

CLASSIFICAZIONE

Lavoro tramite agenzia interinale – Successione di contratti e di proroghe presso la medesima impresa utilizzatrice – Integra un ricorso abusivo al lavoro tramite agenzia interinale ove si tradisca il carattere temporaneo tipico del lavoro interinale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Direttiva 2008/104/CE — d.lgs. n. 276 del 2003 (in particolare, art. 20 come modificato dal d.l. n. 34 del 2014 e art. 22) – C.C.N.L. Agenzie di somministrazione di lavoro (art. 47)

RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI

Sentenze CGUE:
sentenza del 17 marzo 2015, AKT, C-533/13,

PRONUNCIA SEGNALATA

Corte di Giustizia U.E., Seconda Sezione, 24 ottobre 2020,

JH
contro
KG

Abstract

Considerato il carattere temporaneo del lavoro interinale, l'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva 2008/104, prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie, per evitare che il contratto interinale sia applicato abusivamente e, in particolare, per prevenire missioni/adibizioni successive presso lo stesso datore di lavoro utilizzatore aventi lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva

Il Caso

Un lavoratore (dipendente) assunto da un'agenzia interinale, è stato assegnato all'impresa utilizzatrice KG, tra il marzo 2014 e il novembre 2016, mediante una successione di contratti di somministrazione di lavoro (8 in tutto) prorogati più volte (17 in tutto).

Il quadro normativo e negoziale vigente all'epoca dei fatti prevedeva:

- la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di

utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei C.C.N.L. (art. 20, comma 4, d.lgs. n. 276/2003; la disposizione non prevedeva più, a seguito della novella del d.l. n. 34 del 2014, che la somministrazione di lavoro a tempo determinato fosse ammessa solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, né la necessità di indicare tali ragioni nel contratto scritto);

- l'articolo 47 del C.C.N.L. per le agenzie di somministrazione di lavoro, disponeva che le proroghe dei contratti fossero disciplinate esclusivamente dal contratto collettivo; in particolare, i contratti a tempo determinato potevano essere prorogati al massimo 6 volte e il singolo contratto, comprensivo delle proroghe, non poteva avere una durata superiore a 36 mesi.

La questione processuale

Il giudice del rinvio ha ritenuto che la normativa nazionale fosse contraria alla direttiva 2008/104 e, in particolare, all'articolo 5, paragrafo 5, di tale direttiva, letto alla luce del suo considerando 15, nella misura in cui non permettesse alcun controllo giurisdizionale sulle ragioni del ricorso al lavoro tramite agenzia interinale, non fissasse limiti alle adibizioni successive dello stesso lavoratore presso la medesima impresa utilizzatrice e, infine, non prevede il requisito della temporaneità dell'esigenza produttiva propria dell'impresa utilizzatrice quale condizione di legittimità del ricorso a tale forma di contratto di lavoro.

Preliminarmente, la Corte di giustizia UE rileva che l'obiettivo della direttiva 2008/104 è, da una parte, rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese (contribuendo alla creazione di posti di lavoro) e dall'altra, consentire ai lavoratori dipendenti di conciliare la vita privata e la vita professionale, contribuendo alla creazione di posti di lavoro, alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato.

In particolare, secondo la giurisprudenza della Corte UE 1) la direttiva 2008/104 va intesa nel senso che essa delimita l'ambito entro il quale deve svolgersi l'attività legislativa degli Stati membri in materia di divieti o di restrizioni imposti riguardo al ricorso, da parte delle imprese, al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale e non, invece, nel senso che essa impone l'adozione di una determinata normativa in materia, quand'anche per finalità di prevenzione di abusi; 2) i principi elaborati con riferimento alla direttiva sui contratti a tempo determinato non sono utilizzabili con riguardo al lavoro interinale.

Dunque, la direttiva 2008/104 non obbliga gli Stati membri ad adottare specifiche disposizioni in materia di successione e proroga dei contratti interinali e di cause giustificative al ricorso a detti contratti.

Peraltro, l'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva 2008/104, prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie, per evitare che il contratto interinale sia applicato abusivamente e, in particolare, per prevenire missioni/adibizioni successive presso lo stesso datore di lavoro utilizzatore aventi lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva, visto il carattere temporaneo del lavoro interinale.

La direttiva 2008/104 è, inoltre, finalizzata anche a far sì che gli Stati membri si adoperino affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore.

Da una parte, infatti, la direttiva riguarda rapporti di lavoro temporanei, transitori o limitati nel tempo, e non rapporti di lavoro permanenti; dall'altra, precisa, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune di rapporti di lavoro e che i lavoratori interinali devono essere informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato.

Pertanto, la direttiva osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale.

Questo obiettivo può essere raggiunto, dagli Stati membri, anche attraverso l'azione degli organi giurisdizionali.

Quindi, nel caso di specie, il giudice del rinvio dovrà controllare la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro in oggetto, tenendo conto sia della direttiva 2008/104 stessa, sia del diritto nazionale che la traspone nell'ordinamento giuridico italiano, in modo da verificare se, come sostenuto da JH, sussista un rapporto di lavoro a tempo indeterminato al quale è stata artificiosamente attribuita la forma di una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale con lo scopo di eludere gli obiettivi della direttiva 2008/104, ed in particolare la natura temporanea del lavoro interinale.

Indici di un utilizzo fraudolento del lavoro interinale possono consistere nelle suddette circostanze: 1) se le missioni/adibizioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducano a una durata complessiva dell'attività presso tale impresa più lunga di quanto possa ragionevolmente qualificarsi come «temporaneo»; 2) quando non viene fornita alcuna spiegazione oggettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorra ad una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale.

Il dispositivo

La Corte di giustizia conclude, pertanto, affermando che:

L'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che esso **non osta** ad una normativa nazionale che non limita il numero di missioni successive che un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale può svolgere presso la stessa impresa utilizzatrice e che non subordina la legittimità del ricorso al lavoro tramite agenzia interinale all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano tale ricorso. Per contro, tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa **osta** a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale, nonché ad una normativa nazionale che non preveda alcuna misura al fine di evitare l'assegnazione ad un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale di missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme.