



Somministrazione di manodopera: necessaria la forma scritta

Tribunale di Treviso 5 aprile 2011

Giud. De Luca; Ric. AH; Res. C.G. Snc

Somministrazione - Contratto di fornitura privo di forma scritta - Nullità - Costituzione di contratto a termine con l'utilizzatore - Cause per la somministrazione - Esigenze temporanee - Non necessaria - Ragioni di carattere tecnico-produttivo - Sufficienza

Con l'entrata in vigore degli articoli 20 e seguenti del Digs n. 276/2003, il legislatore ha introdotto una generale forma di interposizione di manodopera denominata «somministrazione di lavoro» e definita come la fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato o a termine (art. 20, comma 1, lettera c), formula che ricomprende sia il cd. staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato, rivitalizzato dalla legge n. 191/2009), sia il cd. lavoro interinale o temporaneo (somministrazione a tempo determinato).

Il ricorso alla somministrazione a termine è consentito anche a fronte di esigenze stabili e ricorrenti.

Eventuali vizi del contratto di assunzione tra impresa somministratrice e lavoratore somministrato per difetto di forma o per mancata o insufficiente specificazione che giustificano l'assunzione a termine del lavoratore rimangono circoscritti all'area dei rapporti tra agenzia e lavoratore e non vanno a toccare il rapporto tra l'utilizzatore e quest'ultimo.

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore, in tal caso rimangono invariati gli altri elementi contrattuali, ivi compresa la temporaneità del rapporto.

Il contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore non richiede, in termini generali specifici requisiti di forma, valendo sul punto la disciplina generale dettata dal codice civile e dalle leggi speciali per il tipo contrattuale prescelto.

Nota - Il Tribunale di Treviso affronta una fattispecie dove è eccepita l'insussistenza e la mancata indicazione nel contratto di somministrazione, di ragioni eccezionali e specifiche atte ad autorizzare il ricorso alla somministrazione di manodopera.

In primo luogo, il giudice di Treviso ritiene che di fronte ad irregolarità del contratto di somministrazione concernenti l'indicazione specifica delle ragioni che sottintendono il contratto (articolo 21 punto c) Digs n. 276/2003 di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20 Digs n. 276/2003) non venga ad operare la previsione inerente a quest'ultimo comma che prevede la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore esclusivamente in mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione, e non nel caso di semplice mancanza dell'indicazione scritta degli elementi previsti dall'articolo 27 nel suo riferimento all'articolo 21, comma 1, lettere a), b), c), d) e e).

Di seguito, il Tribunale affronta le tematiche connesse al contratto di lavoro che viene a costituirsi tra agenzia e lavoratore somministrato spiegando come in questo caso non siano necessari particolari vincoli di forma, salvo il caso in cui venga stipulato un contratto a termine che troverà il limite dei requisiti imposti dal Digs n. 368/2001. Ritiene il Tribunale di Treviso che, in questo caso, gli effetti delle violazioni normative andranno a ripercuotersi esclusivamente nei rapporti tra agenzia e lavoratore somministrato.

Sul punto, di recente è intervenuto, proprio su questa rivista (Brignone in Guida al Lavoro n. 23/2011, pag. 12) un commento a tale giurisprudenza da poco instaurata presso il Tribunale di Treviso e che rappresenta, come fa notare l'autore, il superamento dell'attuale indirizzo della giurisprudenza di merito, non imputandosi così più in capo all'utilizzatore delle prestazioni di lavoro i vizi formali e sostanziali del contratto.

Nel risolvere la questione il Tribunale di Treviso affronta pure gradatamente e in maniera ampia le tematiche concernenti la disciplina della somministrazione di lavoro con una compiuta definizione dell'istituto e della sua evoluzione normativa.

