

L'INTERVENTO/ MANODOPERA*Stop alla causale*

In Italia il percorso verso la flessibilità si può definire un cantiere incompiuto. È vero che dal Pacchetto Treu in poi sono stati introdotti molti strumenti contrattuali di lavoro flessibile, ma le regole di utilizzo risultano troppo complesse e interpretabili.

Il caso più eclatante in questo senso è la somministrazione di manodopera (che inizialmente si chiamava lavoro interinale). Per evitare il suo uso indiscriminato, la legge prevede che l'impresa rediga la cosiddetta causale: si tratta di una sorta di giustificazione, mediante la quale chi utilizza il lavoro somministrato deve spiegare quali sono le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che hanno reso necessario il lavoro tramite agenzia.

Sarebbe un adempimento innocuo, se non fosse stato stravolto dalla giurisprudenza. Secondo la maggioranza dei giudici, se la causale è troppo generica, il contratto è nullo e si converte a tempo indeterminato. Bene, potrebbe dire qualcuno: chi non rispetta le regole va punito. Il problema è che questa «regola» è frutto di un'interpretazione, non condivisa e non chiara: non si capisce quando la causale è sufficientemente specifica e quando no. Ciascun tribunale dice la sua, e fioriscono decine di interpretazioni diverse.

Questa assurda situazione penalizza uno strumento di flessibilità che invece dovrebbe essere valorizzato, perché garantisce tutti gli istituti fondamentali del diritto del lavoro, al contrario di altri contratti (per esempio, lavoro a progetto, appalti illeciti) che invece producono lavoro precario e irregolare. Anche l'Unione europea, con la Direttiva 104 del 2008, ha riconosciuto il valore del lavoro tramite agenzia come strumento di buona occupazione.

In questo periodo di riforme, quindi, togliere la causale servirebbe a promuovere la buona flessibilità, riducendo margini di incertezza che penalizzano le imprese ma non aiutano i lavoratori.

Qualcuno potrebbe obiettare: se togliamo la causale, c'è il rischio che le imprese ricorrono senza freni al lavoro somministrato. Non è vero; già oggi i contratti collettivi fissano limiti quantitativi e di durata massima di utilizzo del contratto, e quindi non accadrebbe nulla di tutto questo.

**Antonio Lombardi, Presidente
di Alleanza Lavoro**

— © Riproduzione riservata —

