

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE,  
GIURIDICHE E STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in Scienze Politiche



TESI DI LAUREA

La somministrazione di lavoro e il  
problema delle proroghe

*Relatore:* Prof. Andrea Sitzia

*Laureando:* Eva Sorze

Matricola N. 1230822

Anno Accademico 2021/2022

## *INDICE*

INTRODUZIONE.....	p. 3
CAPITOLO I. LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO IN EUROPA E IN ITALIA.....	p. 5
1.1 La disciplina del lavoro tramite agenzia in Europa	
1.2 La disciplina del lavoro somministrato in Italia	
1.3 L’influenza della somministrazione di lavoro nel mercato italiano	
CAPITOLO II. LE CRITICITA’ DELLA LEGISLAZIONE ITALIANA NELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO.....	p. 19
2.1 Novità introdotte dal Decreto Dignità in materia di contratto a termine e somministrazione, un focus sulle maggiori criticità	
2.2 La disciplina delle proroghe nei contratti a termine e nell’istituto della somministrazione	
2.3 La sentenza della Corte di Giustizia nell’ottobre 2020 nella Causa C- 681/18	
CAPITOLO III. LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO NELL’ESPERIENZA DI RANDSTAD.....	p. 35
3.1 Esperienza di stage presso Randstad Italia SpA	
3.2 Randstad – Agenzia per il lavoro	
3.3 Proroghe e contratto a tempo indeterminato in somministrazione	
CONCLUSIONI.....	p. 45
BIBLIOGRAFIA	



## *INTRODUZIONE*

L'istituto del lavoro interinale è stato introdotto in Italia nel 1997 dalla legge 196/1997, detta anche legge Treud, dal nome dell'allora Ministro del Lavoro Tiziano Treu. Dal 2003, con il decreto legislativo 276/2003, nota come legge Biagi, il lavoro interinale è stato ridefinito come somministrazione di lavoro e regolamentato in maniera diversa. Oggi l'istituto è regolato dal decreto legislativo n. 81 del 2015 come modificato dal c.d. decreto Dignità.

L'Unione Europea legifera in materia successivamente all'ordinamento italiano, l'iter legislativo ebbe inizio nel settembre del 1995 ma si concluse solamente il 19 novembre del 2008.

La nascita di questo istituto ha permesso di creare un particolare rapporto di lavoro, differente da quelli conosciuti e stipulati in precedenza, in quanto ad essere coinvolti in tale tipologia contrattuale sono tre soggetti: agenzia di somministrazione, lavoratore e impresa utilizzatrice, legati da due contratti di tipo differente.

Il lavoro somministrato è riuscito a far fronte, in maniera efficace, alla mutata situazione del mercato di lavoro, caratterizzata da maggiore flessibilità, instabilità e connessioni maggiormente ampie dovute alla globalizzazione, esigenze del tutto nuove e di difficile gestione.

In tale nuovo e mutato contesto la somministrazione di lavoro ha introdotto novità necessarie a far convivere la flessibilità del mondo lavorativo, garantendo con essa però anche la sicurezza per il lavoratore, introducendo maggiori tutele e politiche sociali, in grado di garantirgli sostegno, diritti e formazioni in qualsiasi momento della propria vita per poter essere inserito costantemente all'interno del mondo lavorativo e per poter con questo conciliare la vita privata.

Il lavoro che segue si pone come obiettivo di affrontare le varie problematiche che sono emerse con riferimento in particolare al carattere temporaneo della somministrazione.

La tesi si struttura nel seguente modo.

Il primo capitolo affronta la disciplina legislativa della somministrazione di lavoro in un primo momento a livello europeo, analizzando in tutti i suoi aspetti il lavoro tramite agenzia, denominazione europea della somministrazione, attraverso la direttiva 2008/104/CE. Seguirà poi un'analisi della legislazione italiana rispettivamente a quanto essa dispone in materia di somministrazione.

Verrà poi inquadrato il contributo offerto dall'istituto all'interno del mercato di lavoro italiano, mettendo in luce gli aspetti positivi e negativi di cui è portatore.

Con il secondo capitolo si sposta l'attenzione sulla disciplina italiana del lavoro somministrato successivamente alle novità introdotte dal decreto Dignità, ponendo maggiore attenzione alle proroghe e analizzando successivamente la sentenza della Corte di Giustizia nella Causa C-681/18, che offre un importante chiarimento sul lavoro tramite agenzia interinale, sugli scopi e gli obiettivi della direttiva.

Il terzo e ultimo capitolo tratta dell'esperienza di stage svolta presso l'Agenzia per il Lavoro Randsatd Italia SpA nella sede di Legnago in provincia di Verona. Il capitolo verterà su un resoconto delle attività che ho potuto svolgere all'interno dell'agenzia, delle nozioni e delle nuove mansioni che ho appreso grazie a corsi specifici svolti durante le 150 ore e grazie anche all'esperienza pratica svolta nel campo, la quale mi ha dato l'opportunità di capire maggiormente le funzioni svolte dalle agenzie di somministrazione. Seguirà poi una descrizione specifica dell'agenzia e dei molteplici servizi che essa offre. Affronterà infine il regime delle proroghe nell'attuale situazione di mercato, ponendo uno sguardo di particolare attenzione anche verso il contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione.

## *CAPITOLO I*

### *LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO IN EUROPA E IN ITALIA*

#### *1.1 La disciplina del lavoro tramite agenzia in Europa*

L'Unione europea è intervenuta in materia di lavoro tramite agenzia con una direttiva ad hoc solamente nel 2008 (la n. 2008/104/CE), a seguito di un lungo processo durato ben tredici anni.

L'articolo 2 della direttiva delinea le finalità che hanno condotto alla sua adozione, in particolare si propone di tutelare l'ambito occupazionale e l'ambito sociale. Da un lato, dunque, si prospetta come obiettivo la creazione e il mantenimento dell'occupazione attraverso la regolamentazione delle modalità di accesso, lo sviluppo e la flessibilizzazione delle forme di lavoro, inquadrando adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale. Incentrando invece l'attenzione sull'aspetto sociale, il secondo fine mira a garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e a migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia assicurando un quadro di riferimento di diritti minimi verso la persona, che abbiano carattere inderogabile, servendosi per tali scopi, inoltre, di strumenti volti ad evitare la violazione non conforme all'uso dell'istituto.

All'interno della Direttiva 2008/104/CE trovano richiamo i principi in materia di *flexicurity*<sup>1</sup>, approvati dal Consiglio europeo del dicembre 2007, portando alla consapevolezza di come lo schema negoziale della somministrazione del lavoro sia pienamente coerente con essi.

La *flexicurity*, parola derivante dalla fusione dei termini *flexibility* e *security*, è uno strumento di disciplina del mercato del lavoro che si pone come idea di base di coniugare flessibilità e sicurezza, richiesta crescente di flessibilità ed elasticità dell'economia contemporanea a supporto dei datori di lavoro e maggiore sicurezza per i lavoratori. Punti focali di questo modello sono l'elevata flessibilità in materia

---

<sup>1</sup> Trotta M., *Flexicurity: il ruolo delle Istituzioni europee nel difficile percorso verso una crescita economica che non rinneghi il modello sociale europeo*, Formez, 2010

di assunzioni e licenziamenti legati ad una elevata sicurezza riservata a coloro che si trovano in disoccupazione, data dalla presenza di ammortizzatori sociali che forniscano strumenti per il sostegno del reddito accompagnati da un sistema di formazione efficace che permetta e faciliti le transizioni da un vecchio un impiego verso uno nuovo. La sicurezza che vuole promuovere si riferisce al lavoratore come persone, alla costante possibilità di poter ricoprire una posizione lavorativa nel corso della sua intera esistenza per potergli permettere una vita dignitosa. In Europa è possibile riscontare la realizzazione concreta di quanto previsto da questo neologismo nel modello del mercato di lavoro danese<sup>2</sup>.

*Flexicurity* è dunque una strategia integrata volta a promuovere contemporaneamente flessibilità e sicurezza alla luce dell'attuale situazione del mercato di lavoro, caratterizzata da rapide trasformazioni ed instabilità. Vuole garantire accessibilità in termini occupazionali a più persone, e apportata alla direttiva riguardante il lavoro tramite agenzia interinale riesce dunque ad aumentare notevolmente il volume globale dell'occupazione ed insieme costituiscono «un mezzo per entrare nel mercato del lavoro o per reinserirsi, soprattutto per i più giovani»<sup>3</sup>.

La *flexicurity* è un elemento cruciale delle linee guida e della strategia europea per l'occupazione. La regolamentazione del lavoro tramite agenzia interinale è dunque valutata positivamente dall'Unione in merito alla esigenza di flessibilità da parte delle imprese ed inoltre nella prospettiva verso cui la protezione dei lavoratori possa essere ricondotta, secondo il modello della *flexicurity*, ad una tutela di carattere transizionale dunque «nelle fasi di transizione da un posto di lavoro ad un altro»<sup>4</sup>. Il campo di applicazione soggettivo della direttiva 2008/104/CE specificato dall'art. 1, a mente del quale: «La presente direttiva si applica ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono

---

<sup>2</sup> Il mercato di lavoro danese è caratterizzato da una notevole flessibilità in entrata ed in uscita, da un buon sistema formativo e da garanzie sociali in grado di offrire protezione e una discreta sicurezza a quei lavoratori/persone senza occupazione.

<sup>3</sup> Citazione tratta dalla Relazione alla «Proposta di direttiva del Parlamento europeo del Consiglio relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei» presentata alla Commissione il 20 marzo 2022

<sup>4</sup> Pessi R., Proia G., Vallebona A., *Approfondimenti di diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, 2021, pag. 97

assegnati ad imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse»<sup>5</sup>.

Nel campo di applicazione soggettivo della direttiva rientrano soggetti privati, imprese pubbliche e private.

La nozione di lavoratore distinta da quella di lavoratore tramite agenzia interinale rimanda al concetto cui lo stato membro dell'Unione fa riferimento. Al contrario la definizione di lavoratore tramite agenzia interinale viene espressa dalla direttiva e definisce come tale «il lavoratore che sottoscrive un contratto di lavoro o inizia un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, al fine di essere inviato in missione presso un'impresa utilizzatrice per prestare temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa»<sup>6</sup>.

L'agenzia interinale, altro soggetto su cui ricadono le prescrizioni della direttiva, è delineata come «qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici»<sup>7</sup>

Con impresa utilizzatrice si riferisce invece «qualsiasi persona fisica o giuridica presso cui e sotto il controllo e direzione un lavoratore tramite agenzia interinale presta temporaneamente la propria opera»<sup>8</sup>.

Missione è definito «il periodo durante il quale il lavoratore tramite agenzia è messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice affinché presti temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa»<sup>9</sup>.

La direttiva 2008/104/CE regola il rapporto di lavoro tramite agenzia interinale in tutte le sue componenti, tra i vari individui di cui specifica le caratteristiche e definisce tutti i soggetti che vanno ad operare in questo ambito, coniugando al proprio interno disposizioni vincolanti contenenti norme dunque imperative, che conferiscono responsabilità e diritti effettivi in capo agli stati membri, assieme a

---

<sup>5</sup> Art. 1, direttiva 2008/104/CE

<sup>6</sup> Art. 3, direttiva 2008/104/CE

<sup>7</sup> Art. 3, direttiva 2008/104/CE

<sup>8</sup> Art. 3, direttiva 2008/104/CE

<sup>9</sup> Art. 3, direttiva 2008/104/CE



prescrizioni prive di efficacia vincolante, le quali dispongono principi generali adattabili alla legislazione nazionale in modo flessibile.

