarietà essendo esercitata da soggetti che devono possedere requisiti di struttura e finanziari tali da "garantire" il lavoratore; quest'ultimo, anche se con contratto a termine, avrà quale datore di lavoro una società il cui core business è quello di reperire occasioni di impiego.

Il lavoratore si inserisce in un sistema imprenditoriale organizzato ove la centralità è proprio il lavoratore stesso, patrimonio indispensabile per lo svolgimento dell'attività d'impresa e il conseguimento dell'oggetto sociale. Il tutto all'interno di un sistema di garanzie e tutele previste dalla legge e contratti collettivi. Diversamente, il contratto a termine è un contratto di lavoro subordinato al quale è stato apposto un termine.

All'interno del contratto commerciale tra somministratore e utilizzatore possono, poi, trovare spazio tutte quelle previsioni che regolano i rapporti patrimoniali e normativi che non risultano in contrasto con la legge, contenuti che possono arrivare a prescindere per mille ragioni dal rapporto sottostante tra dipendente e agenzia per il lavoro.

Contratto a termine e som-

ministrazione hanno dignità storica che sarebbe compresa da tutti seguendone l'evoluzione normativa. Possono essere anche strumenti di flessibilità, ma il "termine" realizza una flessibilità di occupazione, di esecuzione, la "somministrazione" esaudisce le esigenze di flessibilità organizzativa.

Del resto, la differenza tra i due istituti contrattuali è dichiarata espressamente anche dalla comunità europea sia nelle diverse direttive, sia da ultimo, in modo chiaro come non mai, dalla giurisprudenza comunitaria (sentenza corte di giustizia 11 aprile 2013, causa C-290/12, Rocca/Poste Italiane spa).

## CARATTERISTICHE

Non ci sono limiti alla quota di personale da utilizzare, La reiterazione è libera senza obbligo di intervallo tra un contratto e l'altro



Peso: 14%