

ANALISI

Un argine contro gli abusi

DI **MICHELE TIRABOSCHI**

Apochi giorni dal debutto online dell'Albo informatico delle agenzie del lavoro (all'indirizzo Internet www.welfare.gov.it), una circolare del ministero chiarisce le modalità operative della somministrazione di lavoro e il confine tra lecito e illecito.

Limiti anti-abuso. Nonostante un fuorviante messaggio di completa deregolazione della materia, la fornitura di lavoro altrui rimane attività in linea di principio vietata. La somministrazione, cioè, può essere realizzata unicamente nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. E, comunque, solo attraverso il ricorso a uno dei soggetti a ciò espressamente autorizzati dal ministero del Welfare in base agli articoli 4 e 5 del decreto legislativo 276/03.

Indipendentemente dall'autorizzazione del fornitore, se il contratto di somministrazione è posto in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o contratto collettivo a tutela del lavoratore si realizza, per contro, un'ipotesi di somministrazione fraudolenta. Il relativo contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'effettivo utilizzatore.

Se sono violati limiti e condizioni di ricorso alla somministrazione si realizza, invece, un'ipotesi di somministrazione irregolare. Questo accade, per esempio, quando il contratto di somministrazione è concluso con un soggetto non autorizzato o in casi non previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. In quest'ultima ipotesi il lavoratore potrà richiedere, mediante ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Le linee guida contenute nella circolare del Welfare rappresentano dunque un importante riferimento per gli operatori economici e per le

stesse agenzie al fine di evitare prassi e comportamenti *contra legem*. Non a caso la circolare enfatizza la circostanza che, ai fini della corretta e legittima stipulazione del contratto di somministrazione, l'utilizzatore potrà oggi agevolmente verificare la posizione del fornitore mediante l'accesso all'Albo informatico delle agenzie del lavoro e, più precisamente, alla relativa sezione "generalista" o, in caso di staff leasing, anche di tipo "specialista".

Ma, a ben vedere, tutta la disciplina della somministrazione contenuta nella legge Biagi si pone come prioritario l'obiettivo della trasparenza del mercato della fornitura di lavoro altrui. A partire dall'obbligo per le agenzie di somministrazione — oggi largamente disatteso — di indicare in tutte le comunicazioni verso i terzi, incluso il contratto di somministrazione, gli estremi del provvedimento di

condizioni di ricorso al contratto a tempo determinato.

Scontato era dunque il richiamo della circolare ministeriale 42/2002, ove già si precisava che l'apposizione di un termine al contratto non deve necessariamente dipendere dalla necessità di soddisfare un'esigenza temporanea o straordinaria dell'utilizzatore. Il termine del contratto costituisce, semmai, la dimensione temporale in cui deve essere misurata la ragionevolezza delle esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive poste a fondamento della stipulazione del contratto di somministrazione.

La circolare del Welfare va però oltre, prendendo posizione anche sul delicato problema dei rapporti tra legge e contratto collettivo. E chiarisce che, in presenza di una ragione oggettiva o di una delle causali che legittimano la somministrazione a tempo indeterminato, sarà sempre possibile il ricorso a questa peculiare forma di lavoro: anche nelle ipotesi in cui i contratti collettivi si siano limitati, per il settore di riferimento, a normare ed esplicitare unicamente le ipotesi temporanee che consentono

Nuovi mezzi agli operatori per compiere scelte «legali»

la somministrazione a tempo determinato. Lo stesso vale per le «clausole di contingentamento», cioè con riferimento all'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto possibili unicamente nelle ipotesi previste dalla legge (articolo 10, decreto legislativo 368/01).

Mutamento concettuale. La circolare cerca altresì di chiarire la filosofia della nuova somministrazione che è cosa ben diversa, dal punto di vista concettuale, prima ancora che normativo, dal vecchio interinale. Rispetto alla disciplina della fornitura di lavoro temporaneo (legge 196/1997) è infatti venuto meno il limite del mero soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo o eccezionale. Alla stregua della nuova disciplina è ora sufficiente che sussista una ragione di carattere oggettivo, cioè una ragione effettiva e comprovabile, anche se riferibile all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La formula adottata dal legislatore è analoga a quella prevista dal decreto legislativo 368/01 con riferimento alle

la somministrazione a tempo determinato. Lo stesso vale per le «clausole di contingentamento», cioè con riferimento all'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto possibili unicamente nelle ipotesi previste dalla legge (articolo 10, decreto legislativo 368/01).

Fondamentale resta, in ogni caso, l'esplicitazione nel contratto di somministrazione delle ragioni che legittimano il ricorso all'istituto. In caso di verifica in sede giurisdizionale della veridicità delle ragioni poste a giustificazione del contratto di somministrazione, l'onere della prova circa la reale sussistenza delle condizioni di legittima stipulazione del contratto di somministrazione ricade, infatti, sull'utilizzatore della prestazione lavorativa.

Tiraboschi@unimore.it