L'articolo 4 della direttiva obbliga gli Stati membri di riesaminare i divieti e le restrizioni imposti dalla nazione al lavoro tramite agenzia interinale, per potere rilevare quali siano ingiustificati e senza fondatezza al fine di sopprimerli o eventualmente adattarli a quanto previsto dalla disposizione dell'Unione; più in particolare: «Sono giustificabili soltanto da ragioni di interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire un buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi»<sup>10</sup>.

I divieti e le restrizioni hanno dunque carattere eccezionale e tale elemento di eccezionalità contribuisce in modo positivo alla liberalizzazione del lavoro tramite agenzia interinale.

L'articolo 5 rafforza la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, prescrivendo che «per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro»<sup>11</sup>. Tuttavia, le regole presenti nell'impresa utilizzatrice, stabilite da disposizioni di vario genere, di portata generale o dai contratti collettivi in relazione alla protezione delle donne in gravidanza e in periodo di allattamento, la protezione dei bambini, dei giovani, la parità di trattamento tra uomini e donne e qualsiasi azione volta a combattere ogni tipo di discriminazione, devono essere rispettate.

Molte sono le deroghe, previste dalla direttiva, possibili da adottare per gli Stati membri, essi devono bensì assicurarsi che le modalità alternative rispettino la direttiva europea.

Importante è da parte degli stati prevedere misure che impediscano «il ricorso abusivo alle disposizioni in materia di parità di trattamento dei lavoratori tramite

---

<sup>10</sup> Art. 4, direttiva 2008/104/CE

<sup>11</sup> Art. 5, direttiva 2008/104/CE

agenzia interinale»<sup>12</sup>, più specificatamente per «prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva»<sup>13</sup>.

L'accesso all'occupazione, alle attrezzature collettive e l'accesso alla formazione professionale dei lavoratori tramite agenzia, garantiti all'interno dell'articolo 6, perfezionano il panorama delle tutele presenti nella direttiva dell'Unione europea. Dichiara inoltre nulle le misure delle nazioni «che vietano o che abbiano l'effetto d'impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro diretto tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale al termine della sua missione, e sono tenute ad adottare misure che garantiscano l'accesso alla formazione dei lavoratori pari alle opportunità di formazione dei lavoratori direttamente assunti dall'impresa, sia nei periodi di intervallo tra una missione e l'altra presso l'agenzia per il lavoro interinale.

La direttiva 2008/104/CE conferisce ai lavoratori tramite agenzia interinale diritti individuali specifici, ma si interessa altresì inoltre di garantire una tutela collettiva ad essi, prevedendo che tali lavoratori siano presi in considerazione «per il calcolo della soglia sopra la quale si possono costituire gli organi rappresentativi dei lavoratori previsti dalla normativa comunitaria e nazionale e dai contratti collettivi» per poter ricevere rappresentanza all'interno dell'agenzia interinale, o all'interno dell'impresa utilizzatrice. Gli Stati membri non sono obbligati ad attuare tutte e due le opzioni, se si avvalgono già delle facoltà propostogli dalla direttiva al paragrafo 2 non sono tenuti a prevedere anche quanto prescritto dal paragrafo 1.

È importante, inoltre, la trasparenza nell'uso dei lavoratori interinali, di cui l'articolo 8 si occupa, di fatti «l'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni adeguate sul ricorso a lavoratori tramite agenzia interinale all'interno dell'impresa all'atto della presentazione dei dati sulla propria situazione occupazionale agli organi rappresentativi dei lavoratori, istituiti conformemente alla normativa comunitaria e nazionale».

Al capo III la direttiva 2008/104/CE autorizza gli stati membri a lasciare impregiudicati, mantenere o introdurre regole più favorevoli più favorevoli volte tutelare i lavoratori tramite agenzia. Gli stati si devono anche adoperare per

---

<sup>12</sup> Pizzoferrato A., Carinci F., Diritto del lavoro dell'Unione Europea, G. Giappichelli Editore, 2021, pag. 234

<sup>13</sup> ibid

assicurare misure idonee, sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, che reprimano l'inosservanza e la violazione delle disposizioni nazionali di attuazione della direttiva da parte delle agenzie interinale o da parte delle imprese utilizzatrice, nei momenti in cui queste ultime attuino tali comportamenti contrari.

## *1.2 La disciplina del lavoro somministrato in Italia*

Lo schema negoziale della somministrazione di lavoro, tipizzato dall'ordinamento italiano, pone assieme due aspetti che non hanno sempre trovato una disciplina e approvazione nel paese, contrariamente erano visti in maniera ostile, tali aspetti si riferiscono alla durata temporanea del contratto di lavoro e all'interposizione. Il pensiero negativo riguardava da una parte la durata temporanea della prestazione di lavoro subordinato, inserita all'interno di un quadro normativo che pone tra i suoi assunti di base la stabilità di occupazione diretta a garantire al lavoratore le condizioni per poter condurre una vita libera e dignitosa all'interno e all'esterno del luogo di lavoro, è considerata uno strumento non idoneo, discontinuo e parziale. L'altro aspetto si riferisce all'utilizzazione indiretta della prestazione lavorativa, riconoscibile in tutte quelle situazioni in cui un'impresa dispone dell'attività lavorativa di un lavoratore assunto da un altro soggetto, che ne è il datore di lavoro effettivo. L'utilizzazione indiretta con la legge del 23 ottobre 1960 viene vietata, era definita contro la legge, nel 2003, invece, tale fattispecie è ammessa dall'ordinamento e regolamentate diviene l'interposizione illecita. In molte situazioni era caratterizzata da molteplici abusi ed era adottata in previsione di una riduzione di costi sul lavoratore oppure diretta ad una riduzione verso le garanzie del lavoratore.

Il contratto di somministrazione ha assunto carattere legislativo ed è stato considerato meritevole di tutela a seguito della necessità e del riscontro dell'idoneità, di tale schema negoziale, di rispondere sia ad esigenze di flessibilità dell'organizzazione produttiva, sia al bisogno di garanzia del diritto al lavoro e delle relative tutele che investono l'interesse dei lavoratori.

Certamente la coerenza che intercorre tra *flexicurity* e il contratto di somministrazione di lavoro e la necessità di requisiti essenziali e specifici che devono possedere le agenzie di somministrazione sono requisiti che hanno condotto il legislatore italiano alla meritevolezza di tutela e alla tipizzazione legislativa della somministrazione poiché impediscono la realizzazione dei due aspetti negativi inizialmente citati e che ponevano grandi dubbi sulla possibilità del loro utilizzo e della compatibilità con il pensiero e le normative del paese.

Nell'ordinamento italiano l'attuazione della direttiva 2008/104/CE attualmente è contenuta e disciplinata nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, al Capo IV. Assume però una denominazione diversa il contratto di lavoro tramite agenzia interinale, chiamato invece contratto di somministrazione di lavoro. Diversamente dalla direttiva europea tale tipo di contratto si occupa non solo della somministrazione a tempo determinato, ma è prevista anche la somministrazione a tempo indeterminato.

Il decreto legislativo definisce il contratto di somministrazione «il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 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»<sup>14</sup>. Come precisato dall'articolo 30 la disciplina che concerne le agenzie di somministrazione resta in capo al decreto legislativo n. 276 del 2003, in corrispondenza degli articoli 4 e 5.

Emerge oltretutto chiaramente come la somministrazione di lavoro coinvolga tre soggetti, i medesimi previsti dall'Unione europea, agenzia, lavoratore e impresa utilizzatrice, soggetti legati da due diversi rapporti contrattuali. Tra utilizzatore e somministratore intercorre un contratto commerciale di somministrazione, di natura puramente commerciale, mentre poi è presente il contratto di lavoro stipulato tra agenzia e lavoratore, mediante il quale l'agenzia assume a tempo determinato o indeterminato il prestatore d'opera che sarà successivamente inviato all'impresa utilizzatrice che ne necessita.

---

<sup>14</sup> Art. 30, d. lgs. N. 81/2015

La somministrazione e la sua struttura contrattuale comportano a carico dell'agenzia per il lavoro e a carico dell'impresa poteri ed obblighi diversificati che ciascun soggetto è tenuto a rispettare. Il lavoratore durante il periodo della missione, presso l'utilizzatore, svolge l'attività nell'interesse e sotto il controllo e la direzione dell'agenzia, che possiede il potere disciplinare e alla quale sono ricondotti gli obblighi informativi e di addestramento in tema di sicurezza e salute, salva diversa previsione contrattuale. A carico dell'agenzia ammontano inoltre la retribuzione, gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi e assistenziali. All'impresa utilizzatrice spetta il potere organizzativo e direttivo nei confronti del lavoratore, ha obbligo di corrispondere i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali verso l'azienda somministratrice accordati precedentemente attraverso il contratto commerciale. Ricade sempre sull'azienda utilizzatrice «la responsabilità per danni arrecati a terzi dai lavoratori nello svolgimento della prestazione lavorativa»<sup>15</sup>.

La somministrazione viene vietata per alcune specifiche situazioni all'interno del decreto legislativo:

- «a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori»<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Art. 35, d. lgs. N. 81/2015

<sup>16</sup> Art. 32, d. lgs. N. 81/2015

La forma del contratto di somministrazione di lavoro deve essere scritta e contenere elementi essenziali elencati all'articolo 33 del decreto legislativo, la mancata comunicazione in forma scritta delle informazioni essenziali e la mancata scrittura del contratto di somministrazione sono pena di nullità dell'atto.

Per il contratto di lavoro a tempo indeterminato, chiamati oggi staff leasing, viene applicata la disciplina prevista dall'ordinamento per tale tipologia contrattuale. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato un tempo era prevista solamente per alcuni settori categorici, oggi, al fine di assicurare il buon funzionamento del mercato di lavoro e con la prospettiva di evitare abusi e violazioni, è previsto l'utilizzo di tale contratto in qualsiasi ambito lavorativo con la previsione di un limite numerico di lavoratori somministrati aventi questo contratto all'interno dell'impresa utilizzatrice rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato direttamente assunti da essa. Il limite può essere oggetto di modifica da parte della contrattazione collettiva che viene applicata dall'impresa. Solamente i lavoratori assunti a tempo indeterminato da parte dell'agenzia possono essere somministrati a tempo indeterminato. Nella fattispecie in cui i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia non siano in missione presso nessuna impresa, essi rimangono a disposizione del somministratore ed ha diritto ad una indennità di disponibilità.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato trova regolazione nel Capo III del decreto legislativo 81/2015, salvo alcune eccezioni. Sono previsti anche in questa tipologia contrattuale limiti quantitativi rispetto al numero di lavoratori con contratto a termini assunti direttamente dall'impresa, che possono sempre essere modificati dalla contrattazione collettiva e non viene applicata in casi specifici previsti, tra cui: lavoratori in mobilità, disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

In accordo con la disciplina generale del contratto a termine, alla somministrazione a tempo determinato, a seguito del decreto-legge n. 87/2018, viene posto un limite di durata massima del contratto, fra agenzia e utilizzatore, della durata massima di 24 mesi.

Il principio di parità di trattamento previsto dalla direttiva 2008/104/CE è enunciato all'articolo 35 del decreto legislativo riportando però una dicitura non del tutto

conforme a quelle europea, a differenza di essa prevede che «per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore»<sup>17</sup>. La direttiva europea prevede che tali condizioni economiche e normative siano «almeno identiche»<sup>18</sup> e non «complessivamente meno inferiori»<sup>19</sup>. In questo articolo i lavoratori somministrati vengono esclusi dalla fruizione dei servizi sociali e assistenziali «il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio»<sup>20</sup>. L'accesso all'occupazione trova in questo articolo il suo riconoscimento come sancito dalla direttiva europea.

All'articolo 36 è possibile trovare disposizioni in materia di diritti collettivi e garanzie collettive, diritti sindacali e garanzie collettive, enuncia che «ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni»<sup>21</sup>, inoltre «il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici»<sup>22</sup>. «Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati»<sup>23</sup>. L'ordinamento italiano ha dunque posto in essere quanto previsto dal paragrafo 2, articolo 7 della direttiva 2008/104/CE.

