

L'intervento

SOMMINISTRAZIONE: CAUTELA SULLA «RAGIONEVOLE DURATA»

La giurisprudenza rischia di sottovalutare le tutele per i lavoratori costruite negli anni da legge e contrattazione
di **Luigi Sbarra** e **Daniel Zanda**

In riferimento al contenzioso che si sta generando intorno alla questione della “ragionevole durata” della somministrazione di lavoro, riteniamo opportuno fare alcune importanti valutazioni. Si starebbe infatti sviluppando una Giurisprudenza nazionale, per ora solo di merito, che ravviserebbe profili di illegittimità in una somministrazione a tempo indeterminato presso un medesimo utilizzatore protratta oltre una non meglio definita “ragionevole durata”, in quanto la stessa contrasterebbe con le disposizioni della Direttiva 2008\104. Detta questione è stata recentemente rimessa dal Giudice Nazionale in via pregiudiziale alla valutazione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Nella consapevolezza che l'art. 24 della Costituzione consente a “Tutti... [di poter] ... agire in giudizio per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi” e che pertanto ogni lavoratrice o lavoratore che ritenga lesa un suo diritto possa adire la Autorità Giudiziaria per vedersi riconosciuta giustizia, siamo convinti che la questione sottesa all'oggetto dei procedimenti in questione, ossia “la ragionevole durata” debba essere valutata con estrema cautela. In primis, siamo consapevoli che, come ogni tipologia contrattuale, anche la somministrazione, finanche a tempo indeterminato, possa essere utilizzata per finalità non conformi a quelle per cui lo strumento è stato pensato e quindi in fraude a disposizioni di Legge o di contratto: ci riferiamo al fatto che in alcuni casi i lavoratori perdurano molti anni in somministrazione presso la stessa impresa utilizzatrice e senza ragioni adeguate vengono espulsi. Contrastare questi abusi non deve allo stesso tempo mettere in discussione la bontà di uno

strumento che offre opportunità di stabilizzazione occupazionale: negli ultimi anni infatti è più probabile che un lavoratore in somministrazione venga poi assunto a tempo indeterminato dall'azienda utilizzatrice rispetto a un lavoratore assunto direttamente a tempo determinato. Pertanto rifiutiamo l'impostazione, che riteniamo semplicistica, per la quale la somministrazione (per di più nella sua forma del tempo indeterminato) sarebbe sempre e comunque sinonimo di precarietà, dal momento che tale tipologia di contratto è corredata da tutta una serie di tutele per le lavoratrici ed i lavoratori somministrati riconosciute dalla legge, e soprattutto dalla contrattazione che negli anni le parti sociali hanno saputo costruire. Una bilateralità d'avanguardia, una procedura specifica per la mancanza delle occasioni di lavoro, delle politiche attive contrattuali finalizzate a offrire tutele nelle transizioni lavorative, costituiscono alcune delle misure che a nostro avviso qualificano lo strumento come effettivamente funzionale a trovare le giuste soluzioni per una tutela del lavoratore nell'attuale mercato del lavoro. Continuiamo a credere fermamente nella bontà del percorso che ha gradualmente incrementato (grazie soprattutto al ruolo delle parti sociali) le tutele, la continuità occupazionale e la qualità dei rapporti di lavoro nel settore della somministrazione, allontanandoci progressivamente dallo stereotipo originario di tipologia contrattuale spesso di breve durata e a rilevante rischio di precarizzazione. Pertanto, ribadiamo che il migliore antidoto alla precarietà sia la contrattazione. Solo questa può riconoscere e costruire garanzie e tutele, aggiornarle coerentemente con i cambiamenti del mercato del lavoro, come ha fatto in questi anni e come deve continuare a fare.

Segretario generale **Cisl**
Segretario generale **Felsa Cisl**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

