

Working Paper

**ADAPT**  
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

# **Contratto di lavoro in somministrazione:**

## **un modello per far convivere flessibilità e tutele nel posto e nel mercato del lavoro**

**Chiara Garbuio**

*Università Ca' Foscari di Venezia*

**UMANA**

*Agenzia per il Lavoro*

**Working Paper n. 18**

## ABSTRACT

Il contributo, per superare la dicotomia tra sicurezza riscontrabile nel solo contratto a tempo indeterminato e transizioni sicure nel mercato grazie al sostegno delle politiche attive, analizza il contratto di lavoro in somministrazione quale strumento per offrire la sintesi di questi due piani apparentemente inconciliabili. Grazie anche alle previsioni del CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione rinnovato nel 2019, il contratto in esame, in particolare nella fattispecie a tempo indeterminato, da un lato garantisce al lavoratore la sicurezza e le garanzie di una forma contrattuale stabile, dall'altro incorpora misure di politica attiva per una costante implementazione della sua identità professionale, contribuendo a transizioni sicure nonostante la dinamicità dei mercati e la richiesta di flessibilità delle imprese.

## I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Il paradigma della *flexicurity* ha imposto il passaggio dalla sicurezza nel posto alla sicurezza nel mercato
- Il contratto di somministrazione di lavoro come possibile strumento per garantire la stabilità nel posto
- Il contratto individuale di lavoro in somministrazione prevede tutele nel rapporto di lavoro
- A queste, si affiancano le tutele oltre il posto di lavoro, previste dal contratto collettivo
- Il sistema dei rapporti di lavoro in somministrazione permette conciliazione di flessibilità e stabilità come fossero due poli, non più opposti

## IL MESSAGGIO

Laddove, con l'avvento e lo sviluppo della *flexicurity*, la sicurezza nel posto di lavoro e la sicurezza nel mercato sono stati considerati come obiettivi alternativi, il contratto di somministrazione di lavoro risponde all'esigenza di comporre queste due facce apparentemente inconciliabili. Grazie al ruolo centrale delle agenzie nel mercato del lavoro, l'utilizzo del contratto di somministrazione garantisce la necessaria flessibilità interna ed esterna alle imprese utilizzatrici, al contempo assicurando la giusta dose di stabilità nei posti di lavoro e delle carriere. La previsione di politiche attive, e passive, indirizzate ai lavoratori in somministrazione assicura un sostegno concreto nelle transizioni lavorative e nel rafforzamento dell'identità professionale, contribuendo a rendere l'istituto uno strumento capace di combinare, e fondere, flessibilità e sicurezza.

## Indice

1. Dalla sicurezza nel posto alla sicurezza nel mercato: visioni contrapposte o conciliabili?.....	4
2. Imprese e flessibilità: il ruolo dell’Agenzia per il lavoro nel mercato del lavoro e nel tessuto produttivo territoriale.....	7
3. Uno strumento per la stabilità nel posto di lavoro: il contratto di somministrazione di lavoro .....	9
3.1. Il contratto individuale e le tutele nel rapporto di lavoro .....	9
3.2. Il contratto collettivo e le tutele oltre il posto di lavoro .....	12
4. Spunti conclusivi. Flessibilità e stabilità: due poli, ma forse non così opposti .....	15

\* Del presente contributo, seppur frutto di un comune sentire, i paragrafi 1 e 2 sono da attribuire a Chiara Garbuio; i paragrafi 3, 3.1. e 3.2. a Umana S.p.A.; il paragrafo 4 a entrambi

# 1. Dalla sicurezza nel posto alla sicurezza nel mercato: visioni contrapposte o conciliabili?

Da oltre vent'anni ogni dibattito sull'assiologia del diritto del lavoro è passato inevitabilmente attraverso il prisma della *flexicurity*, in quanto paradigma che dalle sedi internazionali ed europee si è spostato anche nel contesto nazionale, ispirando i legislatori e le riforme che si sono succedute.

Sviluppatesi sul finire dello scorso secolo in un momento storico in cui le istituzioni comunitarie erano alla ricerca di una strategia capace di traghettare l'economia europea verso il mercato globalizzato del nuovo millennio, la *flexicurity*, come noto <sup>(1)</sup>, si prefigge la creazione di un sistema virtuoso all'interno del quale promuovere simultaneamente flessibilità dei percorsi lavorativi e la sicurezza nel mercato del lavoro. In particolare, la stessa Commissione vi ha visto lo strumento più adatto per superare la polarizzazione delle politiche disegnate dagli ordinamenti nazionali – optando taluni per una estrema flessibilità nel mercato e talaltri per una rigida salvaguardia del posto – nella convinzione che flessibilità e sicurezza, i due poli apparentemente opposti della formula, non solo possano convivere sistemicamente in un circolo virtuoso, ma addirittura «rafforzarsi reciprocamente» <sup>(2)</sup>.

Il contesto macro-economico globale, il dissolversi del modello dell'impresa fordista e il crescente divario tra *insiders* e *outsiders* hanno influenzato un ripensamento dei tradizionali assiomi giuslavoristici, richiedendo agli Stati di potenziare tanto le politiche passive quanto quelle attive per sostenere i lavoratori lungo le transizioni professionali; alle imprese di investire sulla formazione dei lavoratori per valorizzarne competenze e adattare alle evoluzioni produttive; ai lavoratori di pensare proattivamente alle carriere oramai discontinue. La sinergia degli interventi avrebbe dovuto garantire da un lato alle imprese la flessibilità necessaria per rispondere alle rinnovate esigenze organizzative e dall'altro ai lavoratori una stabilità anche nei passaggi occupazionali, grazie ad un solido impianto di sostegno alle transizioni.

