

# La disciplina del lavoro intermittente tramite agenzia in Spagna

*María José Rodríguez Ramos (\*)*

Sommario

**1.** Agenzie di lavoro temporaneo e mercato del lavoro in Spagna: considerazioni generali. **2.** Profili storici. **3.** La legalizzazione della fattispecie. **3.1.** I confini tra le ipotesi lecite e le ipotesi illecite. **3.2.** Le agenzie autorizzate. **3.3.** Il regime giuridico del lavoro temporaneo. **3.4.** Prevenzione dei rischi sul lavoro: la riforma del 1995. **3.5.** I diritti collettivi.

## **1. Agenzie di lavoro temporaneo e mercato del lavoro in Spagna: considerazioni generali.**

Sono note le resistenze che hanno caratterizzato, in tutti gli ordinamenti europei, la legalizzazione del lavoro intermittente tramite agenzia. Sospetti di frode e sfruttamento del lavoro hanno per lungo tempo paralizzato il riconoscimento delle agenzie di lavoro temporaneo. Altrettanto noto è come questa concezione sia progressivamente cambiata, fino a riconoscere, sebbene con talune limitazioni finalizzate alla tutela dei diritti dei lavoratori, il ruolo positivo che le agenzie di lavoro temporaneo possono svolgere nel mercato del lavoro.

La ricerca di maggiore flessibilità, richiesta dal mondo imprenditoriale spagnolo, ha dunque condotto, insieme alla introduzione di altre misure, alla legalizzazione della fornitura di prestazioni di lavoro. Seguendo una tendenza diffusa alla diversificazione delle tipologie contrattuali, anche l'ordinamento spagnolo ha dunque riconosciuto formalmente un nuovo schema contrattuale che, accanto ai contratti di lavoro a termine, consente una strutturazione più flessibile dell'impresa.

A cinque anni dalla legalizzazione delle agenzie di lavoro temporaneo si può affermare — o meglio concludere — che la loro attività non ha pregiudicato i contratti di lavoro a tempo indeterminato, e questo semplicemente perché nell'ordinamento giuridico spagnolo, già dal 1984, esistevano forme di contrattazione a termine, che avevano già ampiamente condotto alla sostituzione del lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, come dice Aznar, attualmente la Spagna sta attraversando una fase economica positiva, che ha reso possibile un aumento dell'occupazione e una diffusione di queste agenzie. Il Ministero del Lavoro ha registrato un totale di 1.291.897 contratti di lavoro temporaneo (lavoro interinale e lavoro a termine) realizzati nel corso del 1998, di cui 911.467 sono relativi a contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (il 40% dell'intera contrattazione). Dal 1994 si è osservato un aumento del ricorso a questa forma contrattuale: nel 1995 si sono registrate 301.344 cessioni di manodopera, a fronte delle 622.709 del 1996 e delle 687.831 del 1997.

In queste note si cercherà di ripercorrere le fasi che hanno condotto alla legalizzazione della fattispecie, tendendo conto della circostanza che la Legge n. 14/1994 (d'ora in poi LETT) va ora interpretata alla luce del nuovo contesto normativo. In primo luogo si deve ricordare

(\*) Traduzione di Carmen Agut Garcia e Alessandra Lopez.

**Lavoro intermittente  
tramite agenzia: Spagna**  
María José Rodríguez  
Ramos

che, per rendere più stabili i rapporti di lavoro, su sollecitazione delle parti sociali, è stata recentemente adottata una importante riforma del mercato del lavoro (1). Ancora più recentemente, poi, è stato adottato il Real Decreto-Ley n. 11/1998 che, nel disciplinare le esenzioni delle quote della previdenza sociale relativamente ai contratti c.d. di lavoro interinale (2), stipulati con disoccupati per sostituire lavoratori nei periodi di riposo per maternità, adozione e affido, ha escluso che le agenzie di lavoro temporaneo possano fornire, per queste ipotesi, lavoratori temporanei alle imprese utilizzatrici.

## 2. Profili storici.

La cessione di lavoratori tra imprese venne proibita in Spagna con il Decreto Legge 15 febbraio 1952, ma ciò non fu sufficiente a ostacolare il meccanismo di interposizione nei rapporti di lavoro caratteristico della cessione di manodopera. Dovettero trascorrere diciotto anni prima che, con il Decreto n. 3667/1970, si proibisse realmente l'interposizione nei rapporti di lavoro: ciò avvenne con l'introduzione di un meccanismo sanzionatorio che conferì effettività alla norma. Ma questa disciplina non durò a lungo: il tema fu ripreso dalla *Ley de Relaciones Laborales* dell'8 aprile 1976, e successivamente dallo Statuto dei lavoratori del 1980, tuttora vigente, anche se ampiamente riformato.

