

Con la conversione in legge del Decreto Poletti si è fatto un altro deciso passo avanti sulla strada della flexicurity, indicata dall'Europa per coniugare la flessibilità necessaria alle imprese per competere nell'economia globalizzata e la sicurezza cui aspirano i lavoratori per perseguire i propri progetti di vita.

Strada che in Italia, va riconosciuta, fu imboccata per prima dall'ex Ministra Elsa Fornero. Ed è proprio grazie alla Sua coraggiosa riforma del lavoro del 2012, in cui vennero abbattuti tabù atavici, (acausalità, articolo 18, ammortizzatori sociali, politiche attive) che oggi il Ministro Poletti può proseguire nel completamento di un'azione modernizzatrice del nostro mercato del lavoro, a suo tempo bloccata a metà del guado dalle forze della conservazione.

Soffermandoci sul contratto più flexicuro del nostro ordinamento, la somministrazione di lavoro tramite agenzia, vediamo cosa è stato fatto e cosa resta ancora da fare in sede di redazione della legge delega.

La Riforma Fornero introdusse la possibilità di sottoscrivere contratti di somministrazione a tempo determinato senza obbligo di indicare la causale giustificatrice per un periodo massimo di 12 mesi, limitatamente al primo rapporto di lavoro tra un lavoratore ed un'impresa utilizzatrice. **Ora il decreto n. 34/2012 convertito in legge la scorsa settimana ha compiuto l'opera**, sradicando definitivamente dal nostro ordinamento l'obbligo di questo adempimento inutile e dannoso, foriero solo di incertezze e contenziosi, inadeguato a tutelare lavoratori e aziende.

Un altro passo in avanti riguarda la riscrittura dell'art. 5, comma 4-bis del d.lgs. n. 368/2001, che regola la successione dei contratti a termine e la loro durata massima complessiva di 36 mesi, per le stesse mansioni, includendo in tale conteggio anche eventuali periodi svolti in somministrazione: **si è specificato che questo limite di durata si riferisce solo al contratto a termine.** Dunque la somministrazione di un lavoratore tramite agenzia, per la stessa mansione e la stessa azienda utilizzatrice, non ha vincoli di durata massima, anche a seguito del raggiungimento dei 36 mesi di cui sopra, come peraltro già indicato dalla circolare ministeriale n. 18/2012 e dal successivo interpello 32/2012.

Per **essere pienamente in linea con la Direttiva europea n. 104/2008** sulla regolamentazione della somministrazione di lavoro tramite agenzia, che indirizza gli Stati Membri da un lato a garantire la parità di trattamento tra il lavoratore inviato dall'agenzia e quello assunto direttamente dall'azienda utilizzatrice e dall'altro a rimuovere tutte le limitazioni normative al suo utilizzo, salvando solo quelle che tutelano la salute e la sicurezza dei lavoratori, occorre ora abrogare, con la legge delega sul riordino delle forme contrattuali, altre due limitazioni per questa forma contrattuale di buona flessibilità: 1) il potere riconosciuto alla contrattazione collettiva nazionale di individuare delle percentuali massime di utilizzo dei lavoratori somministrati; 2) le mansioni ed i settori per i quali è possibile ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato, rendendola sempre possibile.

Più in generale, occorrerà approfittare di questa occasione che abbiamo davanti a noi nei prossimi mesi per riscrivere il contratto di somministrazione, magari redigendo un Testo Unico, in modo da separarlo definitivamente dal contratto a termine, così come ha fatto l'Europa.

Quando nel 2001 venne scritta la norma sul contratto a termine e nel 2003 quella della somministrazione, a livello comunitario esisteva solo la direttiva europea n. 70/1999, che indirizzava gli stati membri a normare in senso limitativo il contratto a termine stipulato direttamente tra impresa e lavoratore, per evitarne le reiterazioni abusive, in modo che sostituisse la forma prevalente di assunzione, il contratto a tempo indeterminato.

Questo è il motivo per cui in Italia, dal punto di vista normativo, il contratto di somministrazione a tempo determinato ed il contratto a termine sono così intrecciati, generando talora problemi interpretativi.

Ora, con la delega, occorre adeguare definitivamente la nostra legislazione sul lavoro alle fonti comunitarie, che nel frattempo si sono arricchite della direttiva 2008/104 sul lavoro somministrato tramite agenzia.

In tal modo, sempre proseguendo nel solco tracciato dalla Riforma Fornero, **si potranno ulteriormente restringere le norme sulle collaborazioni coordinate e continuative, i contratti a progetto, le associazioni in partecipazione e le finte partite iva**, riportando nell'alveo del lavoro dipendente e tutelato proprio della somministrazione tutto ciò che ancora oggi vi sfugge, mascherato da falso lavoro autonomo, da lavoro fintamente appaltato a cooperative spurie (specialmente nel settore logistico) e da lavoro nero.

Antonio Bonardo

Group Director Public Affairs, GiGroup

Scarica il pdf 