Il condizionale è d'obbligo giacché la crisi economica che ha investito l'occidente dieci anni fa, ma ancor prima la difficoltà di alcuni ordinamenti a recepire e cristallizzare il dogma della flessicurezza attraverso disposizioni legislative specifiche, hanno favorito uno sbilanciamento netto verso la flessibilità, a discapito di una ormai perduta stabilità del posto e, in taluni casi, del lavoro. Quella stessa strategia che avrebbe dovuto

---

<sup>(1)</sup> Senza pretesa di esaustività, dell'ampia letteratura in tema di *flexicurity*, si veda A. PERULLI, *Diritto del lavoro tra libertà e sicurezza*, RIDL, 2012, 2; E. ALES, *Modello sociale europeo e flexicurity: una sorta di "patto leonino" per la modernizzazione*, in DLM, 2007, 3, p. 523 ss.; L. ZOPPOLI, *La flexicurity dell'Unione europea: appunti per la riforma del mercato del lavoro in Italia*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 141/2012; L. ZOPPOLI, *Flex/insecurity. La Riforma Fornero (L. 28 giugno 2012, n. 92) prima, durante e dopo*, Napoli, 2012. In generale, sul paradigma della *flexicurity* e le sue criticità, *ex multis*, R. DE LUCA TAMAJO, *Flexicurity: un improbabile ossimoro o un'utile mediazione?*, in R. FOGLIA, R. COSIO (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Unione europea*, Milano, 2011, p. 420 ss.; M. DELFINO, *Diritti sociali e flexicurity*, in RIDL, 2009, 1, p. 29 ss.; R. ROGOWSKI, *La flexicurity come idea centrale del Modello sociale europeo*, in *La rivista delle politiche sociali*, 2009, 4, p. 143 ss.

<sup>(2)</sup> V. Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*, 27 giugno 2007, COM(2007) 359.

fondarsi proprio sull'integrazione sinergica dei due lemmi <sup>(3)</sup>, ha spesso inciso prepotentemente sulla flessibilità cd. in uscita, senza riuscire, con la stessa enfasi, a sollecitare la costruzione di una rete efficiente di servizi per l'impiego, di politiche attive capaci di mettere in contatto esigenze delle imprese con l'occupabilità della forza lavoro e di supportarne economicamente una buona fetta nei periodi di disoccupazione. Talché si è instillato il dubbio che quella fantomatica crisi non rappresentasse che un'utopica ambizione impossibile da sviluppare contestualmente e che i termini che la compongono non potessero che essere alternativi, escludendo il rilievo politico e legislativo su uno, inevitabilmente il giusto peso da dare all'altro.

Questo sospetto si è fatto quasi certezza nel nostro ordinamento, laddove a fronte di maglie sempre più larghe nell'applicazione del rimedio indennitario in ipotesi di licenziamento illegittimo, non si è parimenti proceduto ad un potenziamento per tutelare i soggetti nel mercato; il che ha offerto il fianco ai detrattori della *flexicurity* per sostenere che rappresenti sì un grimaldello per la flessibilità, ma ad esclusivo vantaggio delle imprese. Con queste lenti è stata osservata la cd. Riforma Fornero del 2012 che, invero al culmine della crisi finanziaria e sulla spinta delle raccomandazioni europee <sup>(4)</sup>, ha iniziato a demolire le tradizionali garanzie accordate dall'art. 18 della L. n. 300/1970, sostituendo alla tutela reintegratoria *tout court* alcune ipotesi di tutela indennitaria <sup>(5)</sup>. Ancora oltre si è spinta la riforma successiva del cd. Jobs Act, che, ultimando quel lavoro che il legislatore precedente aveva solo iniziato e portando al culmine le logiche di *Law and Economics* <sup>(6)</sup>, ha definitivamente rinunciato al baluardo della stabilità del posto di lavoro in favore della regola della tutela indennitaria, al fine dichiarato di favorire le imprese che vogliono licenziare un lavoratore, anche illegittimamente, con costi certi e prevedibili.

Dal lato della sicurezza, invece, poco si è fatto. A causa delle politiche di austerità imposte dalla stessa Europa e soprattutto per l'incapacità di colmare un ritardo accumulato negli anni <sup>(7)</sup>, a enfatiche dichiarazioni di intenti sono seguite spesso misure troppo deboli per fare da contrappeso all'instabilità dei percorsi professionali <sup>(8)</sup>. Altre invece, apparentemente efficaci <sup>(9)</sup>, hanno subito il succedersi dei governi e delle diverse visioni socio-economiche che in essi si affacciavano. Innegabilmente alcune precauzioni sono state prese: guardando alle politiche passive il legislatore ha tentato di universalizzare il sostegno al reddito dei lavoratori nei periodi di disoccupazione <sup>(10)</sup> e

---

<sup>(3)</sup> Sulla necessità che flessibilità e sicurezza dovessero andare di pari passi, v. già il Commissario Vladimir Spidla nella Comunicazione del 27 giugno 2007.

<sup>(4)</sup> Si pensi alla Lettera BCE, 2011, indirizzata al Governo Berlusconi e ricevuta dal medesimo il 5 agosto 2011.

<sup>(5)</sup> M. V. BALLESTRERO, *A proposito di rimedi: l'improbabile resurrezione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori*, in *LD*, 2017, p. 495 ss.

<sup>(6)</sup> M.V. BALLESTRERO, *op. cit.*, 513, anche R. DEL PUNTA, *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 395/2019, p. 16.

<sup>(7)</sup> V. T. TREU, *Istituzioni e regole del mercato del lavoro Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità*, in *DRI*, 2017, 3, p. 597 ss., aggiunge anche a causa dello scarso senso civico tipico di certi ordinamenti riportando la ricerca di Y. ALGAN, P. CAHUC, *Civic Attitudes and the Design of Labour Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?*, Cepr Discussion Paper, 2006, n. 5489.

<sup>(8)</sup> es. la riforma solo parzialmente

<sup>(9)</sup> Si pensi al ridimensionamento dell'Assegno di Ricollocazione dopo l'introduzione del Reddito di Cittadinanza.

