

Guida al Lavoro n. 20/2011

Tribunale di Bassano del Grappa

a cura di Gianmaria Rosin *Avvocato in Bassano del Grappa e collaboratore alla Cattedra di Diritto del lavoro e Sindacale nella facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Modena e Reggio Emilia*

Somministrazione a termine e causali di assunzione

Tribunale di Bassano del Grappa 22 marzo 2011

Giud. Attanasio; Ric. A. K.; Res. P.G. Srl

Somministrazione di manodopera - Condizioni di legittimità - Limiti del controllo giudiziale sulle causali - Esclusione dell'obbligo di indicazione di causali specifiche - Domanda di nullità del contratto di lavoro - Carenza di legittimazione passiva dell'impresa utilizzatrice - Sussistenza
Gli artt. 20, comma 4, 21, commi 1 e 4, e 27 del Dlgs n. 276/2003 riguardano il contratto di somministrazione, cioè il contratto concluso dall'impresa somministratrice e l'utilizzatore, e non invece il contratto di lavoro concluso tra il lavoratore e la società somministratrice. È vero che eventuali vizi formali di tale contratto, ed in particolare ove si tratti di contratto a tempo determinato, quelli afferenti la mancata o insufficiente specificazione della ragione giustificatrice dell'apposizione del termine, possono ugualmente essere sanzionati, dando luogo alla trasformazione del contratto da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, ma ciò a mente dell'art. 1 del Dlgs n. 368/2001 e non alla stregua dell'art. 27 del Dlgs n. 276/2003 e quindi non nei confronti dell'impresa utilizzatrice, rispetto alla quale il contratto concluso tra la società di somministrazione e il lavoratore è *res inter alios acta*.

Nota - *Con ricorso depositato il 21.12.2009, il ricorrente, premesso di aver lavorato per la convenuta con contratto di somministrazione a tempo determinato di originaria durata dal 22.2.2007 al 9.3.2007, poi successivamente prorogato una prima volta, sino al 31.3.2007 e una*

seconda volta fino al 28.4.2007, adiva l'Autorità giudiziaria sostenendo l'insufficienza e la genericità delle motivazioni addotte a giustificazione del ricorso al lavoro somministrato, oltre che la non corrispondenza al vero della predetta causale, chiedendo la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'inizio delle prestazioni lavorative in capo alla convenuta. La convenuta si costituiva in giudizio contestando le pretese del ricorrente chiedendone, al contempo, la reiezione. Il Giudice rigettava la domanda, tra l'altro senza nemmeno aprire la fase istruttoria, facendo applicazione delle seguenti argomentazioni giuridiche: l'art. 20, comma quarto, del Dlgs n. 276/2003, dispone che: «La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, e sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6.9.2001, n. 368». A sua volta, l'art. 21, comma primo, prevede che: «Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi: ... c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo». Il medesimo art. 21 stabilisce poi, al comma 4, che «In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore» e l'art. 27, comma 1, che: «Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 c.p.c., notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto

dall'inizio della somministrazione». Le sopraccitate norme riguardano però il contratto di somministrazione (agenzia di somministrazione impresa utilizzatrice), non il contratto di lavoro (agenzia di somministrazione-lavoratore) mentre nel caso di specie la domanda di nullità formulata dal ricorrente era circoscritta al contratto di lavoro, con conseguente carenza di legittimazione passiva della convenuta. Proseguiva il Giudicante accertando la non perfetta sovrapposibilità della disciplina giuridica del contratto di somministrazione rispetto a quella del contratto a tempo determinato, da essa differenziabile sia sotto il profilo del dato testuale che della ratio.

Compatibilità

È vero che l'art. 22, comma 2, del Dlgs n. 276/2003 richiama, dichiarandola applicabile alla somministrazione, la disciplina dettata in materia di contratto a termine del Dlgs n. 368/2001, ma si tratta di un richiamo accompagnato dalla previsione di una clausola di compatibilità e si riferisce, nell'ambito del rapporto trilatero che caratterizza la somministrazione, al rapporto di lavoro intercorrente tra il lavoratore ed il somministratore, e non al rapporto tra il somministratore e l'utilizzatore.

Specificità della causale Tanto il contratto a termine quanto quello di somministrazione a tempo determinato sono consentiti in presenza di identici presupposti le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e per l'uno come per l'altro è prescritto che tali ragioni risultino dal contratto, rispettivamente di lavoro e di somministrazione; tuttavia, nell'un caso il legislatore ha richiesto la specificazione delle predette ragioni, e, nell'altro, che esse siano contenute nel contratto. A parere del Giudicante, questa differenza terminologica non appare priva di significato, perché «specificare» significa «precisare per mezzo di dati specifici e cioè mediante dati «determinati particolari concreti», mentre il disposto dell'art. 21, comma

1, del Dlgs n. 276/2003 è meno rigoroso e si presta ad essere soddisfatto anche da una mera indicazione, termine che, seppure talora usato come sinonimo di specificazione, ha tuttavia un significato più ampio e meno cogente, potendo la relativa attività consistere nel «rivelare, manifestare, lasciare intendere, far vedere» (cfr. Il Grande Dizionario Garzanti della Lingua Italiana; il riferimento al significato grammaticale è proprio del Giudicante). È difficile ipotizzare che il legislatore, dopo aver indicato le ragioni giustificatrici della somministrazione a termine con la medesima formula adoperata per il contratto a tempo determinato, abbia poi, nell'imporre prescrizioni di carattere formale, utilizzato locuzioni diverse in modo non intenzionale bensì per mera disattenzione. La mancata prescrizione della specificazione delle ragioni giustificatrici della somministrazione a termine può dunque legittimamente lasciare intendere che, in questo caso, è richiesto qualcosa in meno che nel contratto di lavoro a termine.

Diversità di ratio

A differenza di quanto avviene per il contratto di lavoro a tempo determinato, non necessariamente alla somministrazione a termine corrisponde un contratto di lavoro a termine, dal momento che il contratto fra il somministratore ed il lavoratore può essere concluso a tempo determinato ovvero indeterminato: l'art. 21 del Dlgs n. 276/2003 non distingue le due ipotesi e prescrive pertanto, per entrambe, che il contratto di somministrazione contenga le ragioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine, nonostante che le esigenze di tutela del lavoratore si presentino, nel secondo caso, diverso e meno intense.

Pluralità di lavoratori

La diversità terminologica in precedenza descritta appare coerente col fatto che sempre a differenza del contratto a termine il contratto di somministrazione può riguardare ed avere ad oggetto la prestazione di

attività lavorativa da parte di una pluralità di lavoratori. Nella fattispecie concreta, il contratto di lavoro impugnato che prevedeva la seguente causale di assunzione: «Necessità di far fronte ad un aumento della produzione dell'impresa utilizzatrice» è stato giudicato idoneo a soddisfare il requisito formale prescritto dal citato art. 21. Le circostanze sulla base delle quali la società convenuta ha fatto ricorso al lavoro in somministrazione, cioè «l'imprevisto e consistente incremento del carico di lavoro verificatosi nei primi mesi del 2007, tale da non poter essere affrontato con la normale struttura organizzativa e produttiva » sono state contestate solamente nelle note difensiva finali, e quindi tardivamente. Sulla scorta di tutte le argomentazioni sopra esposte, il ricorso veniva rigettato.