---

<sup>17</sup> Art. 35, Comma 1°, d. lgs. N. 81/2015

<sup>18</sup> Art. 5, Comma 1°, direttiva 2008/104/CE

<sup>19</sup> Art. 35, Comma 1°, d. lgs. N. 81/2015

<sup>20</sup> Art. 35, Comma 3°, d. lgs. N. 81/2015

<sup>21</sup> Art. 36, Comma 1°, d. lgs. N. 81/2015

<sup>22</sup> Art. 36, Comma 2°, d. lgs. N. 81/2015

<sup>23</sup> Art. 36, Comma 3°, d. lgs. N. 81/2015

Alla fine della disciplina sulla somministrazione di lavoro del decreto legislativo n. 81/2015, in corrispondenza degli articoli 38 e 40, si affrontano la somministrazione irregolare ed il sistema sanzionatorio. La somministrazione irregolare è realizzata «al di fuori dei limiti e delle condizioni»<sup>24</sup> previste il lavoratore che si trovi in questa situazione può richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore con effetto dall'inizio della somministrazione. All'articolo 38 bis emerge la disposizione anche in materia di somministrazione fraudolenta posta, dunque, in essere «con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore»<sup>25</sup>. Per la violazione degli obblighi e dei divieti sono previste sanzioni amministrative pecuniarie volte ad evitare tali eventi negativi e a favorire una giusta attuazione di quanto prescritto dal decreto di attuazione della direttiva europea.

### *1.3 L'influenza della somministrazione di lavoro nel mercato italiano*

Le agenzie per il lavoro permettono l'incontro di due interessi, da una parte troviamo l'azienda a cui l'agenzia offre strumenti, aiuti e servizi di selezioni, dall'altro lato abbiamo il candidato, colui che in Italia è definito come lavoratore in somministrazione alla ricerca di un'occupazione che rispecchi le sue aspirazioni e sia adeguate alle competenze da lui possedute. Le agenzie, in generale, svolgono attività di ricerca e selezione del personale, si occupano del ricollocamento dei lavoratori disoccupate, si occupano di mediare tra la domanda e l'offerta di lavoro. In particolare, le agenzie di somministrazione si pongono come un ponte tra il mercato di lavoro e le persone in cerca di una occupazione e ne facilitano estremamente le varie procedure, ottimizzano i tempi non solo di ricerca e selezione ma si occupano di tutto il processo che riguarda e mette in contatto aziende e lavoratori. Prerogative che le appartengono date le grandi informazioni di cui può venire a conoscenza interpellando e occupandosi delle due principali parti componenti del mercato del lavoro.

---

<sup>24</sup> Art. 38, Comma 2°, d. lgs. N. 81/2015

<sup>25</sup> Art. 38 bis, d. lgs. N. 81/2015



A fonte della ricerca «Il lavoro in somministrazione negli ultimi dieci anni»<sup>26</sup>, basata su dati provenienti da Unilav<sup>27</sup> e Unisomm<sup>28</sup>, è possibile verificare come la somministrazione di lavoro e le agenzie abbiano contribuito in maniera crescente alla domanda di lavoro, costituendo una quota significativa dell'occupazione. Inizialmente, la contrattualizzazione in somministrazione rispetto alle altre forme contrattuali restava nettamente in secondo piano ma, negli anni più recenti è riuscita a farsi spazio e a diventare una tra tipologie maggiormente utilizzate, in grado di diminuire i costi per le aziende, risponde alle necessità di produzione e di mercato e assicurare protezione e tutele ai lavoratori.

La somministrazione si è caratterizzata per gran parte del tempo, specialmente agli arbori, per costituire, nella maggior parte di casi, contratti a tempo determinato, favoriti in maniera crescente anche dalla legislazione italiana a seguito del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, noto anche come decreto Poletti e del decreto legislativo n. 22/2015, comunemente chiamato Jobs Act. Tali norme introducevano, nel primo caso, e confermarono successivamente con il Jobs Act l'acausalità dei contratti a termine e di somministrazione. Diedero in questo modo una spinta continua e crescente all'utilizzo del lavoro a termine come forma contrattuale in generale, ma soprattutto al lavoro a termine tramite somministrazione ed un maggiore ricorso ai contratti di brevissima durata.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Dignità nell'anno 2018, la somministrazione ha avuto un arresto consistente, poiché tale Decreto ha introdotto limiti ai contratti a tempo determinato, la causalità ne è uno dei principali motivi di riduzione delle domande di ricorso al lavoro somministrato. Tale situazione ha portato i lavoratori presso altre forme contrattuali alle volte anche con livelli di sicurezza inferiore, garanti di minori tutele e maggiormente precarie. La reintroduzione delle causali, nei contratti di durata superiore ai 12 mesi ed entro i

---

<sup>26</sup> La ricerca analizza la rilevanza, le caratteristiche e l'evoluzione del lavoro in somministrazione in Italia negli ultimi dieci anni e fino ai nostri giorni. Le informazioni per la realizzazione della ricerca sono state elaborate dall'Università degli Studi Roma Tre e da LabChain (Centro interuniversitario di studi avanzati su innovazione tecnologica, blockchain e politiche del lavoro) a partire dai big data di fonte amministrativa, forniti sulla base di una specifica convenzione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

<sup>27</sup> Fonte informativa che si riferisce alle comunicazioni amministrative dei rapporti di lavoro di tutti i datori di lavoro sia pubblici che privati

<sup>28</sup> Fonte informativa dedicata alle comunicazioni amministrative delle agenzie per il lavoro riferite ai rapporti di lavoro in somministrazione e alle mission

24 mesi, ha dunque portato ad una sostanziosa caduta dell'occupazione in generale e in particolare all'occupazione in somministrazione, ma allo stesso tempo ha prodotto una crescita inaspettata e controtendenza delle attivazioni di contratti a tempo indeterminato da parte delle agenzie per il lavoro che hanno raggiunto numeri mai verificatosi prima.

Nonostante questi momenti altalenanti e instabili è possibile riscontrare come la somministrazione contribuisca in modo significativo all'occupabilità dei lavoratori. Maggiore, in questo momento storico, è la probabilità dei lavoratori in somministrazione di accedere nuovamente all'occupazione entro trenta giorni dalla conclusione del contratto a termine, ma anche rispetto ad intervalli temporali maggiori, rispetto alla possibilità di coloro che sono stati direttamente assunti dall'azienda a tempo determinato. Questo dato è determinato soprattutto dall'azione svolta dall'agenzia, dal grande contatto che questa intrattiene con il mercato del lavoro con la approfondita conoscenza che ha di esso, delle esigenze di cui ha bisogno, delle offerte al momento opportuno presenti e grazie al rapporto e ai vari contratti che essa tiene con le grandi e le piccole aziende nazionali ma anche internazionali e con i lavoratori che poi presteranno la loro forza lavoro all'interno di esse. Se pur è sempre necessario ricordare come, sia a livello europeo sia a livello nazionale, la forma comune di rapporto di lavoro è riconosciuta nel rapporto di lavoro diretto.

Oltre a svolgere un ruolo in grado di reintrodurre il lavoratore nel mercato di lavoro, le agenzie di somministrazione sono un grande aiuto per i giovani che vogliono e non hanno ancora mosso i primi passi all'interno di questo mondo, la fascia di età che maggiormente trova lavoro in somministrazione è proprio quella al di sotto dei 24 anni.

In Italia la somministrazione registra una diffusione significativa al nord<sup>29</sup> e investe maggiormente il settore industriale e dei servizi<sup>30</sup>, riuscendo in questo modo ad occuparsi di soggetti che possiedono una educazione scolastica di livello medio nella maggior parte delle situazioni, non escludendo assolutamente e soprattutto tra i giovani anche occasioni per coloro che possiedono un'istruzione più ampia.

---

<sup>29</sup> Rapporto annuale Comunicazioni Obbligatorie 2022, grafico 7.1 a pag. 83

<sup>30</sup> Rapporto annuale Comunicazioni Obbligatorie 2022, tabella 7.5 a pag. 85

Permette di far conoscere offerte non facilmente riscontrabili o accessibili, permette di inserire nella posizione più adeguata e desiderata un lavoratore, sostenendolo, formandolo e proponendolo all'azienda maggiormente appropriata, poiché di tale azienda l'agenzia conosce prerogative e preferenze, il servizio che svolge in suo favore permette di farle risparmiare tempo e trovarle il candidato che più rispecchi le esigenze di cui in quel preciso momento è portatrice.

## *CAPITOLO II*

### *LE CRITICITÀ DELLA LEGISLAZIONE ITALIANA NELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO*

#### *2.1 Novità introdotte dal Decreto Dignità in materia di contratto a termine e somministrazione, un focus sulle maggiori criticità*

Gli interventi introdotti dal Decreto Dignità sulle disposizioni riguardanti il lavoro a tempo determinato appaiono volti a promuovere l'occupazione stabile, presuppongono che una maggiore limitazione e una stringente regolamentazione dell'istituto portino il datore di lavoro a trasformare il contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. La conseguenza più realistica, all'opposto, prevede un maggiore turn-over di lavoratori all'interno della stessa azienda e nel mercato di lavoro in generale, il lavoratore al termine del proprio contratto verrà sostituito, a causa delle nuove condizioni maggiormente sfavorevoli delineate dalla legge in termini di contratto a termine, da un nuovo lavoratore.

Il c.d. Decreto Dignità, il decreto 87/2018, e la sua legge di conversione, la legge 9 agosto 2018 n. 96, ha apportato quindi significative modifiche in termini di lavoro a tempo determinato, andando a modificare anche le regole applicabili al rapporto di lavoro a termine tra agenzia somministratrice e lavoratore in somministrazione, rinviando quasi completamente la coordinazione di tale tipologia di rapporto lavorativo alle disposizioni riguardanti il lavoro a termine in generale, salvo alcune limitate eccezioni.

Il precedente decreto legislativo 81/2015, c.d. Jobs Act, nella regolazione del rapporto di lavoro a tempo determinato del lavoratore tramite agenzia di somministrazione, non applicava a tale istituto gli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24, precisamente dunque non includeva la somministrazione nelle materie riguardanti le regole in tema di durata massima del contratto a termine, di ragioni giustificatrici, di proroghe e rinnovi, della clausola di contingentamento ed il diritto

di precedenza. Rimaneva dunque una disciplina sorta sulle fondamenta di quello che era il contratto a termine previsto dal decreto, ma non era soggetta alle limitazioni che caratterizzavano il contratto a termine costituitosi in maniera diretta tra lavoratore e azienda, tali restrizioni non intaccavano dunque il rapporto trilaterale caratterizzante la somministrazione di lavoro.

All'attuale contratto di lavoro a termine somministrato restano, invece, da decreto esclusi i limiti riguardanti l'intervallo minimo tra due assunzioni, i limiti in tema di numero massimo di lavoratori che possono esser assunti a termine dall'Agenzia ed inoltre rimane esente dal diritto di precedenza.

La decisione di non apporre alla somministrazione l'articolo 21 comma 2 del c.d. Decreto Dignità, che si riferisce all'intervallo minimo tra contratti a termine è pienamente in linea con la natura della somministrazione e non va ad ostacolarne eccessivamente il suo funzionamento.

Inoltre, la regola predisposta ad ammettere un numero massimo di lavoratori assunti a termine, articolo 23 del decreto, non entra nelle limitazioni previste per le Agenzie di somministrazione poiché proprio esse hanno, come prerogativa esclusiva, la funzione di fornire manodopera, l'assoggettamento a tale vincolo porterebbe ad una inattività di questa o ad una riduzione della prestazione che è portata a fornire, di fatto è una disciplina pienamente incompatibile con l'istituzione. Trova applicazione esclusivamente nell'ambito dell'azienda utilizzatrice, la quale è sottoposta ad una soglia massima di lavoratori con contratto a termine tramite agenzia, disposizione prevista dalla direttiva europea e trasportata, a seguito delle indicazioni provenienti dall'Unione, anche all'interno dell'ordinamento italiano. Ordinamento che ha inoltre posto un sistema sanzionatorio eccessivamente sfavorevole ed inoltre non pienamente compatibile con la direttiva 2008/104/CE.