<sup>(10)</sup> Rientra in questo filone di misure l'estensione dell'indennità di disoccupazione ai collaboratori coordinati e continuativi.

raggiungere anche i cd. *working poors* <sup>(11)</sup>; mentre guardando a quelle attive, la riforma del 2015 si è posta l'obiettivo di modernizzare i servizi per l'impiego e il rapporto con gli utenti, al fine di erogare misure personalizzate e legare in modo più stringente il percepimento di un sostegno al reddito a percorsi di reinserimento occupazionale. Non può dirsi, per lo meno al momento, raggiunto un livello tanto solido del sistema da consentire un incontro virtuoso tra domanda e offerta di lavoro, di sviluppo delle competenze continuativo e aggiornato, di accompagnamento sicuro del cittadino operoso attraverso ponti istituzionali solidi <sup>(12)</sup>. Anche perché ancora arranca, benché sollecitata finanche dalle raccomandazioni sovranazionali, una più stretta e sinergica collaborazione tra servizi per il lavoro pubblici e gli operatori privati, stretti nelle morsa delle differenti disposizioni regionali e delle lungaggini burocratiche in cui gli stessi Centri per l'impiego affossano.

Questo quadro, insomma, non ha fatto che contribuire ad una visione polarizzata di flessibilità e sicurezza, in quanto concetti inconciliabili e ontologicamente distanti, inserendosi, per altro, in quel fervente dibattito sul valore e sui valori del diritto del lavoro attuale, che con le mutate esigenze delle imprese, e dal conseguente vacillare dei tradizionali capisaldi assiologici, ha impegnato la dottrina tra difesa delle posizioni quesite e aperture neoliberali <sup>(13)</sup>.

Ma, spogliati delle connotazioni ideologiche che li hanno contrassegnati, davvero questi due contenitori, la flessibilità e la sicurezza, non possono che viaggiare su binari paralleli? Davvero dopo oltre vent'anni di tentativi per traghettare la sicurezza dal posto di lavoro al mercato del lavoro, non è invece possibile – e opinabile – la costruzione di un sistema integrato e sostenibile che tenga conto della necessità di flessibilità in capo alle imprese e di sicurezza a garanzia dei lavoratori? Se non altro perché, a ben vedere, queste non sono entità fisse, ma si compenetrano l'un l'altra: i lavoratori sono chiamati ad un costante e proattivo aggiornamento delle competenze; le imprese debbono poter fondare riorganizzazioni e percorsi formativi sulla base di rapporti stabili con la manodopera.

Un tanto è stato confermato dal Consiglio europeo <sup>(14)</sup>, che, anche in tempo di piena crisi economica, invitava gli Stati membri a mantenere, per quanto possibile, i livelli di occupazione attraverso misure che facilitassero le imprese ad attuare la flessibilità interna piuttosto che procedere agli esuberi, prestando altresì «attenzione al miglioramento della qualità della vita lavorativa e all'incremento della produttività», laddove «le misure di sviluppo della vita lavorativa a lungo termine costituiscono un modo efficace di rafforzare la capacità delle organizzazioni di rispondere ai cambiamenti» <sup>(15)</sup>; è stato viepiù ribadito da recenti ricerche <sup>(16)</sup> che hanno analizzato modalità di implementazione della *flexicurity* in alcuni Stati membri. Come evidenziato da attenta dottrina <sup>(17)</sup>, al netto delle differenze dettate da diverse impostazioni di welfare state, di relazioni industriali, di modalità e operatività del licenziamento, nella

---

<sup>(11)</sup> Attraverso l'introduzione del Reddito di Cittadinanza.

<sup>(12)</sup> Il riferimento è alla Transitional Labour Market Theory.

<sup>(13)</sup> R. DEL PUNTA, *op. cit.*

<sup>(14)</sup> Conclusioni Consiglio europeo

<sup>(15)</sup> Così sempre Conclusioni Consiglio europeo.

<sup>(16)</sup> V. I. MANDL, F. CELIKEL-ESSER, *The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012.

<sup>(17)</sup> T. TREU, *op. cit.*

cd. seconda fase della flexicurity <sup>(18)</sup>, un trend comune agli Stati è stato quello di incentivare la flessibilità funzionale e interna alle imprese: la consapevolezza, cioè, della difficoltà finanziaria a sostenere il reddito nei periodi di disoccupazione, unita a quella concreta dei servizi per l'impiego di riuscire a ricollocare i lavoratori, ha portato i legislatori a sviluppare meccanismi di potenziamento della sicurezza nel e durante il rapporto di lavoro attraverso strumenti che, pur garantendo la continuità occupazionale, consentano alle imprese di gestire in modo flessibile l'organizzazione della produzione mediante modifiche all'orario e alle mansioni dei lavoratori (cd. funzionalità funzionale) <sup>(19)</sup>. L'implementazione di questo tipo di strumenti, pertanto, da un lato necessita di politiche attive organizzate dall'impresa al fine di garantire percorsi flessibili ma accompagnati all'interno del contesto aziendale medesimo; dall'altro, e proprio in ragione delle transizioni interne, evita o riduce le ipotesi di licenziamento. Specularmente, a un livello più generale, da un lato viene alleggerito il carico dei servizi per il lavoro pubblici – poiché formazione e percorsi di riqualificazione professionale personalizzata rimangono interni alle aziende con un deciso vantaggio anche in termini di efficacia degli stessi – dall'altro, riducendosi il numero dei licenziamenti, si riduce contestualmente anche il ricorso al sostegno al reddito in costanza di disoccupazione, con benefici per la sostenibilità finanziaria del sistema previdenziale.

Pertanto non solo la prassi regolativa degli Stati membri ha dimostrato che flessibilità e sicurezza non sono entità inconciliabili ma soggette ad una dinamica e necessaria integrazione, ma viepiù che questa stessa integrazione potrebbe rappresentare un mezzo efficace per quello sviluppo sostenibile del sistema imprenditoriale che presta attenzione, in egual maniera, al valore economico e al valore sociale del lavoro e dei lavoratori <sup>(20)</sup>.