Sono così esposte le ipotesi lecite che consentono l'utilizzo indiretto della manodopera e il conseguente decentramento produttivo e che sono individuate nell'appalto e nella somministrazione autorizzata di manodopera suddivisa nella vera e propria somministrazione che ricorre a tempo determinato e nel cd. staff leasing ipotesi di somministrazione a tempo indeterminato reintrodotta nel nostro ordinamento dalla legge n. 191/2009.

La sentenza identifica poi i requisiti per la costituzione di un valido contratto di somministrazione, partendo da quelli richiesti per la costituzione di un valido contratto di fornitura vera e proprio contratto commerciale per il quale è necessario la forma scritta.

Per quanto attiene i requisiti sostanziali del rapporto, ritiene che la causalità sufficiente per l'instaurazione di un rapporto di somministrazione possa identificarsi anche in normali ragioni d'ordine tecnico e produttivo e organizzabile anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore e ciò in forza della testuale fraseologia contenuta nell'articolo 20 del Digs n. 276/2003.

Esaminando la giurisprudenza, questa volta in tema di effetti della interposizione di manodopera-somministrazione fraudolenta, non possiamo fare a meno di notare come,

autorevole fonte (Cass., sez. un. 26.10.2006 n. 22910 in Mgl n. 4/2007 pag. 245) di fronte alla dichiarazione di nullità del contratto tra l'interposto (assuntore appaltatore fittizio) e il lavoratore, ha ritenuto come l'unico rapporto che si viene a costituire sia quello con l'effettivo utilizzatore, rimanendo senza effetto il rapporto instaurato con l'interposto, il quale ultimo neppure doveva essere necessariamente convenuto in giudizio, escludendosi il litisconsorzio necessario.

In pratica, in tal modo la struttura del rapporto rimane bilaterale ed il rapporto fittizio è conosciuto dal giudice solo incidentalmente al fine di trasporto in capo all'utilizzatore (Corozza L. Dissociazione dei poteri datoriali e collegamento negoziale nel lavoro temporaneo in Riv. Trim. dir. Proc. Civ. 1999.51).

Il rapporto tra interponente ed interposto rileva anche ai fini delle conseguenze patrimoniali e contributive concernenti l'illicita somministrazione.

Anche qui, a conferma di quanto sin qui esaminato, è presa in esame esclusivamente la posizione del datore di lavoro effettivo che rimane l'unico obbligato al pagamento delle retribuzioni e dei contributi, non rilevando l'interposto quale coobbligato, ma quale semplice terzo che, avendo adempiuto senza che ricorra alcun errore scusabile, nulla potrà ripetere (Cass., sez. lav. 24.3.2004, n. 5915).

Va tenuto presente un particolare importante, che il pagamento effettuato dall'interposto libera il reale datore di lavoro con conseguente infondatezza delle successive pretese dell'Inps nei confronti di quest'ultimo maggiorate delle sanzioni per il ritardo (Cass. n. 5915/2004).

Contemporaneamente alla sentenza annotata, il Tribunale di Treviso (4.4.20011 Giud. Rinaldi) era chiamato a decidere il caso di un lavoratore che aveva prestato la propria attività quale somministrato da un'agenzia presso un'azienda locale. Egli chiedeva la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore della prestazione. Egli sosteneva che il contratto di fornitura, sebbene redatto in forma scritta, non conteneva tutti i riferimenti puntualmente richiesti dall'articolo 21, Dlgs n. 276/2003 ed in particolare quello che doveva specificare i motivi del ricorso alla somministrazione.

Il Tribunale di Treviso respinge la domanda del lavoratore. La decisione è motivata in base all'evoluzione normativa dell'art. 21 del Dlgs n. 276/2003 che all'atto dell'emanazione prevedeva la nullità del contratto di somministrazione in tutti i casi di mancata indicazione dei requisiti previsti nei punti da a ad e compreso e, quindi, a seguito della novella operata dal Dlgs n. 251/2004 riduceva l'ipotesi di nullità alla sola mancanza della forma scritta.