

La somministrazione di lavoro consiste nella fornitura professionale di manodopera, introdotta per la prima volta nell'ordinamento italiano dalla legge n. 196/1997 (Pacchetto Treu), con il nome di fornitura di lavoro temporaneo. Successivamente il decreto legislativo n. 276 del 2003 (Legge Biagi) ha ri-regolato la materia e identificato la fornitura di manodopera con il nome di somministrazione di lavoro, da ultimo disciplinata dal decreto legislativo n. 81/2015. La somministrazione di lavoro è una fattispecie giuridica che consente ad una agenzia di somministrazione di mettere "a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore" (art. 30, comma 1, d.lgs. n. 81/2015). Il lavoro somministrato consiste pertanto in un rapporto trilaterale, che riguarda **l'impresa**, definita **utilizzatrice**, ossia chi richiede la fornitura di manodopera e alla quale il lavoratore assicura la prestazione; **l'agenzia di somministrazione**, che fornisce i lavoratori, e il **lavoratore**. La fattispecie della somministrazione, quindi, presuppone la presenza di tre soggetti, prevedendo l'esistenza di due rapporti contrattuali distinti. Da un lato, il contratto di somministrazione concluso tra l'utilizzatore (e.g. l'azienda) e l'agenzia di somministrazione. Dall'altro, il contratto di lavoro sottoscritto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore. **Entrambi i contratti possono essere a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato**. Nel caso in cui la somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato, si parlerà anche di *staff leasing*, istituto oggetto di diverse modifiche nel corso del tempo, non ultime quelle previste dal Jobs Act.

Oltre che da un punto di vista giuridico, il concetto di somministrazione si presta a una interessante analisi linguistica. Ad esempio, le espressioni "somministrazione di lavoro" o "lavoro in somministrazione" denotano la terminologia impiegata nell'ordinamento italiano, che però non rispecchia le formulazioni utilizzate nel contesto internazionale. Proprio per tale ragione, a livello comparato sembra più opportuno fare uso dell'espressione "lavoro tramite agenzia" per indicare quel rapporto trilaterale tra l'agenzia, un lavoratore e un utilizzatore della prestazione lavorativa.[1]

Questo aspetto emerge prendendo in esame la documentazione internazionale e, nello specifico, la [Direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale](#). Ed è proprio la direttiva che si presta a due ulteriori riflessioni di carattere terminologico e concettuale. La prima è la presenza di alcune discordanze tra la versione in lingua inglese e quella in italiano del testo della Commissione. La seconda riguarda il testo in inglese e, segnatamente, una certa difformità riscontrabile tra i termini impiegati nella direttiva e quelli presenti nella normativa dei Paesi anglosassoni, in particolare il Regno Unito.

Il primo aspetto, ossia la discrepanza tra le due versioni della direttiva, è evidente sin dal

titolo del documento. Nella versione in lingua inglese si parla infatti di **temporary agency work**, locuzione che al momento della trasposizione in italiano, diventa **lavoro tramite agenzia interinale**. Questa resa sembra allontanarsi dall'originale, in quanto nella versione in lingua inglese l'aggettivo "interinale" (*temporary*) è riferito al lavoro, non all'agenzia. Ciò che è interinale, ovvero temporaneo, è appunto la prestazione del lavoratore. Per tale ragione, si sarebbe dovuto parlare di *lavoro interinale tramite agenzia* piuttosto che di *lavoro tramite agenzia interinale*. Si potrebbe sottolineare anche che il ricorso all'aggettivo "interinale", oltre a non corrispondere al significato attribuito nella versione in lingua inglese, non tiene neanche conto della terminologia giuridica utilizzata nell'ordinamento italiano (il termine viene impiegato per lo più nella prassi e/o in contesti non tecnici), in cui "temporaneo" viene preferito.