## **2. Imprese e flessibilità: il ruolo dell'Agenzia per il lavoro nel mercato del lavoro e nel tessuto produttivo territoriale**

Se è vero dunque che la *flexicurity* rappresenta ancora un paradigma indispensabile per la modernizzazione del lavoro, in questa fase la sua implementazione concreta deve necessariamente passare attraverso misure che rafforzino l'integrazione simultanea dei due poli concettuali, al fine di tutelare posti di lavoro decenti e carriere fluide, senza per questo mortificare la competitività aziendale.

A ben vedere il nostro ordinamento già conosce uno strumento in grado di mettere insieme la flessibilità interna e funzionale da un lato con la stabilità del posto e del percorso professionale dall'altro: il contratto di somministrazione di lavoro, il quale,

---

<sup>(18)</sup> I. MANDL, F. CELIKEL-ESSER, *op. cit.*; anche T. TREU, *op. cit.*

<sup>(19)</sup> T. TREU, *op. cit.*; I. MANDL, F. CELIKEL-ESSER, *op. cit.*, dalla quale emerge che gli stati che hanno puntato su meccanismi di flessibilità funzionale riescono a «reagire agli shock esterni della crisi e alla variabilità della domanda [...] comportando conseguenze positive sia per la produttività aziendale sia per la stabilità dell'occupazione, [...] perché l'applicazione della flessibilità funzionale permette alle imprese di evitare o ridurre il ricorso a forme di flessibilità esterna».

<sup>(20)</sup> R. DEL PUNTA, *op. cit.*; sulla sostenibilità nel diritto del lavoro, V. CAGNIN, *Diritto del Lavoro e sviluppo sostenibile*, Wolters Kluwer-Cedam, 2018.

dopo anni di incerte fortune, sta conoscendo un periodo di crescita sensibile <sup>(21)</sup>, soprattutto nella fattispecie a tempo indeterminato (cd. *staff leasing*).

Come noto, e come, verrà approfondito nel successivo paragrafo, con il contratto di somministrazione di lavoro, come disciplinato dall'art. 30 del d.lgs. 81/2015, «un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del d.lgs. 276/2003, mette 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». Il rapporto triangolare vede al centro l'agenzia per il lavoro, che stipula un contratto commerciale con l'impresa utilizzatrice finale del lavoratore e un contratto di lavoro subordinato con il lavoratore medesimo. È questa posizione privilegiata che consente all'agenzia di mediare tra le esigenze di flessibilità richieste dalle imprese e quelle di stabilità da conferire ai lavoratori.

Se la stessa ILO raccomanda una più stretta sinergia tra operatori pubblici e privati accreditati per la costruzione di un sistema efficiente e sinergico di servizi per l'impiego <sup>(22)</sup>, anche nello svolgimento del suo *core business* l'agenzia, impresa tra le imprese, riveste un ruolo nodale per il bilanciamento di interessi *prima facie* antitetici e nello sviluppo e implementazione sostenibile di ecosistemi territoriali competitivi <sup>(23)</sup>. Inserita nel sistema del mercato del lavoro, l'agenzia, in quanto soggetto specializzato, riconosce e individua le esigenze delle imprese clienti, reperendo lavoratori con competenze sempre aggiornate e in linea con le esigenze della produzione, dell'organizzazione, dei mutevoli fabbisogni aziendali; allo stesso tempo, la sua attività di intermediazione, unita alla conoscenza delle dinamiche del mercato, contribuisce alla riduzione della disoccupazione frizionale e al mantenimento dei livelli di occupazione. Non di meno, la capillarità sistemica delle agenzie sul territorio, le radica in esso e favorisce il legame con il tessuto produttivo e imprenditoriale, così come con le dinamiche e le criticità socio-economiche.

Un'attività, dunque, quella delle agenzie, che si traduce in un indiscutibile vantaggio anche per le istituzioni pubbliche: da un lato perché collaborando al mantenimento dei livelli occupazionali, riduce la spesa per le misure di sostegno al reddito dei disoccupati; dall'altro perché provvedendo all'erogazione interna di politiche attive ai suoi dipendenti (formazione continua, bilancio delle competenze, outplacement), alleggerisce il carico dei centri per l'impiego, offrendo misure personalizzate, il linea con le esigenze del mercato del lavoro di riferimento.

Un ecosistema completo, insomma, o un mercato transizionale del lavoro in scala, in cui l'agenzia offre ponti sicuri ai lavoratori e libertà di manovra alle imprese, grazie a quel contratto di somministrazione che integra, con equilibrio, flessibilità e sicurezza.

---

<sup>(21)</sup> Dai 323.203 occupati in somministrazione di gennaio 2017 ai 427.539 di dicembre 2017, per toccare i 458.717 di luglio 2018.

<sup>(22)</sup> Attraverso l'accreditamento regionale, infatti, le agenzie sono autorizzate ad erogare misure di politica attiva in collaborazione o concorrenza con i centri per l'impiego.

<sup>(23)</sup> La stessa ILO, con la convenzione sulle agenzie per l'impiego private n. 181/1997, ha riconosciuto il ruolo determinante che può essere svolto dalle stesse ai fini di un buon funzionamento del mercato del lavoro.



### **3. Uno strumento per la stabilità nel posto di lavoro: il contratto di somministrazione di lavoro**

#### **3.1. Il contratto individuale e le tutele nel rapporto di lavoro**

La somministrazione di lavoro è tipologia contrattuale lavoristica-commerciale prima tipizzata dal legislatore italiano nel 1997 nella forma del lavoro temporaneo c.d. interinale poi riformata, nominata in tal modo ed implementata nelle caratteristiche e nelle ipotesi di utilizzo con la riforma del mercato del lavoro del 2003 (c.d. riforma Biagi) nell'ambito di una più efficace regolamentazione delle esternalizzazioni nel mercato del lavoro (in contrasto anche al fenomeno dei c.d. appalti illeciti e del lavoro sommerso). La "triangolarità" di rapporti che contraddistingue questa particolare modalità di fornitura della prestazione di lavoro mettendo in relazione tre soggetti - Agenzia per il Lavoro autorizzata dal Ministero, impresa utilizzatrice e lavoratore - permette all'interprete di approfondire come, da un lato ad opera del legislatore e dall'altro delle parti sociali, sia stato costruito un *corpus* normativo finalizzato alla conciliazione dell'esigenza di velocizzare e rendere dinamica l'azione delle imprese ma nel rispetto della garanzia di sicurezza del posto di lavoro del lavoratore inviato in missione.