L'articolo 43 dello Statuto dei lavoratori, in particolare, vietava l'assunzione di lavoratori al fine di cederli temporaneamente a un imprenditore, così come il godimento dei servizi resi da detti lavoratori, senza incorporarli al personale dell'impresa in cui svolgono la loro attività. Per tutelare i diritti dei lavoratori fu introdotto, in primo luogo, un meccanismo che prevedeva la responsabilità solidale tra cedente e cessionario per le obbligazioni contratte con i lavoratori e per quelle relative alla previdenza sociale. Inoltre, in caso di violazione della legge, veniva prevista come sanzione l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore nell'organico dell'impresa cedente o, a sua richiesta, di quella cessionaria. Infine, veniva stabilito un principio di parità di trattamento tra i lavoratori ceduti e quelli assunti regolarmente dall'impresa utilizzatrice.

L'articolo 43 dello Statuto dei Lavoratori del 1980 fu derogato dal Real Decreto Legge n. 18/1993, che legalizzò e introdusse per la prima volta nell'ordinamento giuridico spagnolo le agenzie di lavoro temporaneo. Ciò non toglie che ancor prima di questo provvedimento normativo esistessero forme, più o meno lecite, di somministrazione di manodopera: le agenzie di ricerca e selezione del personale, per esempio, avevano funzionato come vere e proprie agenzie di lavoro temporaneo; inoltre, esisteva un regime particolare che garantiva alle società statali il monopolio pubblico della somministrazione nel lavoro portuale.

In un primo tempo le agenzie di lavoro temporaneo furono legalizzate attraverso un decreto legge, a cui il Governo dovrebbe però ricorrere solo in casi straordinari e urgenti (art. 86 della Costituzione): ma queste agenzie esistevano e operavano già da alcuni anni e, pertanto, non è parso giustificato il ricorso a questa tipologia normativa. Alla fine tale decreto, tramutato in progetto di legge, fu convertito attraverso un procedimento d'urgenza nella Legge 19 maggio 1994, n. 14. Con il Real Decreto Legislativo n. 1/1995, che ha *refundido* lo Statuto dei Lavoratori, l'articolo 43 dello Statuto dei Lavoratori consente la fornitura di lavoro temporaneo tramite le agenzie legalizzate e debitamente autorizzate ai sensi della Legge n. 14/1994.

## note

(1) *N.d.T.*: La riforma del 1997 è scaturita dall'*Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo* sottoscritto dal Governo, dalle associazioni datoriali e dalle associazioni sindacali più rappresentative a livello statale. Questo accordo ha infatti dato luogo alla promulgazione della Legge n. 63/1997, *Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida*, e della Legge n. 64/1997, *Ley por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo*.

(2) *N.d.T.*: è opportuno precisare che nell'ordinamento spagnolo il *contrato de interinidad* non designa, come in Italia, la fattispecie del lavoro intermittente tramite agenzia. Il contratto di lavoro interinale è infatti, semplicemente, una modalità di contratto a termine utilizzata per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Sul punto, per ulteriori precisazioni terminologiche, v. Tiraboschi M., *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite agenzia nell'ordinamento giuridico italiano. Prime riflessioni sulla Legge n. 196/1997*, in *q. Rivista*, 1997, p. 43, nota 1.

---

### 3. La legalizzazione della fattispecie.

---

Lavoro intermittente  
tramite agenzia: Spagna  
Maria José Rodríguez  
Ramos

---

#### 3.1. I confini tra le ipotesi lecite e le ipotesi illecite.

---

Il vigente articolo 43 dello Statuto dei lavoratori, nel primo comma, stabilisce che « l'assunzione di lavoratori per cederli temporaneamente a un'altra impresa potrà essere effettuata solo ricorrendo ad agenzie di lavoro temporaneo dovutamente autorizzate nei termini stabiliti legalmente ». Diventa quindi necessario determinare il confine fra le cessioni lecite realizzate da imprese di lavoro temporaneo dovutamente autorizzate e le cessioni illegali. In linea di prima approssimazione sembra che possa definirsi lecita la cessione temporanea di lavoratori realizzata da agenzie in possesso della autorizzazione amministrativa e illegale quella realizzata da agenzie non autorizzate. Tuttavia, l'articolo 43 dello Statuto dei Lavoratori presenta alcuni problemi interpretativi dovuti al fatto che in un primo momento sembra permettere solo le cessioni effettuate da agenzie di lavoro temporaneo dovutamente autorizzate, quando in realtà esistono altre manifestazioni lecite di cessione di lavoratori nell'ordinamento giuridico spagnolo come, ad esempio, la cessione di atleti professionisti o di lavoratori portuali realizzate da società statali aventi funzioni simili a quelle di una agenzia di lavoro temporaneo.