L'esclusione riconfermata dall'articolo 24 del decreto del 2018, riservata alle Agenzie per il Lavoro, anche in tema di diritto di precedenza, appare, come lo era già in passato con il c.d. Jobs Act, una scelta orientata verso la negazione, per coloro che si trovano in somministrazione, delle tutele diversamente previste per tutti i lavoratori diretti. Non pone allo stesso livello gli interessi e i diritti di tutti i soggetti, si manifesta dunque come una differenziata attenzione alla tutela degli interessi di

coloro a carico direttamente dall'impresa e di coloro invece somministrati a tale impresa.

La decisione del legislatore di prevedere tali minime disposizioni non applicabili alla somministrazione e la decisione, invece, di rinviare in maniera quasi del tutto identica, per quanto concerne la restante regolamentazione della disciplina del contratto del lavoro a termine porta alla luce una volontà chiara, la legge vuole riconoscere ufficialmente i due contratti di lavoro, a termine e in somministrazione, come incerti, verso cui prova una grande diffidenza e a cui cerca di dare una regolamentazione maggiormente contenitiva al fine di ridurre l'utilizzo. Un comportamento, questo, non pienamente affine a quanto dichiarato dalla giurisprudenza interna che considera il contratto a termine e la somministrazione istituti alternativi ma decisamente distinti<sup>31</sup>, ed inoltre non rispetta pienamente le indicazioni dell'Unione Europea.

Le problematiche maggiori, a fronte di tale mutata situazione, affiorano dunque dalla riduzione pesante delle differenze che esistevano anteriormente all'introduzione del c.d. Decreto Dignità, riguardano soprattutto le difficoltà di interpretazione sorte in capo alla norma presente in corrispondenza dell'articolo 19. Tale articolo «fissa una durata massima del contratto a termine ed introduce la necessità di causali per il caso di contratto avente durata superiore a 12 mesi raggiunta anche a seguito di proroghe, ovvero per il caso di rinnovo»<sup>32</sup>. Pone dunque un limite temporale anche ai contratti a termine in somministrazione.

È difficile poter coniugare una norma destinata ad un contratto di lavoro a termine ordinario, che prevede due soggetti, verso l'istituto della somministrazione di lavoro, la quale invece ha in capo tre differenti soggetti, prevede dunque un rapporto trilaterale. Il vincolo di durata massima si pone in contrasto con la funzione primaria e naturale delle agenzie, le quali si caratterizzano per rispondere ad un'attività di fornitura di mano d'opera, la quale dal 2018 trova poca autonomia e libertà all'interno della disciplina dettata dalla legge. L'operosità delle Agenzie risente fortemente dell'impatto del limite di durata massima che viene imposto, tale

---

<sup>31</sup> Si veda Cass., 14 marzo 2018, n. 6152

<sup>32</sup> Pacchiana Paravicini G., La somministrazione di lavoro dopo il decreto Dignità, *Labor Il lavoro nel diritto*, marzo-aprile 2020, p.172

ostacolo incide sulle funzioni riguardanti la ricerca e il ricambio dei lavoratori in somministrazione mandati in missione presso l'utilizzatore, ne aumentano la difficoltà e la complessità di tali attività. Un contributo positivo a favore della somministrazione volto ad attenuare le disposizioni emerse dalla legislazione è riscontrabile, comunque, nella contrattazione collettiva, la quale permette di predisporre ipotesi differenti rispetto a quelle emerse dall'articolo 19, precisamente dunque in ambito di durata contrattuale e in riferimento all'oggetto di tale contratto, permette di rendere maggiormente flessibile tale tipo di contratto.

Analizzando maggiormente nel dettaglio la norma, essa prevede, con il nuovo decreto, un limite massimo di durata, ridotto rispetto a quanto prevedeva la disposizione precedente. Il limite fissato a trentasei mesi prima, si riduce ora a dodici mesi. Tale regola, contenente però al suo interno un'eccezione: il contratto a termine può avere una durata superiore ai dodici mesi, per effetto di proroghe o rinnovi, ma comunque non deve eccedere i ventiquattro mesi e deve esservi una valida motivazione che faccia proseguire un contratto a termine per un maggiore periodo di tempo, contratto a termine che avrebbe potuto trasformarsi inversamente in un contratto a tempo determinato, è dunque necessario specificare le motivazioni che portano a proseguire un rapporto instabile, sono necessarie le causali.

Novità, portatrice di problematicità e criticità, risiede nel ritorno alla necessaria causalità del rapporto di lavoro a termine, prerogativa prevista per lo più addirittura nella somministrazione di lavoro. Causalità che erano invece state escluse dal decreto 81/2015.

La reintroduzione delle causali porta la disciplina ad irrigidirsi, sono predisposte al fine di smascherare quei contratti a termine posti in essere in una situazione in cui l'impresa costituiva rapporti di lavoro a tempo determinato per esigenze stabili e non temporanee. La reintroduzione delle causali riguarda tutti quei contratti a termine superiori ai dodici mesi, al di sotto e al pari dei quali non è necessario siano inserite, sia nel momento in cui i dodici mesi siano previsti da contratto iniziale, sia nel momento in cui si raggiunga questo limite successivamente all'utilizzo delle proroghe, ed anche di fronte a rinnovi contrattuali del medesimo contratto precedente.

Necessaria è invece la motivazione per i contratti a termine di durata superiore ai dodici mesi, necessaria a far emergere le esigenze che spingono ad assumere una persona per un periodo di tempo così prolungato senza prendere in considerazione l'assunzione a tempo indeterminato.

Le condizioni imposte si rivelano ora maggiormente stringenti rispetto alle causali in passato imposte nel quadro del d.lgs. n. 368 del 2001, che faceva riferimento a «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro»<sup>33</sup>.

Le causali di oggi previste e ammesse devono avere alcune peculiarità e sono dalla legge previste. Devono riferirsi ad esigenze oggettive, tali esigenze rimandano dunque all'art. 1 del D.lgs. n. 368/2001: esse riguardano ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, legate quindi all'attività dell'impresa, escludendo ragioni di tipo soggettivo. La ragione però in questo caso che spinge a porre in essere un contratto a termine deve essere temporanea ed estranea rispetto alla normale attività condotta all'interno dell'azienda. Le cause giustificative del contratto a termine devono essere temporanee. Il requisito fondamentale risiede dunque nel fatto che l'assunzione a termine non sia collegata all'ordinaria attività aziendale.

Naturale conseguenza di ciò induce ad applicare questa causale solo in momenti eccezionali e del tutto imprevedibili in cui l'azienda richiede forza lavoro straordinaria per poter soddisfare le esigenze di quel determinato momento, esigenze che non sarebbe in grado di portare a termine l'impresa con il suo organico attuale.

Un'ulteriore possibile causale è data dalla sostituzione di lavoratori assenti ai quali viene riservato però il diritto alla conservazione del posto. Dunque, è possibile applicare questa causale solo in momenti, anche in questa fattispecie, eccezionali e del tutto imprevedibili in cui servono lavorazioni straordinarie che l'impresa non è in grado di adempiere.

Un'altra motivazione, sempre prevista dalla legge, è data dalle “punte di attività”, le quali portano l'azienda un significativo aumento dell'attività produttiva dell'azienda, aumento a cui essa non è in grado di rispondere con il proprio

---

<sup>33</sup> D. lgs. n. 368 del 2001



personale presente all'interno e già impiegato in una qualche mansione, necessitano dunque in questo caso di inserire ulteriore forza lavoro. Importante e nuovamente sottolineato sono le caratteristiche dell'incremento dell'attività aziendale in quale deve esser «temporaneo, significativo e non programmabile». Il legislatore vuole riferirsi in questo modo ad eventi imprevisi ed imprevedibili, che esclude sicuramente la giustificazione per le intensificazioni imputabili ad atti gestionali e da cui vengono esclusi i picchi stagionali.

Alla luce di quanto emerso fino ad ora il decreto 87/2018, ha previsto al fine «di perseguire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro ed evitare il ricorrente utilizzo ad oltranza della contrattazione a termine in luogo di quella a tempo indeterminato», una riduzione del termine massimo di durata complessiva di uno o più contratti a termine da trentasei mesi a ventiquattro mesi, lasciando la possibilità, già riconosciuta in precedenza, ai contratti collettivi di prevedere una durata massima del contratto a tempo determinato differente rispetto a quanto stabilito dalla legge. Alla contrattazione collettiva però non spetta la facoltà di individuare nuove causali differenti e aggiuntive.

Il Decreto Dignità reintroduce quindi nuovamente l'obbligo di causale per i contratti a termine che superano i dodici mesi, anche tramite proroghe e rinnovi.

Le causali pongono grandi dubbi e grandi interrogativi nell'ambito della somministrazione di lavoro. Le difficoltà derivano dal fatto che il legislatore si è, inizialmente, si è limitato ad includerle «tra le norme applicabili alla somministrazione senza farsi carico di spiegare come dialogano tra loro le causali previste ed il fatto che l'agenzia assume non per soddisfare necessità proprie ma per fornire ad un utilizzatore terzo della manodopera destinata a soddisfare gli interessi di quest'ultimo». <sup>34</sup>

Sorgono dunque problematiche legate nuovamente alle casuali, ma più specificatamente emerge il dubbio se queste debbano riferirsi all'agenzia di somministrazione o in merito all'utilizzatore.

Il legislatore in sede di conversione del decreto del 2018 precisa che le causali debbano essere, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione applicate

---

<sup>34</sup> Pacchiana Paravicini G., La somministrazione di lavoro dopo il decreto Dignità, Labor Il lavoro nel diritto, marzo-aprile 2020, p.173

esclusivamente all'utilizzatore. Sarà dunque necessario verificare la sussistenza delle ragioni che giustificano l'apposizione del termine solo in capo all'utilizzatore, mentre saranno irrilevanti per quanto concerne l'agenzia di somministrazione. A ciò si trova una giustificazione nel compito che svolge l'agenzia la quale assume un dipendente che non sarà volto a soddisfare esigenze proprie di tale agenzia, ma sarà inviato a soddisfare le esigenze di un utilizzatore.

Al fine di non cadere in situazione di incomprendimento e per una maggiore attenzione e cautela è consigliabile apporre ed esplicitare le causali sia nel contratto di somministrazione, tra agenzia e impresa utilizzatrice, sia nel contratto di lavoro, tra agenzia e lavoratore somministrato. Tale decisione permetterebbe di ridurre al minimo il rischio di controversie.

Il decreto ha introdotto inoltre novità ulteriori in materia di rinnovi e proroghe. Ai sensi del decreto 81/2015, come rivisto dal decreto dignità, in tema di somministrazione il contratto collettivo può però derogare alla disciplina della durata massima, alla percentuale massima di lavoratori utilizzabili, alla disciplina delle proroghe e riguardo pure la disciplina dei rinnovi.

## *2.2 La disciplina delle proroghe nei contratti a termine e nell'istituto della somministrazione*

Il Decreto Dignità immette specifiche novità in materia di proroghe, che in precedenza non erano sottoposte a particolari vincoli se non limitatamente al numero massimo di proroghe, che a detta del Jobs Act, non potevano essere maggiori di 5. A seguito del decreto anche per queste però è stato introdotto il requisito essenziale e necessario delle casuali, ed è stato inoltre ridotto il numero massimo possibile di proroghe.