Per sviscerare le qualità del contratto individuale di lavoro in somministrazione nell'ordinamento italiano, appare più che opportuno ricordare che l'odierna normativa nazionale prende le mosse anche dal rispetto della direttiva europea 2008/104/CE.

L'ordinamento sovranazionale, nell'ottica di uniformare le discipline del lavoro tramite Agenzia, ha prescritto agli Stati membri di adottare discipline di dettaglio che rispettino una serie di principi. Tra questi si richiamano i più rilevanti e significativi: a) la parità di trattamento dei lavoratori tramite Agenzia -sia economica che delle condizioni di occupazione-; b) i diritti collettivi sindacali ed il diritto d'informazione sui posti vacanti dell'impresa utilizzatrice al fine di un inserimento nell'organico a tempo indeterminato di quest'ultima; c) il miglioramento delle opportunità di formazione, anche nei periodi che intercorrono tra una missione e l'altra, per favorire l'avanzamento della carriera e l'occupabilità.

Il legislatore italiano che già aveva affidato alle Agenzie per il Lavoro autorizzate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali una sorta di ruolo di «professioniste competenti del mercato del lavoro» nell'ambito di un mercato libero europeo, con il d.lgs 81/2015 c.d. "codice dei contratti", anche con le successive modifiche apportate dalla L. 96/2018 c.d. "decreto dignità", ha riordinato la disciplina della somministrazione di lavoro a termine ed a tempo indeterminato sia sotto il profilo commerciale che sotto il profilo lavoristico.

Per quanto ci interessa in questa sezione del presente contributo, l'attenzione d'approfondimento è volta alle caratteristiche del contratto di lavoro individuale. Attualmente normato dall'art. 34 del d.lgs. 81/2015 -da ultimo modificato dal d.l. 87/2018 convertito in L. 96/2018- il rapporto di lavoro in somministrazione può essere instaurato a tempo indeterminato (anche in apprendistato) ovvero a tempo determinato. Il primo comma recita: «In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al

lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo».

Il secondo comma prescrive: «In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore».

Nel rapporto individuale di lavoro in somministrazione, pertanto, la relazione contrattuale con l'Agenzia per il Lavoro sarà quella di un contratto subordinato a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato ma con definite peculiarità che prendiamo di seguito in considerazione.

Sul rapporto a tempo determinato con l'Agenzia per il Lavoro, *core business* delle APL generaliste, sia dottrina che giurisprudenza si sono ormai espresse ripetutamente negli ultimi 15 anni passando da un periodo nel quale il rapporto di somministrazione commerciale a tempo determinato (al quale veniva associata un'assunzione a termine del lavoratore) era possibile e legittimo solamente se esistenti ragioni produttive, organizzative, tecniche o sostitutive anche se riferite all'ordinaria attività dell'impresa utilizzatrice (c.d. causalone), entrando in un periodo nel quale con il c.d. jobs act tale strumento contrattuale veniva liberalizzato da motivazioni e sfociando nei giorni nostri in un contesto per il quale il contratto di lavoro in somministrazione e/o le sue successioni sono vincolate alla pari del contratto a tempo determinato da un lato ad una durata massima di legge o se diversamente prevista di contratto collettivo e dall'altro a ragioni economico-organizzative dell'impresa utilizzatrice (causale sostitutiva di altri lavoratori, causale di incremento temporaneo, significativo e non programmabile dell'ordinaria attività, causale di incremento temporaneo e oggettivo di attività non ordinaria) mai lette prima dagli interpreti in testi giuridici in materia di lavoro a termine sino all'impatto del c.d. decreto dignità. Il contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione è ora disciplinato dal soprarichiamato comma 2 dell'art. 34 d.lgs. 81/2015 che se da un lato rende applicabile la disciplina del lavoro a tempo determinato (quasi senza tener conto dell'esistenza di differenti discipline sovranazionali europee tra contratto a termine e contratto "interinale" a termine) seppur con rilevanti eccezioni –ai rapporti somministrati sono infatti inapplicabili il c.d. *stop and go*, la limitazione numero proroghe ed il diritto di precedenza-, dall'altro ha dato la forza necessaria alla contrattazione collettiva di categoria per implementare in favore di questi lavoratori le opportunità di formazione finanziata finalizzata all'implementazione delle capacità professionali ma anche ad ipotesi di riconversione professionale.

Nel rapporto a tempo indeterminato, invece, il lavoratore potrà essere inviato in missione lavorativa dall'Agenzia per il Lavoro presso un'impresa utilizzatrice sia a tempo indeterminato (c.d. contratto commerciale di somministrazione in staff-leasing) sia a tempo determinato (c.d. contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato). In entrambe le ipotesi, al lavoratore saranno garantite le tutele tipiche sulla conservazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (reintegrazione o risarcibilità in caso di perdita del rapporto di lavoro di lavoro per licenziamento nullo e/o ingiustificato) ma in aggiunta rispetto ad un lavoratore alle dipendenze dirette di un