D'altra parte, perché una cessione sia illegale deve verificarsi il presupposto di fatto dell'articolo 43 dello Statuto dei Lavoratori e cioè la somministrazione di manodopera deve essere effettuata al di fuori di queste agenzie. Ciò non toglie, tuttavia, che esistono anche cessioni illegali di lavoratori realizzate da queste agenzie per la mancanza degli altri presupposti contenuti nella legge. Può verificarsi, in particolare, che una impresa autorizzata incorra in alcune delle proibizioni contenute nell'articolo 8 della *Ley de Empresas de Trabajo Temporal* (LETT): sostituzione di lavoratori in sciopero, utilizzazione in attività particolarmente pericolose e usuranti, etc.

---

#### 3.2. Le agenzie autorizzate.

---

La disciplina sulla autorizzazione delle agenzie di lavoro temporaneo ha dato luogo a pochi pronunciamenti dei tribunali. La maggior parte dei casi ha infatti riguardato ricorsi delle stesse agenzie contro provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro al fine di ridurre la sanzione o, meglio ancora, di rendere illegittima la sanzione stessa. Questa scarsa attività giudiziaria può essere spiegata dal fatto che il lavoratore temporaneo ha a propria disposizione meno mezzi per agire contro l'imprenditore e inoltre perché la temporaneità del suo rapporto di lavoro lo converte in un soggetto passivo, in attesa che l'agenzia di lavoro temporaneo torni a chiamarlo per essere messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice: la speranza è che un giorno una di queste imprese possa interessarsi a lui e quindi assumerlo direttamente con un contratto a tempo indeterminato.

L'agenzia di lavoro temporaneo viene definita nell'articolo 1 della Legge n. 14/1994 come « quell'impresa la cui attività consiste nel mettere a disposizione di una impresa utilizzatrice, temporaneamente, lavoratori assunti dalla stessa », in accordo con i requisiti richiesti dalla norma. Tale concetto legale può essere suddiviso nei seguenti punti:

1) l'agenzia di lavoro temporaneo può essere una persona fisica o giuridica che dà vita a una impresa validamente costituita, con una organizzazione produttiva propria, il cui oggetto esclusivo consiste nella cessione temporanea di personale alle imprese denominate utilizzatrici. Quando si parla di « organizzazione produttiva propria » si fa riferimento al fatto che l'agenzia deve possedere un elemento personale (un organico di lavoratori) e un elemento materiale (mezzi sufficienti per la realizzazione dell'oggetto sociale). Con uguali esigenze, il legislatore ammette che una cooperativa, dovutamente costituita come tale, possa ottenere un'autorizzazione amministrativa per poter operare come agenzia di lavoro temporaneo;

2) in tutti gli ordinamenti, incluso quello spagnolo, il legislatore ha preferito conferire la qualità datore di lavoro all'impresa di lavoro temporaneo. Questo fatto suppone una deviazione dal principio generale secondo cui datore di lavoro è colui sotto la cui organizzazione e direzione il lavoratore presta i suoi servizi (art. 1.2 Statuto dei Lavoratori). Non è tuttavia corretto ritenere che la qualità di datore di lavoro sia stata assegnata all'agenzia di lavoro temporaneo sul mero presupposto che è questa che provvede al pagamento della retribuzione; più corretto è infatti supporre che ciò è dovuto alla costante disponibilità prestata dal lavoratore nei confronti dell'agenzia. È l'agenzia di lavoro temporaneo che, in

**Lavoro intermittente  
tramite agenzia: Spagna**  
*María José Rodríguez  
Ramos*

ultima istanza e con previa proposta dell'impresa utilizzatrice, può sanzionare o licenziare il lavoratore ed è anche la titolare del potere di direzione, benché in un secondo momento lo deleghi all'impresa utilizzatrice;

3) la fornitura di lavoro temporaneo deve rappresentare l'oggetto esclusivo dell'impresa di lavoro temporaneo, senza che ciò comporti il divieto di svolgere funzioni parallele all'attività principale (fra le altre, la formazione dei lavoratori ceduti). Si tratta di una limitazione dell'oggetto sociale e, in aggiunta, della libertà d'impresa riconosciuta nell'articolo 38 della Costituzione del 1978; limitazione che si fonda sulla necessità di controllo di queste agenzie, che diventerebbe troppo complicata se si dedicasse anche ad altre attività. Ciò ha portato a definire come infrazione molto grave lo svolgimento di attività diverse dalla cessione di manodopera e per questo nessuna impresa con altre attività nel mercato potrebbe svolgere tale servizio;