Con il termine proroga ci si riferisce al «protrarsi nel tempo del medesimo contratto attraverso il rinvio di un termine o di una scadenza»<sup>35</sup>. Essa consiste, dunque, in un

---

<sup>35</sup> Circolare 20 Settembre 2018, n. 16

differimento della data di scadenza di tale contratto, che era stata in origine pattuita tra le parti.

Da tale termine va distinto quello dei rinnovi in quanto con quest'ultimo si intende, invece, un nuovo contratto a termine tra le medesime parti, «rinegoziazione di un nuovo contratto a tempo determinato, a seguito della scadenza del termine di un precedente contratto con i medesimi soggetti, fermo restando il mantenimento della stessa categoria legale e mansione»<sup>36</sup>, a differenza del rinnovo che prevede solamente una scadenza differente per il medesimo contratto, non sottoscrivendone uno nuovo. Con la proroga le parti scelgono consensualmente di spostare in avanti il termine apposto inizialmente: il rapporto resta lo stesso, ciò che cambia è la data di scadenza del termine. Le nuove disposizione introdotte in materia di proroghe e rinnovi puntano ad una maggiore penalizzazione delle prime.

La possibilità di prorogare un contratto a tempo determinato era, con il decreto 2015, consentita fino ad un numero massimo di 5 volte, ridotta però tale facoltà ad un massimo di 4 volta dal decreto-legge 81/2018 a detta dell'articolo 1, a cui resta la libertà di poter prorogare omettendo le casuali entro in dodici mesi, causale che invece deve essere inserita nel momento in cui si superino i dodici mesi, può essere dunque ripetuta la proroga nel limite massimo di ventiquattro mesi, sempre per un totale di quattro volte complessive, purché però in questo caso siano inserite le causali previste dalla legislazione nazionale. Le proroghe assicurano, a differenze dei rinnovi, una continuità del medesimo rapporto di lavoro, continuità non presente diversamente in caso di rinnovi, i quali non assicurano un reddito continuo dovuto all'interruzione del rapporto di lavoro, forse per tale motivo le nuove disposizioni in materia si cerca di disincentivare in maniera maggiore il ricorso alle proroghe. In riferimento al regime sanzionatorio in merito l'inosservanza delle disposizioni riguardanti le proroghe il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di stipula della proroga viziata.

Evidente è dunque il peso esercitato dal Decreti Dignità il quale ha modificato ampiamente e allineato nel maggior modo possibile la disciplina speciale che distingueva il rapporto di lavoro a termine in somministrazione in corrispondenza

---

<sup>36</sup> Circolare 20 Settembre 2018, n. 16

del rapporto di lavoro a termine diretto tra lavoratore e impresa. Ha fatto sorgere problematiche relative alla differente legislazione in materia di proroghe del contratto a termine, riscontrabili all'articolo art. 21 commi 01 e 1 del D. lgs. n. 81/2015, le quali coesistono assieme alla disciplina derogatoria immutata che emerge in corrispondenza dell'articolo 34 riferito alla somministrazione, la quale prevede «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»<sup>37</sup>. Grande contributo è dunque determinato dalla contrattazione collettiva la quale tratta, all'interno del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro all'articolo 22, disposizioni diverse rispetto a quelle dettate dalla legge in materia di proroghe:

«1. Il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in un numero massimo di 6 proroghe per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi.

2. In caso di diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, con riferimento alla successione dei contratti ex art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto è elevato a 8»<sup>38</sup>.

Prevede inoltre per certe tipologie limitate di lavoratori, la proroga del contratto nel limite massimo di 8 volte, questi lavori sono identificati in:

«a) “lavoratori svantaggiati” di cui all'articolo 2, numero 4), lettere c), d) e f) e “molto svantaggiati” di cui al numero 99) del Regolamento UE n. 651/2014, nonché i lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi;

b) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore nell'ambito della procedura di cui al presente CCNL, recante disposizioni in materia di diritto soggettivo alla formazione;

c) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore al termine della procedura per mancanza di occasioni di lavoro di cui al presente CCNL;

---

<sup>37</sup> Art. 34, d. lgs. N. 81/2015

<sup>38</sup> Ccnl per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro, Testo ufficiale Roma, 15 ottobre 2019

d) tipologie di lavoratori individuati dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale finalizzata ad assicurare forme di continuità occupazionale dei lavoratori;

e) lavoratori con disabilità di cui alla legge n. 68/1999 e successive modificazioni»<sup>39</sup>.

Tratta in aggiunta la forma della proroga, la quale deve essere scritta, è necessario vi sia il consenso del lavoratore per la proroga del contratto.

«L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga va fornita, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata, e comunque mai inferiore a 2 giorni»<sup>40</sup>.

Hanno posto ulteriori dubbi, sempre in materia di proroghe, le casuali reintrodote all'articolo 19 comma 1 del decreto legislativo n. 81/2015. Le casuali trovano spazio all'interno di proroghe e rinnovi contrattuali, poiché esse si riferiscono allo scorrere del tempo, più precisamente devono essere inserite nei contratti che superino i dodici mesi per effetto di proroghe o successioni. Specificatamente la questione di criticità sorge dal momento che ci si portava a chiedersi se le stesse dovessero essere riferite all'attività del somministratore o a quella dell'utilizzatore, poiché ci si trovava in una situazione in cui mancavano indicazioni precise a tal proposito. Poi si è giunti alla precisazione che le casuali debbano concernere, come chiarito precedentemente, l'utilizzatore.

Alla luce del decreto dignità si può concludere che in caso di somministrazione, il contratto a termine tra agenzia e lavoratore può essere prorogato alle condizioni di cui all'art. 21 comma 1 nonché nei casi e per la durata previsto dal contratto collettivo del somministratore.

La disparità di trattamento con la disciplina del contratto a termine è, infatti, giustificata dalla diversa natura del rapporto di somministrazione: a differenza che altrove, in questo caso il legislatore ha tenuto nella corretta considerazione la natura di lavoro bifronte dell'istituto, lasciando all'autonomia collettiva uno spazio ulteriore coerente con la causa del contratto di somministrazione.

---

<sup>39</sup> Ccnl per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro, Testo ufficiale Roma, 15 ottobre 2019

<sup>40</sup> ibid

In forza dell'art. 34 il contratto collettivo applicato dal somministratore ha il potere di derogare al numero massimo di proroghe consentito dall'art. 21, il legislatore ha in questo modo dato alla contrattazione collettiva del somministratore un potere di ampliare il perimetro dell'istituto, ciò garantisce la natura e corretta funzione dell'istituto in quanto tale possibilità di deroga è pienamente coerente con l'essenza della somministrazione.

### *2.3 La sentenza della Corte di Giustizia nell'ottobre 2020 nella Causa C-681/18*

La sentenza della Corte di Giustizia del 14 ottobre 2020, Causa C-681/18, ha origine dalla controversia italiana tra un lavoratore dipendente di un'agenzia interinale, JH, e l'impresa utilizzatrice KG, presso la quale il lavoratore era stato assegnato ininterrottamente dal 3 marzo 2014 al 30 novembre 2016, per effetto di otto contratti di somministrazione e le relative proroghe, in tutto diciassette, note come missioni successive.

In questa situazione ciò che il ricorrente poneva in dubbio era l'interpretazione dell'articolo 5 par. 5 della direttiva europea, direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale. Disposizione che pone in capo agli Stati membri l'obbligo «ad adottare le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o alle pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo all'applicazione della medesima norma e per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva»<sup>41</sup>.

Attraverso tale sentenza si vanno a delineare le caratteristiche, in maniera maggiormente chiara, del lavoro tramite agenzia interinale così come viene previsto dall'Unione. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha esplicitato chiaramente la centralità riconosciuta al principio di parità di trattamento dei lavoratori tramite agenzia interinale, la necessaria esigenza da parte degli Stati membri di adottare norme che contrastino il ricorso abusivo al lavoro interinale, dunque disposizione che

---

<sup>41</sup> Pesce C., Disciplina europea del lavoro interinale: tutele dei lavoratori e competenze nazionali. Nota a sentenza della Corte di giustizia UE del 14 ottobre 2020, causa C-681/18, KG

si oppongano a misure elusive, ha inoltre dettato i poteri del giudice nazionale a cui si presentino di fronte tali situazioni, precisando i parimenti entro i quali «giudice a quo può accertare se la reiterazione dei contratti di lavoro discussa sia una misura elusiva della direttiva del 2008 riconducibile all'art. 5»<sup>42</sup>.

Nello specifico, JH ha presentato ricorso al Tribunale di Brescia per essere riconosciuto come lavoratore dipendente e a tempo determinato presso la società KG, richiedeva tale riconoscimento in quanto era stato superato il numero massimo di proroghe dei contratti di lavoro interinale e inoltre si proponeva di dichiarare l'illegittimità, l'irregolarità, la nullità dei contratti di somministrazione attraverso cui era stato messo a disposizione della società KG.

Il lavoratore riteneva che le disposizioni nazionali in merito fossero contrarie alla direttiva europea 2008/104/CE nel momento in cui queste non prevedevano alcun limite alle missioni successive dei lavoratori messi a disposizione di uno stesso utilizzatore. In quanto ciò non si adegua al riconoscimento della forma contrattuale a tempo indeterminato del normale rapporto di lavoro che dovrebbe intercorrere tra datore e lavoratore e per lo più le norme nazionali non predispongono opportune misure di contrasto a pratiche contrattuali elusive.

Il giudice del tribunale di Brescia davanti a cui si era appellato il lavoratore osservava che la disciplina italiana nel 2017, anno del ricorso, applicabile al rapporto di lavoro presentato in giudizio non avrebbe lasciato spazio all'accoglimento della domanda. In presenza di tale situazione lo stesso giudice si è interrogato e ha posto in dubbio la legittimità della norma nazionale di ricezione della direttiva 200/104/CE, più precisamente in riferimento all'articolo 5 par. 5.

Il giudice di Brescia, conseguentemente, ha sollevato rinvio pregiudiziale di fronte alla Corte di Giustizia dell'Unione europea, interrogandola riguardo la normativa italiana, domandando dunque se tale disposizione interna applicabile al rapporto di lavoro dedotto in giudizio violasse il diritto dell'Unione europea «nella parte in cui non prevedeva, quale condizione di legittimità del ricorso al lavoro somministrato,

---

<sup>42</sup> Pesce C., Disciplina europea del lavoro interinale: tutele dei lavoratori e competenze nazionali. Nota a sentenza della Corte di giustizia UE del 14 ottobre 2020, causa C-681/18, KG

il requisito della temporaneità dell'esigenza produttiva dell'impresa utilizzatrice»<sup>43</sup>, nella misura in cui non permette alcun controllo giurisdizionale sulle ragioni del ricorso al lavoro tramite agenzia interinale e né tantomeno fissa limiti alle missioni successive dello stesso lavoratore presso la medesima impresa utilizzatrice

Alla luce del caso preso in esame la Corte di Giustizia rammenta la prospettiva della direttiva 2008/104/CE, la quale si propone di regolare il lavoro atipico al fine di poter stimolare e armonizzare l'entrata nel mondo del lavoro e il proseguo duraturo al suo interno per tutti quei lavoratori in cerca di una occupazione, il fine ultimo è dunque quello di portare il lavoratore, inseritosi all'interno di un'azienda tramite agenzia interinale, a poter essere assunto direttamente dall'impresa con un contratto a tempo indeterminato. Vuole quindi evidenziare e ricordare che la forma comune dei contratti di lavoro risiede in quel tipo di contratto a tempo indeterminato e si propone di sviluppare una normativa volta a garantire e a rendere possibili diverse forme contrattuali che tengano presente l'attuale situazione mutata, che presenta aspetti di diversità e cambiamento del mercato di lavoro prevenendo in maniera ampia disposizione che assicurino tutele almeno pari agli altri lavoratori per i soggetti assunti tramite agenzia interinale.