qualsiasi datore di lavoro questa particolare tipologia di rapporto gli garantirà anche un periodo di disponibilità retribuita nei periodi di attesa tra una missione lavorativa e l'altra. Sul punto, le parti sociali di categoria (organizzate dal lato APL nell'associazione industriale Assolavoro-Confindustria e dal lato lavoratori nelle organizzazioni sindacali Nidil-C.G.I.L., Felsa-C.I.S.L. e Uiltemp-U.I.L.) già nel contratto collettivo nazionale del 2014 ma anche e soprattutto in occasione del rinnovo del dicembre 2018 -testo definitivo del 15 ottobre 2019- hanno riposto grande attenzione e cura nel prevedere una procedura *ad hoc* riservata al periodo nel quale l'APL sia impossibilitata a soddisfare il lavoratore con una nuova missione di lavoro. Con l'art. 25 del Ccnl per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro anche oggi applicabile, gli attori negoziali collettivi hanno reso ancor più garantito e tutelato, rispetto a quanto fatto dalla legge (si veda il comma 1 dell'art. 34 sopracitato), il posto di lavoro del lavoratore a tempo indeterminato in somministrazione. Con la disciplina collettiva, infatti, se il periodo legalmente previsto di attesa di invio in missione giunge al punto di diventare una "mancanza di occasioni di lavoro" che non consenta di conservare il posto di lavoro, l'Agenzia per il Lavoro non potrà licenziare il lavoratore ma avrà l'onere di avviare la procedura c.d. "MOL" (acronimo di "mancanza occasioni di lavoro"). Così le parti sociali, oltre a prevedere un'indennità di disponibilità maggiorata (che appunto per espressa previsione del Ccnl vede aumentare il suo ammontare durante la procedura "MOL" da € 800,00 mensili ad € 1.000,00 mensili), hanno attribuito all'APL ed al lavoratore reciproci diritti ed obblighi di fonte contrattual-collettiva in materia di formazione professionalizzante diretta alla riqualificazione. Con l'art. 25 del Ccnl di categoria, il sistema di relazioni industriali della somministrazione di lavoro ha inventato una procedura sindacale che vincola l'APL ed il lavoratore a cooperare, seppur come portatori di interessi diversi, per un obiettivo comune: la ricollocazione del lavoratore in un momento di difficoltà di mancanza di occasioni di lavoro. La procedura di MOL, che è piuttosto articolata (il Ccnl prevede molte fasi e più di mezza annualità prima del suo esaurimento), viene attivata dall'Agenzia per il Lavoro con apposita istanza inoltrata all'Ente bilaterale di categoria Forma.Temp (alimentato per legge dal 4% sul valore delle missioni di lavoro attivate dalle APL del comparto) il quale ha il compito di attribuire una data certa di avvio della stessa. L'APL effettuerà un bilancio di competenze del lavoratore sulla base del quale formalizzerà poi una proposta formativa su misura. Entro un termine stabilito dal Ccnl il referente dell'APL e le organizzazioni sindacali territoriali avranno l'onere di incontrarsi per definire l'Accordo sindacale di MOL nel quale saranno descritti gli ambiti professionali e territoriali di ricollocabilità del lavoratore ma anche e soprattutto il percorso di formazione e riqualificazione professionale al quale il lavoratore sarà tenuto a partecipare. Il Ccnl, per far meglio comprendere al lettore quanta attenzione sia stata attribuita a questa procedura, ha previsto anche delle sanzioni a carico dell'APL da un lato e del lavoratore dall'altro. Sul lato Agenzia, infatti, il mancato avvio ed esperimento del percorso MOL potrebbe essere considerato grave indizio di illegittimità di licenziamento tenuto anche conto delle previsioni dei commi 24 e 25 dell'art. 25 cit. Sempre sul lato Agenzia, da un lato il licenziamento intervenuto con mancato rispetto della procedura le comporterebbe una sanzione economica attuata dalla bilateralità di settore pari all'importo che si sarebbe dovuto erogare al lavoratore per l'intero percorso MOL con l'aggiunta di una mensilità punitiva; dall'altro la mancata attuazione degli interventi formativi previsti dall'Accordo sindacale di riqualificazione, prevede come

conseguenza la sanzione della restituzione di quanto percepito a titolo di rimborso dall'ente bilaterale di indennità di disponibilità in corso di procedura.

Questa procedimentalizzazione che fa da scudo ad un'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo pone il lavoratore in una condizione di sicurezza di conservazione del posto di lavoro (seppur in disponibilità) più confortevole rispetto ad un lavoratore soggetto di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato standard.

Sul lato lavoratore, invece, durante il periodo di disponibilità e quindi anche durante il periodo di procedura MOL, il codice disciplinare prevede sanzioni graduate in considerazione di differenti ipotesi di comportamento negligente del lavoratore dall'ammonizione scritta sino al licenziamento. Come in ogni rapporto di lavoro il momento disciplinare è centrale nella buona gestione ed andamento della relazione tra datore di lavoro e lavoratore ed in questo Ccnl le parti sociali hanno deciso di porre l'accento anche sul momento disciplinare in disponibilità per far sì che gli stessi lavoratori siano responsabilizzati dalle attività formative proposte dall'APL.

In tale contesto di tutele, con riguardo alla tipologia contrattuale lavoristica del tempo indeterminato in somministrazione anche la giurisprudenza di legittimità più recente si è pronunciata sull'argomento con sentenze che hanno attribuito a tutti gli effetti (anche in ipotesi di licenziamento) all'indennità di disponibilità il carattere retributivo (Cass.Civ., Sez. Lav. 08/01/2019 n.181) ma anche al periodo di disponibilità il carattere distintivo (la c.d. causa) del rapporto sinallagmatico di questa particolare forma di contratto ed inoltre alle azioni concrete ed agli obblighi formativi in capo all'APL per ricollocare il lavoratore quel *quid pluris* rispetto alle cessazioni dei contratti a tempo determinato per scadenza del termine nonché alle sospensioni o cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato standard.

### **3.2. Il contratto collettivo e le tutele oltre il posto di lavoro**

Richiamando quanto segnalato sulla disciplina legale del contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione nel paragrafo che precede, accanto a questa normativa le parti sociali di categoria hanno raggiunto l'accordo del 21 dicembre 2018 concentrandosi ed implementando molto le opportunità formative dedicate ai lavoratori del comparto della somministrazione. Il confronto negoziale, come emerge dalle premesse dell'accordo collettivo nazionale, ha prodotto significative convergenze sia sulla necessità di supportare i lavoratori anche nelle fasi di non lavoro valorizzando percorsi di riqualificazione professionale sia sulla valorizzazione della formazione continua e del diritto mirato alla formazione di particolari categorie di lavoratori anche con specifica attenzione ai temi della salute e sicurezza.