4) l'impresa utilizzatrice riceve i servizi dei lavoratori ceduti dall'agenzia di lavoro temporaneo senza incorporarli nel suo organico, altrimenti verrebbe meno il meccanismo d'interposizione nel rapporto di lavoro. Il presupposto di fatto della norma allude a cessioni temporanee di lavoratori, lasciando le cessioni definitive, come avviene anche nell'articolo 43 dello Statuto dei Lavoratori, al margine di questa regolamentazione. Ciò implica che le cessioni definitive di manodopera sono perfettamente lecite anche se non effettuate da queste agenzie;

5) non è sufficiente che si producano i precedenti fattori perché una cessione di lavoratori possa essere considerata lecita. In via preliminare occorre infatti che l'agenzia riceva l'autorizzazione da parte del Ministero del lavoro. La mancanza di autorizzazione, o di qualche requisito sostanziale richiesto dalla normativa, determinerebbe l'illiceità dell'agenzia di lavoro temporaneo e, di conseguenza, l'imputazione di responsabilità di diverso ordine, privato e pubblico.

Già nella premessa alla Legge n. 10/1994 sulle misure urgenti per incrementare l'occupazione, con cui è stata operata la riforma dell'articolo 43 dello Statuto dei Lavoratori, si evidenziava come il mercato del lavoro sarebbe stato più trasparente e operativo grazie alla legalizzazione delle agenzie di lavoro temporaneo, che avrebbero dovuto operare con le dovute garanzie e controlli. Di qui l'esigenza (1) di una previa autorizzazione amministrativa, (2) di una struttura organizzativa che le permettesse di adempiere ai loro obblighi imprenditoriali, (3) di dedicarsi esclusivamente a questa attività, (4) di adempiere alle obbligazioni lavorative, fiscali e di previdenza sociale, (5) così come essere priva di obbligazioni pendenti.

Altri paesi hanno previsto requisiti di controllo differenti, come l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori, il consenso dello stesso lavoratore o anche la sua regolamentazione in un contratto collettivo. Sicuramente fra un funzionamento di queste agenzie senza controlli, al margine della legalità, e un sistema legislativo che prevede un elevato controllo della loro attività e un quadro di infrazioni e sanzioni, incrementato dalla Legge n. 50/1998, tutti sceglieremmo quest'ultima possibilità.

L'autorizzazione amministrativa deve essere intesa come una tecnica d'intervento dello Stato nell'economia, prevista nella Costituzione economica, che limita la libertà d'impresa contenuta nell'articolo 38 del testo costituzionale. Si tratta di un potere regolato dalla Pubblica Amministrazione, che si limita a verificare che vi siano i requisiti richiesti dall'ordinamento per poter concedere l'autorizzazione.

Condizione per il rilascio della autorizzazione è la presenza di determinati requisiti, il cui fine è la tutela del lavoratore e dei terzi in buona fede. Questi requisiti sono di diverso ordine:

1) formale: alle agenzie di lavoro temporaneo è fatto obbligo di includere nella sua denominazione l'espressione « impresa di lavoro temporaneo »;

2) economico: l'agenzia deve prestare una garanzia finanziaria, sia mediante avvallo o cauzione solidale di un istituto di credito, sia mediante deposito di denaro in contanti, da restituire se l'agenzia conclude la sua attività; questa garanzia deve servire per rispondere dei debiti retributivi e previdenziali in caso d'inadempimento. Questa garanzia, per la prima autorizzazione, deve essere pari a venticinque volte il salario minimo interprofessionale computato annualmente; per le autorizzazioni successive deve essere pari al 10 per cento dell'intero salario dell'esercizio economico immediatamente precedente, che non può essere inferiore alla garanzia richiesta nel primo anno di attività (art. 3 della LETT). L'agenzia deve inoltre avere adempiuto agli obblighi fiscali e di previdenza sociale. Il lavoratore potrà sollecitare l'esecuzione della garanzia finanziaria per il pagamento di debiti in termini di

salario, debiti relativi a indennizzi dovuti alla scadenza del contratto di messa a disposizione o debiti nei confronti della previdenza sociale in caso di insolvenza, sospensione dei pagamenti, fallimento o concorso di creditori, una volta riconosciuti giudizialmente o nell'atto di conciliazione, o infine mediante certificazione di scoperto spedita dalla Direzione Provinciale della Tesoreria Generale della Previdenza Sociale;

3) sostanziale: l'agenzia deve disporre di una struttura organizzativa propria, di modo che possa adempiere alle obbligazioni imposte legalmente; come già ricordato deve svolgere questa attività in via esclusiva; infine, non essere stata sanzionata con la sospensione dell'attività in due o più occasioni. L'inadempimento dei due primi requisiti è considerato una infrazione molto grave, per proteggere i diritti dei lavoratori e per persuadere gli imprenditori ad adempiere, sotto pena di incorrere in sanzioni o, addirittura, in una sospensione dell'attività per un anno (art. 21.2 della LETT).

