

Il quadro giuridico

Rinnovi più complicati per il ritorno delle causali

C'è il rischio di far ripartire i contenziosi che si erano pressoché azzerati in questi ultimi anni

Aldo Bottini

Le nuove disposizioni del decreto dignità non toccano il contratto commerciale di somministrazione, tra l'agenzia e l'utilizzatore, ma incidono quello di lavoro tra agenzia e lavoratore somministrato. Il contratto commerciale rimane soggetto ai soli limiti quantitativi eventualmente stabiliti dai contratti collettivi, mentre il contratto di lavoro è assoggettato alle (nuove) norme generali sul contratto a termine, con la sola esclusione del tetto massimo del 20% e del diritto di precedenza. Si applicheranno quindi i limiti massimi di durata (24 mesi), l'obbligo della causale per i rinnovi e i contratti (e le proroghe) eccedenti i 12 mesi e il cosiddetto stop and go (intervallo minimo tra un contratto e l'altro). In particolare, sarà pressoché impossibile per le agenzie far ricorso alle causali previste dal decreto, posto che la ragione per cui assumono a termine è la missione (a termine) presso un utilizzatore e ciò rientra nella loro attività ordinaria, cosicché il ricorso alla prima delle due causali previste dal decreto è escluso.

Rimarrrebbe la seconda causale (incrementi temporanei, significati-

vi e non programmabili dell'attività ordinaria), che però appare nella fattispecie difficilmente invocabile, salvo casi particolarissimi. Quindi, di fronte alla richiesta dell'utilizzatore di un rinnovo o di una proroga oltre i 12 mesi, l'agenzia si troverà di fronte ad una alternativa secca: assumere a tempo indeterminato il lavoratore (con il rischio di doverlo poi licenziare al termine della missione) o somministrare un altro lavoratore.

Anche per la somministrazione, poi, si assisterà verosimilmente ad un riaccendersi del contenzioso, imponente in passato ma pressoché azzerato in questi ultimi anni, in cui si è passati da 1.376 cause nel 2012 a 76 nel primo semestre 2017. Numeri comunque inferiori a quelli del contratto a termine "diretto", che si spiegano proprio con l'esenzione riservata alle agenzie dai limiti del contratto a termine. Un'esenzione che si giustifica con la maggior tutela che questo modello di business offre al lavoratore, il quale al termine della sua missione ha maggiori possibilità di trovare un altro lavoro, perché questo è anche l'interesse dell'agenzia che lo ha selezionato e formato. Non a caso anche le norme europee considerano la somministrazione «uno strumento che contribuisce alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato». E proprio per questo la Corte Ue ha concluso per l'inapplicabilità delle norme europee sul contratto a termine al rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratori somministrati (CGUE sentenza Della Rocca/Poste Italiane, 11 aprile 2013). Il legislatore italiano sembra andare in direzione opposta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