La direttiva, innanzitutto, mira a garantire il rispetto della parità di trattamento dei lavoratori tramite agenzia interinale, a detta del suo articolo 5, per tutta la durata della sua missione presso l'impresa utilizzatrice ad egli vengono dunque applicate le condizioni base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori come se fosse direttamente assunto dalla stessa impresa per svolgere la medesima mansione.

Parallelamente, responsabilizza gli Stati membri. Essi nel recepire la direttiva devono rispettare due obblighi distinti. «Il primo consiste nell'evitare il ricorso abusivo all'applicazione dello stesso art. 5, e ha una portata circoscritta alla disposizione detta.»<sup>44</sup> Il secondo obbligo «mira a prevenire missioni successive con lo scopo di aggirare le disposizioni della direttiva nel suo complesso, con chiare finalità trasversali di prevenzione di proroghe a chiave elusiva della direttiva nel

---

<sup>43</sup> Ferro A., Liberalizzazione della somministrazione a termine e vincoli europei nell'interpretazione della Corte di Giustizia (C-681/18): un monito per il (futuro) legislatore italiano?

<sup>44</sup> Pesce C., Disciplina europea del lavoro interinale: tutele dei lavoratori e competenze nazionali. Nota a sentenza della Corte di giustizia UE del 14 ottobre 2020, causa C-681/18, KG



suo insieme»<sup>45</sup>. Quest'ultimo si riferisce alla direttiva nel complesso e investe tutte le sue disposizioni. La sua puntualizzazione emerge per evidenziare nuovamente il carattere temporaneo della somministrazione.

Ne segue che tale disposizione non ammette che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale.

L'essenza della direttiva si propone di bilanciare ed armonizzare insieme la necessità di flessibilità richiesta dai datori di lavoro con la sicurezza necessaria che deve essere garantita ai lavoratori, mentre «le reiterate missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale alla stessa impresa utilizzatrice eluderebbero l'essenza stessa delle disposizioni della direttiva e costituirebbero un abuso di tale forma di rapporto di lavoro. Tali missioni modificano, altresì, (in tutta evidenza) l'equilibrio tra la «flessibilità» per i datori di lavoro e la «sicurezza» per i lavoratori garantito dalla direttiva»<sup>46</sup>.

A conclusione della risposta creatasi a fronte del rinvio pregiudiziale, posto dal giudice del Tribunale di Brescia alla Corte di Giustizia Europea, quest'ultima afferma che l'obbligo che si crea in carico agli stati membri di raggiungere il risultato previsto dalla direttiva tocca tutti gli organi statili, comprendendo in questa sua dichiarazione, dunque, pure gli organi giurisdizionali relativamente alle competenze ad essi attribuite. Per potere raggiungere tale risultato, attraverso il principio dell'interpretazione conforme, il giudice nazionale deve verificare che la direttiva trasposta all'interno dell'ordinamento sia conforme a quella europea e sia in grado di raggiungere i risultati da essa previsti e vada a perseguire gli scopi che ne compongono le fondamenta.

«Nel caso di specie, il giudice del rinvio deve accertare la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale, tenendo conto sia della direttiva 2008/104/CE, sia del diritto nazionale di trasposizione, in modo da verificare se sussista un rapporto di lavoro a tempo indeterminato al quale sia stata artificiosamente attribuita la forma di una successione di contratti di lavoro»

---

<sup>45</sup> Pesce C., Disciplina europea del lavoro interinale: tutele dei lavoratori e competenze nazionali. Nota a sentenza della Corte di giustizia UE del 14 ottobre 2020, causa C-681/18, KG

<sup>46</sup> Conclusioni dell'avvocato generale Eleanor Sharopston presentate il 23 aprile 2020 in riferimento alla causa C-681/18, Par. 57

interinale con lo scopo di disattendere gli obiettivi della direttiva e la natura temporanea del lavoro interinale»<sup>47</sup>.

In particolare, il compito del giudice del rinvio sarà verificare se, per effetto delle missioni successive, la durata dell'attività del lavoratore somministrato presso l'impresa utilizzatrice sia tale da far ragionevolmente escludere che il rapporto sia meramente temporaneo. Sarà dunque il giudice interno a valutare il caso specifico tenendo conto di tutte le norme e dello scopo previsto dall'Unione europea al fine di poter emettere un giudizio che porti alla risoluzione del conflitto.

Le disposizioni di diritto interno esaminate dalla Corte nella causa C-681/2018 sono state modificate successivamente dal Decreto Dignità. A seguito di tale intervento normativo quando il lavoratore è assunto a termine, il rapporto tra lavoratore e agenzia somministratrice, è soggetto alla disciplina generale sul rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato. Conseguenza del rinvio, alla luce delle modifiche, è che la mancata indicazione o la non veridicità della causa giustificatrice, dopo i primi dodici mesi, ovvero il superamento del limite massimo di durata comporta, anche nell'ambito della somministrazione, la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato<sup>48</sup>.

Il decreto dignità ha portato grandi dubbi, in merito alle casuali, ci si è chiesti a quale rapporto contrattuale dovessero essere riferite nell'ambito della somministrazione. Ha modificato completamente la disciplina che distingueva contratto a termine e somministrazione, ha quindi creato uno stato confusionale per il contratto a termine tra lavoratore e agenzia di somministrazione.

Analizzando quanto emerso dalla Corte di Giustizia Europea in riferimento al ricorso abusivo della somministrazione, la normativa italiana in materia di lavoro a termine tramite agenzia interinale, realizzatasi in seguito al decreto, sembra volta a garantire corrispondenza tra ordinamento interno ed unione europea, specificatamente al principio di temporaneità caratterizzante il lavoro in somministrazione.

---

<sup>47</sup> Pesce C., Disciplina europea del lavoro interinale: tutele dei lavoratori e competenze nazionali. Nota a sentenza della Corte di giustizia UE del 14 ottobre 2020, causa C-681/18, KG

<sup>48</sup> Art. 19, comma 1-bis e comma 2, seconda parte, d.lgs. n. 81/2015

Diversamente alcun limite è posto per quei lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato. Non sono presenti limiti per le missioni a tempo determinato o indeterminato all'interno di un'impresa utilizzatrice, le quali missioni non prevedono obbligo di causalità o limiti di durata, l'unica restrizione riservata a tale tipologia di lavoratori, assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia, risiedono nei limiti percentuali previsti dalla legge.

Nel momento viene stipulato un contratto commerciale a termine con l'impresa utilizzatrice, l'assunzione da parte dell'Agenzia di un lavoratore a tempo indeterminato da inviare in missione, con contratto a termine, presso l'utilizzatore potrebbe costituire una via secondaria in grado di sfuggire ai nuovi vincoli imposti dal decreto dignità. Ragionando e agendo in tal modo ci ritroviamo nuovamente di fronte alla violazione dell'articolo 5 par. 5, alla luce delle dichiarazioni emerse dalla Corte di Giustizia in seguito alla causa C-681/2018, verrebbe inoltre nuovamente violato il principio di temporaneità.

### *CAPITOLO III*

## *LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO NELL'ESPERIENZA DI RANDSTAD*

### *3.1 Esperienza di stage presso Randstad Italia SpA*

Ho avuto la possibilità di svolgere uno stage di 150 ore presso l'Agenzia per il lavoro Randstad Italia SpA nella loro sede di Legnago, in provincia di Verona.

Durante questa esperienza mi è stato possibile studiare e vivere più da vicino quelle che sono le funzioni e le dinamiche interne di un'agenzia di somministrazione.

Ho frequentato vari corsi di formazione inizialmente, i quali erano proposti in favore di una maggiore e approfondita conoscenza di Randstad, della sua storia e dei servizi che essa offre.

Mi sono occupata poi, nella pratica, di ricerca e selezione del personale in favore di varie aziende utilizzatrici che lo richiedevano. È un'attività che parte dalla conoscenza delle esigenze e richieste specifiche che vengono poste dall'azienda, la quale si affida totalmente all'agenzia, riponendo in lei, da quanto mi è stato possibile osservare, piena fiducia.

Raccolte tutte le prerogative e informazioni del cliente successivamente ci si avvia alla ricerca del candidato o dei candidati migliori, coloro che possano soddisfare a pieno le esigenze dell'utilizzatore coniugando tale indagine anche alla soddisfazione delle aspettative di vita personale e professionale del lavoratore. È una fase del servizio molto intensa in quanto si vanno ad esaminare moltissimi profili e curriculum presenti nel sito di Randstad, di coloro dunque che si sono affidati e si registrano all'interno dell'agenzia. Nella maggior parte dei casi la proposta lavorativa, inoltre, viene pubblicata, sotto forma di annuncio, in numerosi siti, tali piattaforme offrono la possibilità di candidarsi alla posizione lavorativa anche a coloro non ancora iscritti in Randstad spetterà poi sempre al dipendente dell'agenzia e incaricato dall'impresa valutare e selezionare i migliori profili da poter inviare all'utilizzatore.

Importantissima in queste fasi è la privacy, sia del cliente sia del candidato, devono essere informati dei possibili lavoratori e dei posti di lavoro vacanti nella maniera più generale ed essenziale possibile. È fondamentale mettere a conoscenza l'impresa delle abilità e caratteristiche possedute dalla persona per i fini lavorativi, mentre al lavoratore serve conoscere l'impiego che andrà a svolgere e la località, non si rivela mai il nome dell'azienda, dall'altro lato invece all'utilizzatore non vengono rivelati cognome e dati sensibili del candidato.

Giunti ad una quantità soddisfacente di candidati selezionati, per poter avere una più vasta scelta, l'agenzia li contatta chiede a loro le informazioni essenziali per capire se possano essere dei lavoratori adeguati da inserire all'interno dell'azienda, elaborate le prime valutazioni, a fronte delle risposte positive date dalla persona le si fisserà un colloquio con Randstad, colloquio in cui si approfondiranno le varie esperienze personali e professionali del lavoratore, si cercherà di capire la propensione della persona al lavoro, le aspettative future, la tipologia di lavoro che sta ricercando, le proprie esigenze e le si spiegherà in maniera più dettagliata il tipo di lavoro per cui è stata contattata. Appurato che sia interessata e che possa soddisfare le richieste del cliente il suo profilo e curriculum saranno inviati all'azienda.

L'agenzia si occupa di comunicare con il candidato durante tutta la procedura, sarà lei ad informare il candidato dell'eventuale inizio dell'attività lavorativa.

Oltre alla ricerca e alla selezione del personale, servizio che mi è stato possibile svolgere predominantemente durante la mia esperienza, in cui mi hanno permesso, successivamente ai primi momenti di confronto, di eseguirlo in completa autonomia, mi sono occupata anche di front office, accoglienza candidati, ho avuto l'opportunità inoltre di visionare la modalità con cui si effettuavano i contratti di somministrazione, i contratti di lavoro, i contratti quadro, rinnovi e proroghe contrattuali.

### *3.1 Randstad – Agenzia per il lavoro*

Randstad è una multinazionale olandese, si occupa di ricerca, selezione e formazione del personale. Fu fondata nel 1960 da Frits Goldschmeding<sup>49</sup>, è attiva in circa 40 paesi, la maggior parte dei quali situati in Europa, dal 1999 è presente in Italia, paese che oggi conta più di 300 filiali. Grazie all'attività svolta dai professionisti al suo interno, aspira alla realizzazione del principale compito attribuito alle agenzie, si pone pertanto l'obiettivo di confluire e di coniugare nel migliore dei modi possibili le aspettative di coloro alla ricerca di un'occupazione e di chi dall'altro lato offre opportunità di lavoro, cercando di creare situazioni che possano tramutarsi, in un futuro, in rapporti di lavoro solidi e duraturi.