La concessione dell'autorizzazione amministrativa è competenza del Ministero del lavoro ed è determinata in funzione all'ambito di attuazione dell'impresa di lavoro temporaneo, ossia lo Stato (la Direzione provinciale del lavoro se ha i suoi centri di lavoro all'interno della provincia, e la Direzione generale del lavoro se li ha in diverse province) o la Comunità Autonoma (se l'ambito in cui opera l'impresa coincide o è inferiore a quello della Comunità Autonoma). Nei casi in cui l'ambito di attuazione delle agenzie di lavoro temporaneo venga ampliato, supponendo un'alterazione dell'ambito geografico d'esercizio dell'attività, l'Autorità del lavoro che risulti competente concederà la nuova autorizzazione amministrativa, mentre quella precedente perderà d'efficacia (art. 2 della LETT).

L'autorizzazione è provvisoria e ha durata annuale, prorogabile per un altro anno per due volte. Una volta ottenuta l'autorizzazione per tre anni consecutivi, questa verrà concessa senza limiti temporali e dovrà essere sollecitata dall'agenzia con un anticipo minimo di tre mesi e avvalorare l'adempimento dei requisiti precedenti; se l'Autorità del Lavoro non si esprime entro tre mesi non si considererà concessa l'autorizzazione, quando si tratta della prima autorizzazione, mentre si intenderà concessa in caso di proroga. L'autorizzazione si estingue in casi previsti, ossia quando non è richiesta la proroga o non si è svolta l'attività di messa a disposizione per un intero anno.

---

### 3.3. Il regime giuridico del lavoro temporaneo.

---

Il regime giuridico delle agenzie di lavoro temporaneo deve partire necessariamente dalla triangolarità del rapporto di lavoro che le caratterizza, dal *menage a trois* in cui ognuno conosce bene il ruolo che gli compete in ogni momento. Dobbiamo distinguere tre relazioni giuridiche: fra impresa di lavoro temporaneo e lavoratore, fra questo e l'impresa utilizzatrice, e fra le due imprese.

a) La relazione fra agenzia di lavoro temporaneo e lavoratore si concretizza in un rapporto di lavoro, a termine o a tempo indeterminato, regolato dal diritto del lavoro. All'agenzia è attribuito il potere disciplinare, mentre il potere di direzione, pur appartenendo alla agenzia viene delegato, solo temporaneamente, all'impresa utilizzatrice. Detto rapporto deve essere formalizzato obbligatoriamente per iscritto e registrato presso l'Ufficio di collocamento entro dieci giorni dopo la stipulazione del contratto. La mancata formalizzazione per iscritto, trattandosi di un elemento costitutivo del contratto, farebbe presumere una contrattazione a tempo indeterminato e a tempo pieno, salvo prova contraria che dimostri la natura temporanea o il carattere parziale dei servizi (art. 8 dello Statuto dei Lavoratori). Quando il contratto si stipula a tempo determinato esso coincide con la durata della cessione e il lavoratore ha diritto al salario come pattuito nel contratto collettivo e a un indennizzo, dovuto alla estinzione del contratto, pari a dodici giorni di salario per anno di servizio. Detto contratto dovrà contenere alcuni elementi obbligatori minimi (art. 15 del Regolamento delle imprese di lavoro temporaneo, n. 4/1995), come l'identificazione dei contraenti, il numero dell'autorizzazione amministrativa e la sua validità, e inoltre gli elementi contenuti anche nel contratto di messa a disposizione concluso tra agenzia di lavoro temporaneo e impresa cliente, sostituendo la menzione di « prezzo convenuto » con quella di « retribuzione convenuta ». Se il contratto è stipulato a tempo indeterminato, ogni volta che il lavoratore presta servizio presso un'impresa utilizzatrice si dovrà identificare tale impresa e indicare la causa del contratto, il contenuto della prestazione lavorativa, i rischi connessi al posto di lavoro, il luogo e l'orario di lavoro.