L'art. 11 del Ccnl rubricato *Formazione* conferisce all'ente bilaterale Forma.Temp su richiesta dell'APL il compito di finanziare le «iniziative formative mirate all'adeguamento ed implementazione dei contenuti professionali dei lavoratori in somministrazione al fine di accrescerne le opportunità occupazionali e la capacità di adattamento ai contesti produttivi ed organizzativi delle imprese utilizzatrici, anche con processi e metodologie innovativi da attuarsi in raccordo con le iniziative formative regionali».

Così, il sistema della formazione promosso dalle Agenzie per il Lavoro attraverso i finanziamenti Forma.Temp si suddivide per quella destinata ai lavoratori a tempo determinato in formazione di base con contenuti sulla salute e sicurezza, sulla ricerca attiva di lavoro e sulle competenze digitali ed in formazione *on the job* finalizzata a raccordare, mediante interventi presso l'azienda utilizzatrice, la qualificazione professionale del lavoratore in costanza di missione. C'è poi la formazione professionale che invece è dedicata sia ai lavoratori in missione che a quelli privi di missione ma interessati a lavorare tramite Agenzia e comprende le iniziative volte all'acquisizione di nuove competenze professionali emerse dal fabbisogno del settore e nell'ambito di tali iniziative è obbligatorio l'inserimento del modulo formativo sui diritti e doveri dei lavoratori in somministrazione per renderli consapevoli del contesto contrattuale di riferimento. Ulteriore modalità formativa offerta dal sistema è quella della formazione continua e permanente. Le proposte di formazione continua sono individuate sia per i lavoratori in missione con un'anzianità di almeno due mesi nel comparto sia per quelli in missione rispettivamente riconoscendogli il diritto ad un congedo formativo ovvero di svolgere fuori dall'orario di lavoro un percorso formativo, il tutto finalizzato a contrastare l'invecchiamento delle competenze adeguandosi all'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni ma anche alle nuove esigenze dei settori imprenditoriali anche nelle fasi di ristrutturazione organizzativa, economica e tecnologica. Le proposte di formazione permanente, finalizzate ai medesimi obiettivi, si rivolgono invece a disoccupati da almeno 45 giorni in attesa di missione che possono vantare almeno 30 giornate di lavoro in somministrazione nell'ultimo anno, lavoratori infortunati per i quali sia necessaria una riqualificazione a causa della perdita di capacità psico-fisica, alle madri con almeno 30 giornate di lavoro in somministrazione che esaurito il periodo di astensione obbligatoria necessitano di rafforzarsi per rendersi rioccupabili. Molto interessante la modalità di fruizione prevista: le iniziative vengono finanziate attraverso l'erogazione di un "bonus formativo" che permette al destinatario di accedere ad un corso da individuato dal medesimo beneficiario.

Sul lato dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, la formazione è strutturata in percorsi di qualificazione professionale per il rafforzamento delle competenze rispetto a quelle possedute al momento dell'assunzione; in percorsi di riqualificazione professionale in costanza di missione per l'acquisizione di competenze specialistiche ma anche durante i periodi di mancanza di occasioni di lavoro nell'ambito dell'apposita procedura descritta nel paragrafo precedente; in percorsi di formazione continua finalizzati all'acquisizione di brevetti professionali e certificazione delle competenze attraverso la spendita del bonus formativo.

Con riguardo alla formazione da svolgersi in costanza di missione, sempre l'art. 11 detta analiticamente le modalità di svolgimento prevedendo limiti massimi di durata dell'orario di impegno per il lavoratore tra attività lavorativa e formativa (48 ore settimanali e 9 ore giornaliere) ed inoltre prevede la fruibilità della formazione anche con piattaforme informatiche nella forma della c.d. FAD cioè la formazione a distanza.

In chiusura di paragrafo e sempre nel solco di quest'attenzione che il comparto della somministrazione di lavoro ha voluto dedicare al momento formativo del lavoratore, con l'art. 12 del Ccnl per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro entra in scena il diritto mirato a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale. La misura si rivolge a disoccupati da almeno 45 giorni che abbiano maturato almeno 110 giornate di lavoro in somministrazione nell'ultimo anno ed ai disoccupati al termine

della procedura MOL. A questi ex lavoratori del comparto viene così riconosciuto dalla contrattazione collettiva di categoria un vero e proprio diritto individuale alla formazione da esercitarsi a loro scelta rivolgendosi ad un'APL aderente alla misura entro un termine di decadenza di 68 giorni dalla maturazione di uno dei requisiti sopraindicati. Le APL, che intendono aderire a tal misura, realizzano la propria offerta formativa potendo renderla visibile sul proprio sito internet ovvero su quelli dell'Associazione di categoria alla quale aderiscono ovvero su quello dell'ente bilaterale Forma.Temp. Così, l'art. 12 descrive infine contenuti ed attività relativi all'esercizio di questo peculiare diritto formativo: l'APL prenderà in carico il disoccupato che possiede i requisiti il quale ha scelto l'Agenzia alla quale rivolgersi e quest'ultima dovrà avviare il percorso formativo entro 6 mesi; verrà garantita al beneficiario un'attività di orientamento e di bilancio di competenze che deve essere realizzata entro 2 mesi dalla presa in carico e quindi con quello condiviso il possibile percorso formativo coerente con i risultati del bilancio stesso. Il periodo formativo dovrà avere una durata oraria minima di 30 ore ed il limite massimo economico finanziabile per ciascun lavoratore non potrà superare i 4.000 euro.