L'ambiguità nell'impiego dell'aggettivo "interinale" riemerge all'interno del testo anche con riferimento agli altri due soggetti della somministrazione, ossia il lavoratore e l'agenzia di somministrazione. Con riferimento al primo, nella direttiva in lingua inglese si parla di **temporary agency worker**, reso in italiano con *lavoratore tramite agenzia interinale*. Quanto al secondo, l'espressione **temporary-work agency** presente nella versione in inglese del testo, viene tradotta con *agenzia interinale*. In entrambi i casi, vale il discorso di cui sopra secondo cui "interinale" connota la prestazione e non il lavoratore o l'agenzia. Si potrebbe osservare che, se si considera la normativa italiana, la non attribuzione dell'aggettivo temporaneo alla prestazione è, quantunque non intenzionale, più pertinente, in quanto come detto la somministrazione di lavoro può avere luogo sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Il secondo aspetto riguarda la mancanza di uniformità nella terminologia relativa all'istituto della somministrazione impiegata nella direttiva e nella normativa dei Paesi anglosassoni. Un esempio di questa difformità può essere fornito da un'analisi, sebbene non esaustiva, [dell'Agency Workers Regulation 2010](#), il provvedimento che implementa la direttiva sul lavoro tramite agenzia nel Regno Unito. In particolare, i soggetti che realizzano questo peculiare rapporto triangolare (definito nel testo **triangular relationship**) sono infatti identificati con una terminologia che si differenzia, a volte leggermente altre volte in maniera evidente, da quella utilizzata dalla Commissione europea.

Il lavoratore, per esempio, viene identificato con l'espressione **agency worker**, discostandosi da

quella utilizzata nella direttiva per l'assenza dell'aggettivo *temporary*. Tuttavia, la natura temporanea della prestazione di lavoro viene specificata nella definizione che lo stesso *Workers Regulation 2010* fornisce di *agency workers*: “an individual who is supplied by a temporary work agency **to work temporarily** for and under the supervision and direction of a hirer”.

L'impresa utilizzatrice, nella direttiva europea denominata *user undertaking*, viene identificata con una diversa “etichetta” nel Regno Unito. Nel documento in questione si parla infatti genericamente di **hirer** (letteralmente “colui che assume” o, contestualizzando, “colui che affitta”). La definizione di impresa utilizzatrice, che nel testo non viene mai resa con il termine impiegato nella direttiva è: “a person engaged in economic activity, public or private, whether or not operating for profit, to whom individuals are supplied, to work temporarily for and under the supervision and direction of that person”. Quanto al soggetto che fornisce la manodopera, l'*Agency Workers Regulation 2010* non si discosta dalla terminologia della Commissione, facendo uso dell'espressione **temporary work agency** per identificare: “a person (a) supplying individuals to work temporarily for and under the supervision and direction of hirers; or (b) paying for, or receiving or forwarding payment for, the services of individuals who are supplied to work temporarily for and under the supervision and direction of hirers”.

È interessante osservare anche che nel Regno Unito esistono altri due soggetti autorizzati alla fornitura di manodopera, ossia le **employment agencies** e le **employment businesses**. Nel primo caso, si tratta di soggetti che svolgono sia attività di intermediazione che di somministrazione, come dimostra la definizione di *employment agency* fornita dall'[Employment Agencies Act 1973](#): “the business of providing services for the purpose of finding workers employment with employers or of supplying employers with workers for employment by them”. Quanto alle **employment businesses**, queste svolgono esclusivamente attività di somministrazione e corrispondono grosso modo alle nostre agenzie di somministrazione[2].

In conclusione, *agency work* sembra rendere in maniera efficace il concetto di somministrazione, così come *agency worker* pare essere una traduzione valida di “lavoratore somministrato”. Quanto alla resa di “agenzia di somministrazione”, e quantomeno con riferimento al contesto del Regno Unito, *employment business* sarebbe da preferire ad *employment agency* per i motivi esposti sopra. È pur vero però che nella letteratura internazionale *temporary work agency* è genericamente impiegato per indicare le agenzie di somministrazione, fermo restando che la presenza dell'aggettivo *temporary* potrebbe creare ambiguità interpretative con riferimento all'attività di

somministrazione svolta nel contesto italiano.

Pietro Manzella

ADAPT Senior Research Fellow

 [@Pietro_Manzella](https://twitter.com/Pietro_Manzella)

[1] S. Spattini, M. Tiraboschi, *La somministrazione di lavoro, un confronto comparato* in Confindustria Bergamo (a cura di), *Ricerca sulle risorse umane*, Confindustria Bergamo, Bergamo, 2011, 9-30, https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/16476spattini_tirabos.pdf

[2] La differenza tra *employment agency* ed *employment business* è altresì riportata sul sito del governo inglese, dove si segnala chiaramente che le seconde sono specializzate in attività di somministrazione: “*Employment businesses engages a work-seeker under a contract who then works under the supervision of someone else. This is normally called ‘temporary agency work’ or ‘temping’*” (<https://www.gov.uk/employment-agencies-and-businesses/overview>).

Scarica il **PDF** 