Se il lavoratore continuasse a prestare i propri servizi nell'impresa utilizzatrice oltre il

**Lavoro intermittente  
tramite agenzia: Spagna**  
Maria José Rodríguez  
Ramos

**Lavoro intermittente  
tramite agenzia: Spagna**  
 María José Rodríguez  
 Ramos

termine pattuito nel contratto di messa a disposizione, il contratto verrebbe considerato a tempo indeterminato; accadrebbe lo stesso se l'agenzia di lavoro temporaneo contrattasse temporaneamente in *frode alla legge*, cioè utilizzando il contratto temporaneo per coprire necessità permanenti dell'impresa utilizzatrice. Ciò succederebbe se un lavoratore venisse contrattato da una agenzia di lavoro temporaneo per essere messo a disposizione sempre della stessa impresa utilizzatrice, prestando i suoi servizi nello stesso posto di lavoro e all'interno di una stessa categoria o gruppo professionale.

b) La relazione fra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore non è un rapporto di lavoro. Tuttavia, dal momento in cui si realizza la messa a disposizione del lavoratore, l'impresa utilizzatrice esercita il potere di direzione e di controllo per tutta la durata del rapporto di lavoro; inoltre, risponde degli inadempimenti in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, così come degli incidenti sul lavoro e delle infermità che si verificano durante la messa a disposizione e nel luogo di lavoro. Ai lavoratori devono essere garantite le stesse condizioni di lavoro dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice, nonché la possibilità di presentare i reclami che ritengano opportuni attraverso i rappresentanti dei lavoratori in questa impresa. Se questi lavoratori continuano a prestare i propri servizi nell'impresa utilizzatrice anche una volta che il contratto di messa a disposizione si è concluso, essi vanno considerati vincolati a tale impresa con un contratto a tempo indeterminato (art. 7.2 della LETT). Questa conseguenza giuridica non è una novità apportata dalla LETT, ma un principio derivato dalla teoria generale della contrattazione a termine.

c) La relazione fra agenzia di lavoro temporaneo e impresa utilizzatrice è un rapporto di tipo commerciale e che si articola mediante il contratto di messa a disposizione, della cui stipulazione l'agenzia di lavoro temporaneo dovrà informare la competente autorità del Ministero del lavoro: l'inadempimento a tale obbligo sarà considerato come una infrazione grave. Questa comunicazione dovrà interessare i dati delle imprese clienti (numero dei contratti stipulati e causa, numero totale di lavoratori messi a disposizione), al fine di controllare che il ricorso ad agenzie di lavoro temporaneo non sia utilizzato per coprire necessità permanenti di manodopera. Allo stesso tempo dovrà essere comunicato all'impresa utilizzatrice qualsiasi mutamento a livello dirigenziale o di domicilio dell'agenzia di lavoro temporaneo, l'apertura di nuovi centri di lavoro o la chiusura dell'attività. Inoltre il legislatore ha previsto l'obbligo, a carico dell'agenzia di lavoro temporaneo, di fornire all'impresa cliente la documentazione relativa ai lavoratori ceduti, precisamente una copia del contratto di lavoro o un documento da cui risultino le mansioni che dovranno essere svolte e la certificazione dell'adempimento alle sue obbligazioni salariali e di previdenza sociale contratte con i lavoratori; questo perché l'impresa utilizzatrice è responsabile in caso d'inadempimento agli obblighi salariali e di previdenza sociale contratti con i lavoratori messi a disposizione per tutta la durata della prestazione del servizio.

Il contratto di messa a disposizione si definisce come quel contratto stipulato fra impresa di lavoro temporaneo e impresa utilizzatrice; oggetto del contratto è la cessione del lavoratore all'impresa utilizzatrice, che eserciterà il potere direttivo sulla manodopera che le viene ceduta (art. 6.1 della LETT). È significativo che, pur trattandosi di un contratto di carattere commerciale fra due imprese, produca, tuttavia, conseguenze giuridiche nella sfera dei lavoratori ceduti all'impresa cliente, cosa che è possibile osservare, come vedremo, nelle clausole obbligatorie richieste, tra cui sono comprese alcune condizioni di carattere lavorativo.

Il contratto deve essere effettuato per iscritto, pena una sanzione di nullità (come anche in Francia) oppure sarà considerata una infrazione grave dell'agenzia di lavoro temporaneo e dell'impresa utilizzatrice, e dovrà essere formalizzato secondo il modello ufficiale e contenere alcuni requisiti obbligatori: identificazione dell'impresa di lavoro temporaneo e di quella utilizzatrice; denominazione, numero fiscale e il conto su cui vengono versati i contributi alla previdenza sociale; presupposti del contratto di messa a disposizione e causale del contratto; contenuto della prestazione lavorativa e qualifiche richieste; rischi specifici del posto di lavoro; durata prevista del contratto di messa a disposizione; luogo e orario di lavoro e prezzo convenuto.