Randstad Italia SpA è un'agenzia per il lavoro, sostanzialmente si potrebbe dire che si occupa di fornitura di manodopera, ma in realtà l'attività ed i servizi che essa propone sono molto più numerosi, ampi. Per poter essere abilitata a compiere tale tipologia di funzioni l'agenzia deve essere iscritta all'apposito albo delle agenzie per il lavoro istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'albo è articolato in cinque sezioni:

- «a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;
- b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);
- c) agenzie di intermediazione;
- d) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale».<sup>50</sup>

Randstad appartiene alla prima sezione, lettera a, è un'agenzia di tipo generalista, è abilitata a svolgere dunque attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale è l'agenzia del lavoro che fornisce servizi legati al lavoro temporaneo, ricerca e selezione personale,

---

<sup>49</sup> Frits Goldschmeding è un uomo d'affari miliardario olandese, fondatore di Randstad Holding, la più grande azienda di personale al mondo

<sup>50</sup> D. lgs. 276/2003

permanent placement e programmi formativi. Dal punto di vista giuridico tutto questo è possibile solamente grazie all'iscrizione dell'agenzia all'albo nella sezione dedicata.

Grazie alla sua capacità di presentare un riscontro concreto e aggiornato in merito alla situazione in cui si trova il mercato di lavoro attuale ricopre un ruolo strategico, importante e crescente oggi per le imprese e i lavoratori, aiuta le prima a trovare ciò di cui hanno bisogno e collocano i lavoratori nei luoghi a loro maggiormente adatti. Le informazioni di cui è portatrice, di sua conoscenza, i dati reali che è in grado di riportare inerenti al mercato di lavoro, riguardanti le sue esigenze e le sue richieste, sono frutto della preparazione costante e approfondita che riserva a tale mondo, un mondo di cui Randstad fa pienamente parte in quanto se ne ritrova immersa. Possiede, inoltre, un grande bacino digitale dentro il quale può accedere per poter estrapolare tutte le informazioni necessarie ed essenziali al fine delle attività di cui si deve occupare e in relazione al compito che deve svolgere. Principalmente si occupa di ricerca e selezione del personale, attività che identifica primariamente le agenzie di somministrazione e che ha dato vita al loro istituto. Tenta, in questa sua funzione, di realizzare il *perfect match*<sup>51</sup> tra la richiesta proveniente dall'impresa e il possibile lavoratore da inserire all'interno di essa, *perfect match* poiché cerca di poter soddisfare maggiormente le esigenze risultanti da entrambe le parti. Attualmente tale aspirazione all'abbinamento perfetto si indirizza maggiormente verso un *right match*<sup>52</sup>, poiché al momento è scarsa la quantità di possibili candidati da inserire all'interno di un'azienda, poche sono le persone che cercano un'occupazione e che possano soddisfare le richieste provenienti dall'impresa cliente dell'agenzia di somministrazione. Il mercato di lavoro sta attraversando una fase caratterizzata da una forte carenza di persone non attualmente attive in ambito lavorativo, in cerca di un'occupazione oppure che vogliono cambiare posto di lavoro se pur già inserite nel mondo lavorativo, soprattutto se tale occupazione si rivela breve, instabile e senza prospettive future. L'agenzia, tra i suoi servizi, risponde pure all'esigenza di ricollocazione del personale, persone singole o gruppi di persone, lavoratori che perdono il loro posto

---

<sup>51</sup> Perfect match si intende proprio nel suo significato letterale, indica l'abbinamento perfetto

<sup>52</sup> Giusto abbinamento

di lavoro all'interno di un'azienda utilizzatrice che si affida all'agenzia per le proprie esigenze e necessitano di essere riposizionate in altre realtà per poter mantenere uno stile di vita dignitoso.

Questo particolare compito di cui si fa carico Randstad dimostra come essa partecipi attivamente a tutto processo vitale delle imprese a cui presta i propri servizi, primariamente nel momento di ricerca di personale attivo, successivamente e se necessario si propone pure di occuparsi del personale interno somministrato nelle situazioni in cui l'azienda cliente non ne necessita più per le più varie ragioni che impongono una tale decisione, si attiva dunque per poter ricollocare più rapidamente possibile e nella migliore posizione i nuovi disoccupati.

Randstad essenzialmente, in un'ottica ampia, offre due differenti servizi principali legati alla ricerca ed alla selezione del personale: Somministrazione e Permanent.

Con la somministrazione, che può essere a tempo determinato o indeterminato, l'azienda si affida all'agenzia e le chiede di ricercare uno o più lavoratori da inserire all'interno del loro organico per una determinata mansione, nella maggior parte dei casi vengono richieste anche specifiche professionalità, esperienze e conoscenza che deve possedere la persona da loro ricercata, il lavoratore maggiormente compatibile con quanto richiesto verrà poi assunto dall'azienda somministratrice e mandato in missione presso l'impresa utilizzatrice. Il lavoratore somministrato dovrà riconoscere come datore di lavoro Randstad, per qualsiasi necessità dovrà comunicare con essa primariamente, sarà poi l'agenzia a comunicare con l'impresa a meno che il lavoratore non voglia occuparsene personalmente. Nella situazione in cui un lavoratore somministrato si assenti dal luogo di lavoro per malattia deve comunicarlo all'agenzia, l'agenzia poi avrà il compito di relazionarsi e aggiornare l'utilizzatore.

In questo primo servizio sono presenti i tre attori caratterizzanti la somministrazione di lavoro. L'azienda somministratrice la quale si occupa di ricerca, assume il lavoratore e lo retribuisce. Il lavoratore somministrato il quale è assunto e retribuito dal somministratore, svolge l'attività lavorativa però nell'interesse dell'utilizzatore. Infine, è presente l'azienda utilizzatrice, la quale organizza, dirige e controlla il lavoro del personale. Tre soggetti essenziali legati da due contratti di tipo differente,



il contratto di prestazione tra agenzia e lavoratore ed il contratto commerciale tra agenzia e impresa utilizzatrice.

Diversamente il servizio denominato Permanent, si distingue dalla somministrazione, in questo specifico caso l'azienda chiede a Randstad di iniziare una ricerca per scovare una risorsa compatibile sempre con le proprie esigenze, trovata tale risorsa sarà successivamente direttamente inserita all'interno dell'azienda, l'assunzione sarà dunque diretta. Non si dovranno costituire contratto commerciale con l'azienda e contratto di prestazione con il lavoratore, verrà solamente pagato dall'impresa il servizio di cui ha usufruito presso l'agenzia per il lavoro.

Permanent è una prestazione che viene servita in base al reddito annuo lordo dei lavoratori ricercati, la richiesta presentata dall'azienda verrà svolta da dipendenti Randstad competenti per tale attività professionale voluta dal cliente. Relativamente ad una RAL compresa tra 0 e 28 K ci sono una fascia di dipendenti dedicati, i quali conoscono in maniera più approfondita le dinamiche dei lavoratori che conducono uno stile di vita e cercano un'occupazione a cui ricondurre determinato reddito annuo lordo. Sono presenti figure diverse per quei lavoratori inseriti in una fascia di RAL maggiore, compresa tra 28 e 40 K, per coloro invece che superano tali soglie è previsto ancora diverso personale qualificato.

Ognuno sarà pienamente competente, informato e responsabile verso i lavoratori e le aziende per cui lavora.

In ogni suo lavoro l'agenzia prevede una grande competenza da parte dei suoi dipendenti incaricati di svolgerlo/che lo hanno in carico, devono essere in grado di saper gestire al meglio la situazione, per poter coordinare le esigenze di tutti coloro che si affidano all'agenzia. colui che si trova alla ricerca di un lavoro, e le esigenze del cliente, l'azienda, la quale ricerca una o più nuove figure da inserire all'interno del proprio organico. Questa capacità prevista per ogni lavoratore Randstad è resa possibile dalla grande e minuziosa differenziazione di competenze e servizi di cui si compone tale agenzia, dalla formazione costante a cui sottopone i propri impiegati e dalla quantità di dati a cui possono accedere costantemente.

Uno dei suoi principali obiettivi è quello di poter ottimizzare i tempi, si pone l'obiettivo di lavorare per velocità di esecuzione, prospetta concludere le richieste

espresse dai clienti nel minor tempo possibile e con il miglior grado di soddisfazione. Proprio per tale scopo ha ritenuto necessario formare al meglio i propri lavoratori ed assegnare ad essi un ruolo nei servizi ben limitato, preciso e circoscritto a cui dover rispondere e su cui possano avere le più numerose informazioni a riguardo ed una conoscenza efficiente di esse, su cui riversino tutta la loro professionalità e preparazione per poterle sfruttare al meglio al momento della prestazione che sono chiamati ad operare.

Ciò permette loro di non possedere svariate competenze relative ad ogni settore e servizio, si tradurrebbero in competenze limitate e superficiali, a causa del grande macigno di materiale di cui dovrebbero farsi carico, si limiterebbero ad avere una conoscenza necessaria allo svolgimento delle facoltà di cui devono rispondere, ma superficiale, senza però avere la possibilità di andare al nocciolo delle varie questioni e situazioni. Ad esempio di quanto appena riportato stanno le divisioni specializzate in settore informatico o sanitario, non tutto il personale di Randstad ha quindi la facoltà di poter collocare all'interno di un posto di lavoro una persona che lavora in ambito sanitario, deve, nel caso si trovasse davanti a tale professionista, passarlo al proprio collega competenze in materia, ciò permette appunto di poter svolgere la funzione nel minore tempo possibile in quanto il collega avrà sicuramente già preso conoscenza di tutte le informazioni utili alla fine di tale settore ed inoltre sarà a conoscenza delle imprese interessate tale figura professionale. Essenziale è saper reindirizzare correttamente i lavoratori e sapere quali profili si è grado di gestire e quali diversamente si debbano far rivolgere a differenti figure all'interno di Randstad.

### *3.2 Proroghe e contratto a tempo indeterminato in somministrazione*

Dall'esperienza di stage svolta presso Randstad Italia SpA mi è stato possibile approfondire l'argomento riguardante le proroghe dei contratti a termine in somministrazione legato all'attuale situazione di mercato di lavoro, a fronte delle nuove esigenze mutate a livello globale e a fronte della normativa del 2018 seguita

anche dalla specificazione avvenute a livello europeo a seguito della sentenza c-680/18.

Le proroghe sono soggette a causali superati i dodici mesi, causali rigide e previste dalle norme, non modificabili con i contratti collettivi nazionali, inoltre incidono in maniera non poco stringente le varie limitazione connesse alla forma di lavoro a tempo determinato in somministrazione, emergono da tale situazione numerose difficoltà al ricorso a questo tipo di contratto.

A tal proposito è aumentato sensibilmente il ricorso a forme di assunzione di dipendenti a tempo indeterminato da parte delle Agenzie per il Lavoro, con strutture contrattuali quali la Stabilizzazione e lo Staff Leasing.

La situazione attuale in cui è inserito il mercato di lavoro inoltre conduce le imprese a ricercare personale per determinate esigenze specifiche e temporanee, esigenze legate a picchi stagionali, incremento dell'attività produttiva legata a necessità particolari. Difficilmente, dunque, l'impresa in questo periodo ricercherà nuovo personale da inserire stabilmente al loro interno, almeno che non si parli di un'azienda nuova, in espansione. In tali casi però dopo un periodo breve di somministrazioni quasi sicuramente l'azienda valuta un'assunzione diretta, non tramite agenzia.

Coloro invece che vogliono prolungare il contratto di un dipendente somministrato superando i limiti previsti ricorrono legalmente per necessità, per agevolazione al contratto di somministrazione a tempo indeterminato, il quale è caratterizzato da non pochi vantaggi a cui seguono certamente anche alcune prerogative sfavorevoli. Ai contratti di somministrazione a tempo indeterminato, conclusi tra il somministratore e il lavoratore, si applica la disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato<sup>53</sup>. La somministrazione a tempo indeterminato, diversamente da quanto previsto normativamente prima del 2015, è consentita per qualsiasi ambito di attività e tipologia di lavoratori. A tale libertà si applica solamente il limite percentuale, pari al 20%, di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore rispetto alla totalità di lavoratori assunti direttamente dall'impresa a tempo indeterminato. Tale percentuale può essere oggetto di modifica da parte della contrattazione collettiva applicabile dall'utilizzatore.

