



Il punto

Quando la giurisprudenza mette in crisi le imprese

■ ■ ■ GIANNI BOCCHIERI*

■ ■ ■ A fronte di scenari economici molto incerti, con competitori internazionali molto agguerriti, le imprese hanno almeno bisogno di sapere quali regole applicare nei rapporti di lavoro. Invece, continuano ad arrivare nuovi pronunciamenti giurisprudenziali che mettono a rischio qualunque decisione aziendale.

Da ultimo, sono arrivate le sentenze dei Tribunali di Torino e di Modena che stabiliscono che le imprese di Federmeccanica devono applicare il contratto collettivo del 2009 ai lavoratori della Fim-Cisl e Uilm-Uil, mentre devono applicare il contratto del 2008 ai lavoratori della Fiom-Cgil. Le stesse aziende devono poi chiedere ai lavoratori non rappresentati da nessuna sigla sindacale di scegliere quale dei due contratti applicare loro. È facilmente immaginabile quale sarà l'impatto sull'organizzazione del lavoro: nella stessa azienda ci saranno trattamenti diversi, per lavoratori che svolgono le stesse mansioni. Secondo questo orientamento giurisprudenziale, tutti gli accordi sindacali separati sono a rischio e a pagarne le spese sarebbero solo le imprese.

Sono sempre le imprese a subire le conseguenze del contenzioso che coinvolge diffusamente il ricorso al contratto a termine o alla somministrazione di lavoro tramite le agenzie (l'ex interinale). In questo caso, la previsione di una causale tecnica, organizzativa o produttiva che possa giustificare l'apposizione di un termine al contratto di la-

voro diventa il motivo principale di conversione di questi rapporti in contratti a tempo indeterminato. In sostanza, non viene riconosciuta la capacità dell'impresa di giustificare il ricorso alla flessibilità organizzativa necessaria, sebbene espressamente prevista dalla disciplina vigente. Spesso, la causale di ricorso viene contestata per motivazioni di carattere formale, che poco hanno a che fare con le vere esigenze di flessibilità dell'impresa.

Seppure con qualche eccezione, questa tendenza giurisprudenziale ha investito la somministrazione di lavoro a termine tramite agenzia, che anche normativamente rappresenta una forma ordinaria di organizzazione del lavoro nell'impresa. Anche lo staff leasing, ovvero la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, ha avuto la sua parte. Nonostante la legge preveda i casi in cui è possibile farvi ricorso, ci sono state sentenze del tribunale di Torino che escludono la possibilità di utilizzare lo staff leasing per le imprese che hanno come ordinaria attività, la stessa attività prevista per i casi di utilizzo. In questo modo, non tutte le aziende possono usare gli stessi istituti giuslavoristi, solo perché alcune hanno attività coincidenti con quelle indicate dal legislatore.

La cosa curiosa è che per lo stesso staff leasing, nello stesso tribunale, ci sono state sentenze che hanno sostenuto l'esatto contrario. Evviva la certezza del diritto.

*Co-direttore Osservatorio Adapt