La stipulazione di questo contratto e la successiva messa a disposizione del personale implica, allo stesso tempo, la delegazione da parte dell'agenzia di lavoro temporaneo all'impresa utilizzatrice dell'esercizio del potere direttivo. Tuttavia, questo non presuppone il completo trasferimento di poteri, poiché sorgono dubbi sull'esercizio del *ius variandi* quando sia stato ben definito il tipo di attività che si vuole realizzare, mediante il contratto,

con l'agenzia di lavoro temporaneo; così, il mutamento di mansioni rispetto a quelle pattuite nel contratto di messa a disposizione, non sembra possibile.

L'articolo 6 della LETT permette di stipulare contratti di messa a disposizione in determinati casi, considerati *numerus clausus*, mentre il ricorso ad altri schemi contrattuali determinerebbe un'infrazione grave a carico dell'agenzia di lavoro temporaneo e dell'impresa cliente.

Il legislatore ha preferito esigere una causa per poter ricorrere alle agenzie di lavoro temporaneo, ossia un giustificato motivo, per evitare che le imprese utilizzatrici si servano del lavoro temporaneo per coprire necessità permanenti dell'attività produttiva, poiché questo tipo di lavoro non può diventare uno strumento permanente di gestione del personale, e comunque sarebbe un'interposizione senza giustificazione. L'esigenza di un motivo giustificato è connessa direttamente con la determinazione di un limite temporale di utilizzo della manodopera, in alcuni casi perché la causa stessa implica la sua durata (opera o servizio determinato, c.d. « *interinidad* »), in altri casi perché il legislatore ha previsto un limite temporale (contratti eventuali). Una disciplina simile esiste anche in altri ordinamenti giuridici, in Francia, Svizzera e Germania.

I casi in cui è permesso ricorrere a tale contratto, sono:

- 1) per la realizzazione di una opera o di un servizio determinato, quando si tratta di soddisfare necessità temporanee dell'impresa cliente ovvero per la realizzazione di una opera o di un servizio di cui è incerta, in un primo momento, la durata. Ciò fa sì che la durata di questo contratto dipenderà dalla causa che lo ha motivato, che dovrà essere specificata nel contratto di messa a disposizione, per una sua migliore delimitazione temporale;
- 2) per soddisfare esigenze circostanziali del mercato, accumulo di compiti o eccesso di domande, aventi durata massima di sei mesi (contratto eventuale);
- 3) per sostituire lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro ed eccezionalmente per coprire in modo temporaneo un posto di lavoro permanente, durante il processo di selezione o promozione, anche nelle Amministrazioni pubbliche, con una durata massima di tre mesi nei casi di copertura di posti vacanti per selezione o promozione, per evitare di prolungare inutilmente tali processi con lavoratori temporanei che coprirebbero, per questo motivo, necessità permanenti dell'impresa (contratto interinale).

Insieme a questa restrizione, il legislatore, sempre allo scopo di tutelare i diritti dei lavoratori, ha proibito la stipulazione di contratti di messa a disposizione in determinati casi. Così, non possono essere stipulati tali contratti (art. 8 della LETT):

- 1) per sostituire lavoratori in sciopero nell'impresa utilizzatrice (caso brasiliano e francese), come anche disposto dall'art. 6.5 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo del 1977, che raccoglie il regime giuridico del diritto di sciopero (parzialmente incostituzionale per la Sentenza del Tribunale Costituzionale del 8 aprile 1981); tale contrattazione rappresenta una infrazione molto grave dell'impresa utilizzatrice, perché viola un diritto fondamentale;
- 2) per svolgere prestazioni che possano porre in pericolo la salute o sicurezza dei lavoratori, individuate dal regolamento; il problema è che né il Real Decreto n. 4/1995 (regolamento della LETT), né la normativa vigente sulla prevenzione dei rischi sul lavoro, a cui faremo riferimento, hanno stabilito quali siano tali lavori o attività. L'inadempimento a questa proibizione è considerato una infrazione molto grave, tanto dell'agenzia di lavoro temporaneo come dell'impresa utilizzatrice;
- 3) si stabilisce, allo stesso tempo, una proibizione di cessione temporanea di lavoratori fra agenzie di lavoro temporaneo, per evitare una concatenazione di cessioni, o cessioni di secondo grado, che renderebbero più difficoltosi i controlli di legalità all'autorità competente. Questo divieto è stato rafforzato dal fatto di riconoscere come infrazione molto grave, nella Legge n. 50/1998, la cessione di lavoratori fra imprese di lavoro temporaneo o a imprese di servizi;
- 4) inoltre, si proibisce il ricorso alle agenzie di lavoro temporaneo a quelle imprese che, nei dodici mesi precedenti alla contrattazione, abbiano soppresso posti di lavoro attraverso licenziamenti non giustificati o per cause previste nell'articolo 50 dello Statuto dei Lavoratori (estinzione del contratto di lavoro per volontà del lavoratore a seguito di inadempimenti contrattuali dell'imprenditore), nell'articolo 51 (licenziamenti collettivi per cause economiche, tecniche, organizzative o relative alla produzione, eccetto in casi di forza maggiore) e infine per cause previste nell'articolo 52, comma c) (licenziamento individuale per ammortizzare posti di lavoro per motivi economici, tecnici, organizzativi o legati alla produzione). In tutti questi casi si vuole impedire la sostituzione di posti di lavoro stabili con forme di lavoro temporaneo, che si realizzerebbe se si permettesse all'imprenditore di licenziare,