---

<sup>53</sup> Art. 34, comma 1°, d. lgs. 81/2015

Importante è sottolineare che la possibilità di essere somministrati a tempo indeterminato è preclusa esclusivamente ai lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato<sup>54</sup>.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di lavoro ha diritto a un'indennità di disponibilità per i periodi in cui non è in missione presso un soggetto utilizzatore. L'importo dell'indennità è determinato dalla contrattazione collettiva e non può comunque essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali<sup>55</sup>.

Per poter garantire una forma di flessibilità occupazionale di medio lungo periodo, uno strumento di organizzazione e gestione del personale attraverso un modello di integrazione tra azienda utilizzatrice e agenzia per il lavoro, con la garanzia di un set più ampio di tutele e agevolazioni per i lavoratori e per l'impresa utilizzatrice, sono previsti lo staff leasing e la Stabilizzazione.

Lo Staff Leasing, che consiste in un'assunzione a Tempo Indeterminato e Somministrazione a Tempo Indeterminato, è disciplinato dal Dlgs. 81/2015: unica limitazione è il limite quantitativo, fissato al 20% della forza lavoro assunta a Tempo Indeterminato, salvo diverse indicazioni da parte degli specifici CCNL.

A fronte dell'attivazione contrattuale in forma di Staff leasing il lavoratore sarà dunque assunto a tempo indeterminato dall'agenzia e all'interno dell'impresa utilizzatrice, riconoscerà la figura di datore di lavoro nei confronti dell'agenzia di somministrazione.

L'impresa si impegna, dunque, ad utilizzare il lavoratore a tempo indeterminato al proprio interno per un periodo di tempo minimo specificato nel contratto commerciale con l'agenzia, dopo il quale nel caso non volesse più disporre della forza lavoro proveniente da tale lavoratore dovrà preannunciare entro i termini fissati l'intenzione di non proseguire il rapporto di lavoro, tale deciso comporterà penali a carico dell'utilizzatore. In quanto il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia risulterà un costo che essa dovrà sostenere da sola, dato che non sarà più vivo il contratto commerciale tra essa e l'utilizzatore, poiché al

---

<sup>54</sup> Art. 31, comma 1°, d. lgs. 81/2015

<sup>55</sup> Art. 34, comma 1°, d. lgs. 81/2015

lavoratore spetta l'indennità di disponibilità, ed inoltre dovrà spendere risorse nuovamente per reinserirlo in un altro contesto lavorativo.

Oltre allo Staff Leasing è possibile per l'agenzia usufruire dello strumento della Stabilizzazione, il quale prevede l'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia e diversamente da quanto previsto per lo Staff Leasing, una somministrazione a tempo determinato presso un'impresa utilizzatrice.

La Stabilizzazione, che consiste quindi in un'assunzione a tempo indeterminato e somministrazione a tempo determinato, sul fronte del rapporto datoriale, con l'agenzia di somministrazione, possiede le caratteristiche proprie dell'assunzione a tempo indeterminato mentre sul fronte del rapporto commerciale, in termini di somministrazione presso un utilizzatore, risente dei limiti dati dai singoli CCNL in termini di limiti quantitativi, pari al 30%, e di durata contrattuale, pari a 24 mesi, sempre salvo diverse indicazioni da parte degli specifici CCNL di categoria.

Staff Leasing e Stabilizzazione si costituiscono nei confronti di lavoratori considerati talentuosi ed essenziali, risorse facilmente ricollocabili e richieste all'interno del mercato di lavoro. Tali tipologie contrattuali sono un rischio di spesa eccessiva per un'agenzia nel caso dovesse il lavoratore restare inattivo per lungo tempo comporterebbe costi non bilanciati da un'entrata commerciale che permetta all'agenzia di provvedere all'indennità che spetta al talento.

## *CONCLUSIONI*

La somministrazione di lavoro è una fattispecie contrattuale tra le più complesse e contrastate. Le problematiche sorte in materia non hanno trovato nel tempo una soluzione ben definita.

La disciplina che emerge in relazione a tale istituto deve tenere sempre ben presente della duplice necessità di garantire flessibilità alle aziende e elasticità dell'economia, nell'ottica di aumentare il volume globale dell'occupazione, da un lato, e si vuole poi, dall'altro, garantire una maggiore sicurezza e tutela dei lavoratori che devono imbattersi in un mercato di lavoro caratterizzato da crisi e instabilità.

La Direttiva europea, 2008/104/CE, a tal proposito, è finalizzata a definire una normativa non discriminatoria, trasparente a favore della tutela dei lavoratori utilizzati tramite l'agenzia interinale e vuole, allo stesso tempo, riconoscere l'attuale diversità dei mercati del lavoro, e per tale situazione si prospetta la finalità di agevolare le opportunità di occupazioni stabili.

L'obiettivo può e deve essere perseguito dagli stati membri in merito all'obbligo di leale cooperazione derivante dall'art. 4 del TUE e anche in merito al principio di interpretazione conforme al diritto dell'Unione.

In relazione al lavoro tramite agenzia interinale gli Stati membri devono, dunque, operare al fine di evitare il ricorso abusivo al lavoro tramite le agenzie interinali e devono soprattutto evitare il ricorso alla somministrazione che risulti elusivo rispetto allo scopo proposto della direttiva.

Il compito che spetta agli Stati membri prevede una loro cooperazione e un loro controllo rivolto al raggiungimento di tale obiettivo.

Lo Stato deve porre un controllo sulla legislazione e sull'attività svolta dalle agenzie di somministrazione verificando che esse eseguano la loro attività perseguendo la conciliazione dell'obiettivo della flessibilità, considerando sempre che la forma comune dei rapporti di lavoro è il contratto a tempo indeterminato, ed il lavoro somministrato gode invece, da quanto sottolineato dalla direttiva e dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, del carattere della temporaneità.

Ad oggi restano ancora parecchi divari tra gli obiettivi posti dall'Unione Europea attraverso la direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale e la legge di recepimento italiana.

L'incompatibilità maggiore tra i due ordinamenti emerge dalla previsione dell'Italia dei contratti a tempo indeterminato in somministrazione quando diversamente l'Europa parla di lavoro tramite agenzia specificando la sua natura temporanea, in quanto tale tipologia contrattuale è percepita come un passaggio, un aiuto intermedio con la finalità di un'assunzione duratura e diretta all'interno dell'impresa.

L'ordinamento italiano, inoltre, nella propria regolamentazione interna pone clausole restrittive e limitanti al lavoro temporaneo in somministrazione, restrizioni emerse soprattutto dall'assoggettamento della regolamentazione in materia quasi completamente alle disposizioni riguardanti il lavoro a tempo determinato in generale. Tali criticità prima del 2018 non sorgevano in quanto al lavoro somministrato è sempre spettata una disciplina singolare e speciale, diversa da tutte le altre tipologie contrattuali.

È comunque del tutto riconoscibile il grande contributo e aiuto che le agenzie stanno portando all'interno del mercato di lavoro. L'attività che svolgono facilita la ricerca, la selezione e l'assunzione di personale, sgrava le imprese da costi e responsabilità ed inoltre offre varie e molteplici opportunità di lavoro per i disoccupati e per coloro che cercano un'occupazione differente da quella che stanno svolgendo, grazie alla conoscenza dei posti vacanti all'interno delle aziende, offre assistenza e formazione ai lavoratori inattivi, tutele che altrimenti non si vedrebbero riconosciute queste persone. Creano un grande e ragionato incontro tra domanda e offerta di lavoro, studiato e conosciuto nei suoi dettagli proponendo alle imprese personale con tutti i requisiti necessari ed offrendo agli inattivi e non i posti di lavoro che maggiormente combacino con le loro abilità, conoscenze, desideri e vita personale.

Attualmente molte sono le aziende, la maggior parte di quelle presenti nel nostro territorio, di piccole o grandi dimensioni, ad affidarsi ad un'agenzia per il lavoro, è la strada più veloce e sicura, che non conduce, nella maggior parte dei casi, ad illegalità, per poter assumere nuovo personale somministrato che vada incontro ad esigenza di flessibilità sia di breve e sia di lungo termine.

Quasi la totalità di coloro che si trovano attualmente disoccupati, ma anche coloro che cercano nuove opportunità lavorative, se pur già stiano lavorando all'interno di un'impresa a tempo determinato ma anche indeterminato, sono iscritti minimo ad un sito di un'agenzia di somministrazione, o comunque chiedono informazioni per potersi iscrivere poiché le agenzie possono offrire maggiori opportunità lavorative, e all'interno di maggiori opportunità è più probabile si riesca a trovare quella che maggiormente rispecchi desideri e le aspettative della persona.

In conclusione, l'istituto è necessario e strategico e di grande aiuto in quanto partecipa attivamente al mercato di lavoro. Ma necessario è anche il rispetto dei principi fondamentali a livello europeo e internazionale e il controllo da parte dello Stato italiano della legislazione in materia e dell'operato delle agenzie di somministrazione e della loro legittimità.

A fronte dell'esperienza svolta mi è stato possibile verificare quanto l'agenzia collabori e cerchi di coniugare le esigenze provenienti dalle imprese, dai lavoratori e dal mercato di lavoro, di grande importanza in questo momento è la velocità di evasione di una richiesta e la capacità di saper creare rapporti che facciano incontrare nel migliore dei modi possibili domanda e offerta di lavoro.





## BIBLIOGRAFIA:

Bronzini G., Il lavoro in somministrazione e le tutele dell'unione. Ribadite dalla Corte di giustizia le finalità antiabusive, Rivista nuova di Diritto del Lavoro, LavoroDirittiEuropa, Numero 2, 2022

Cataudella M. C., il "decreto dignità" e la reintroduzione delle causali, Massimario giurisprudenza del lavoro

Falco W., Somministrazione di lavoro (II parte): la disciplina introdotta dal Decreto Dignità e alcune novità nell'emergenza Covid-19, Ius Laboris Italy

Ferro A., Liberalizzazione della somministrazione a termine e vincoli europei nell'interpretazione della Corte di Giustizia (C-681/18): un monito per il (futuro) legislatore italiano?

Ferro V., Menegotto M., Seghezzi F., Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione - Prima analisi in vista del c.d. decreto dignità, Adapt University Press, 2018

Giubboni S., Somministrazione di lavoro e tecniche anti-abusive alla prova del diritto dell'Unione Europea

Pacchiana Paravicini G., La somministrazione di lavoro dopo il decreto Dignità, Labor Il lavoro nel diritto, marzo-aprile 2020

Passalacqua P., Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità

Pesce C., Disciplina europea del lavoro interinale: tutele dei lavoratori e competenze nazionali. Nota a sentenza della Corte di giustizia UE del 14 ottobre 2020, causa C-681/18, KG

Pessi R., Proia G., Vallebona A., *Approfondimenti di diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, 2021

Pizzoferrato A., Carinci F., *Diritto del lavoro dell'unione*, G. Giappichelli Editore, 2021

Pizzuti P., *Contratto a termine: nuove causali e vecchi dilemmi*, *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, G. Giappichelli Editore, 2018

Potito di Nunzio, *Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e provincia, Lavoro a termine, il ministero spiega il decreto dignità*

*Rapporto annuale Comunicazioni Obbligatorie 2022*

Trotta M., *Flexicurity: il ruolo delle Istituzioni europee nel difficile percorso verso una crescita economica che non rinneghi il modello sociale europeo*, Formez, 2010

*Università degli Studi di Roma Tre e LabChain, autori vari, Il lavoro in somministrazione negli ultimi dieci anni*, 19 ottobre 2021