Esaurita la descrizione delle previsioni della contrattazione collettiva di categoria sul tema delle politiche formative si potrebbe affermare senza rischio di smentita che il comparto della somministrazione di lavoro sia riuscito a prevedere un sistema di ammortizzatore sociale attivo che potrebbe permettere nell'ambito delle trasformazioni del lavoro di natura tecnologica, organizzativa e di cicli economico-finanziari un'opportunità di accompagnamento e tutela al lavoratore somministrato anche fuori dal posto di lavoro ma pur sempre nel mercato del lavoro.

Se sul lato delle politiche attive abbiamo descritto uno scenario ricco di opportunità per i lavoratori e così utile per il sistema di un'occupazione che si modula sui cambiamenti tecnologici, economici e sociali, sul lato delle politiche passive il Contratto collettivo di categoria non è da meno. Leggendo la tabella allegato n. 2, intitolato *Tabella prestazioni welfare*, ci si imbatte in ben 15 prestazioni. Rispettando differenziati requisiti per l'accesso, si prevede un sostegno al reddito *una tantum* a missione esaurita; un sostegno alla maternità *una tantum*; un'integrazione al trattamento di indennità di maternità obbligatoria; sostegno *una tantum* per adozione, affidamento e accoglienza dei minori; contributo per asilo nido; contributo per libri o materiale didattico per figli a carico o minori sotto tutela; contributo per libri o materiale didattico per figli a carico o minori sotto tutela; contributo per studenti lavoratori (corso serali); contributo per studenti lavoratori con contratti di apprendistato di I e III livello; contributo retta universitaria per studenti lavoratori; sostegno alla persona con disabilità al 100%; mobilità territoriale per esigenze di trasferimento del luogo di residenza; trasporto extraurbano; prestiti personali; indennità di infortunio sia per inabilità temporanea che permanente che caso decesso; tutela sanitaria in forma di rimborsi e sussidi di spese sostenute anche per figli e coniuge fiscalmente a carico.

## 4. Spunti conclusivi. Flessibilità e stabilità: due poli, ma forse non così opposti

Ad una funzione istituzionale cresciuta e consolidata negli anni, il CCNL da poco rinnovato, attraverso l'attenzione dedicata alla formazione e al welfare, costruisce una rete interconnessa e sinergica di politiche attive e passive, di accompagnamento da uno status ad un altro, di formazione e riqualificazione, tanto da apparire come la riproduzione, su piccola scala, di un mercato transizionale del lavoro: infatti non solo costruisce ponti sicuri per i passaggi di status dei suoi lavoratori (da una mansione ad un'altra, dal lavoro al non lavoro e viceversa, ecc.), ma crea anche le condizioni per gestire i rischi connessi alla fluidità delle carriere e dei mercati. Garantisce, insomma, l'implementazione della flessibilità interna ed esterna necessaria alle imprese, al contempo assicurando la giusta dose di stabilità nei posti di lavoro e delle carriere.

L'Agenzia non si sostituisce allo Stato e ai servizi da esso offerti, ma in forza del contratto di somministrazione, lo affianca nel rapporto con i lavoratori somministrati, implementando politiche attive (formazione, bilancio di competenze, orientamento) e passive (sostegno al reddito), minimizzando i rischi – talvolta non percepiti dagli stessi lavoratori <sup>(24)</sup> – e garantendo transizioni sicure in mercati sempre più dinamici, interconnessi e fluidi, ai quali le istituzioni pubbliche non sempre riescono a dare risposte altrettanto concrete e veloci.

Se a livello “micro-individuale” l'agenzia affianca lo stato, a livello “macro-sociale” ha necessità di collaborare con esso: i mercati attuali – segmentati, stagionali, legati alle fluttuazioni dei cicli produttivi – richiedono una gestione sinergica e lungimirante al fine di uno sviluppo sostenibile del mercato del lavoro, che tenga in egual misura conto delle istanze sociali e di quelle economiche. Del resto in corso d'anno anche il c.d. diritto vivente nella sua più alta manifestazione a livello giudiziario ha valorizzato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione di lavoro perché «Il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro non significa solo mantenimento di un supporto economico e delle tutele previste in caso di cessazione del rapporto, ma anche poter contare su un datore di lavoro professionalmente dedicato ad operare nel mercato del lavoro e direttamente interessato e motivato alla ricollocazione della persona».

A volerne, infatti, valorizzare il ruolo ibrido, vale a dire quello istituzionale nel Mercato del Lavoro, ma anche e soprattutto quello originario di somministrazione di lavoro e di impresa tra le imprese, le agenzie rappresentano un sostegno effettivo e corposo per le istituzioni pubbliche: per la loro posizione privilegiata nel territorio, di cui conoscono i fabbisogni di competenze e professionalità, così come le dinamiche economico-sociali, possono esercitare una funzione di collettore di istanze che provengono dalle parti sociali – per esempio stipulando accordi territoriali o legati ad uno specifico distretto – al fine di veicolare le competenze della forza lavoro, senza disperderne le professionalità, fungendo così da ammortizzatori sociali attivi in luogo delle istituzioni pubbliche; sono, inoltre, in grado di prevedere le evoluzioni del mercato, contribuendo

---

<sup>(24)</sup> Basti ad esempio pensare all'approccio della cd. Generazione Z al mondo e mercato del lavoro, focalizzata sul dinamismo e sulla fluidità permesse dagli strumenti digitali, ma per nulla consapevole dei rischi connessi ad una estrema flessibilità del lavoro, se non compensata da forme di sicurezza, che si riflettono viepiù nella vita personale (v. *Generazione Z, un nuovo approccio al Mondo del Lavoro*, condotta da Umana Spa, con la collaborazione scientifica dell'Osservatorio Giovani dell'Istituto G. Toniolo di Milano, aprile 2019).

alla gestione delle tendenze che in esso si affacciano; possono, infine, contribuire ad una cultura delle responsabilità nelle transizioni durante la vita professionale, giacché il sostegno personalizzato offerto ai propri dipendenti passa non solo per l'impegno contrattuale di entrambi, ma soprattutto per una predisposizione proattiva al cambiamento da parte dei lavoratori e la valorizzazione del capitale umano da parte delle agenzie.