**Lavoro intermittente  
tramite agenzia: Spagna**  
Maria José Rodríguez  
Ramos

**Lavoro intermittente  
tramite agenzia: Spagna**  
María José Rodríguez  
Ramos

individualmente o collettivamente, senza alcuna giustificazione e successivamente sostituire i lavoratori licenziati con quelli richiesti all'agenzia di lavoro temporaneo. Naturalmente il legislatore non può stabilire un divieto *sine die*, e per questa ragione prevede un periodo di dodici mesi di *impasse*, a partire dai quali si potrà utilizzare questo meccanismo e quindi disporre di lavoratori ceduti da tali agenzie.

A ciò si aggiunge il divieto di stipulare contratti per la formazione per essere messi a disposizione di imprese utilizzatrici (art. 10.2 della LETT). È significativo che il legislatore abbia previsto che nei casi contenuti nell'articolo 8 della legge, la responsabilità dell'impresa cliente in caso di inadempimento sarà solidale per quanto riguarda le obbligazioni retributive e previdenziali assunte con il lavoratore per tutta la durata del contratto di messa a disposizione (art. 16.3 della LETT), mentre nulla si dice in merito all'inadempimento dell'articolo 10.2 di questa norma, relativo all'utilizzo di contratti formativi, cosa che deve essere criticata data la precarietà dei lavoratori vincolati alle imprese con questa forma contrattuale (fra le altre, minor salario e minor tutela sociale).

---

#### 3.4. Prevenzione dei rischi sul lavoro: la riforma del 1995.

---

L'approvazione della Legge n. 31/1995 di Prevenzione dei Rischi sul Lavoro in Spagna ha conferito una compiuta configurazione giuridica a un diritto di rango costituzionale, cioè al diritto alla sicurezza e igiene sul lavoro (3).

Tale diritto, fino al 1995, era riconosciuto attraverso una norma avente carattere di regolamento, sopravvissuta per alcune decadi dal 1978, fino a quando non è stata pubblicata la Legge n. 31/1995 sulla prevenzione dei rischi sul lavoro, di recezione della Direttiva 89/391/CEE del Consiglio del 12 giugno 1989, Direttiva quadro sulla sicurezza ed igiene sul lavoro.

La Direttiva 89/391/CEE prevedeva già una tutela speciale per quelli che chiamò « gruppi esposti a rischi particolarmente rilevanti », fra cui si trovano i lavoratori temporanei. Data la speciale rilevanza, venne elaborata all'interno della Comunità la relazione Papandreu, per evitare un aumento della precarietà nell'occupazione e della segmentazione del contratto, stabilendo uguali condizioni di lavoro per i lavoratori con rapporti di lavoro temporanei o a tempo indeterminato, per eliminare distorsioni a livello concorrenziale fra i diversi regimi nazionali, e per rafforzare lo *standard* minimo di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori temporanei. Queste misure furono completate con la Direttiva 91/383/CEE del Consiglio del 25 giugno 1991, che completa le misure aventi lo scopo di migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro dei lavoratori contrattati a termine o da agenzie di lavoro temporaneo, a cui noi faremo riferimento.

La legge di prevenzione dei rischi sul lavoro prevede una tutela generica di tutti i soggetti compresi nel suo ambito di applicazione e una tutela maggiore per determinati soggetti: lavoratrici madri, che abbiano già partorito o siano nel periodo dell'allattamento, minori, lavoratori particolarmente sensibili a determinati rischi, lavoratori a termine e quelli che prestano servizi per imprese di lavoro temporaneo. A questi viene riconosciuta una tutela particolare, per il fatto di essere maggiormente sottoposti, rispetto ad altri lavoratori, al rischio di incidenti sul lavoro o di infermità professionali, benché questo porti ad una protezione disuguale dei diritti dei lavoratori.

La proliferazione di agenzie di lavoro temporaneo e, in generale, della contrattazione atipica e l'esistenza di una struttura imprenditoriale in Spagna basata sulle piccole e medie imprese, implicano maggiori rischi per questi lavoratori, dovuti all'inesperienza e al fatto di non conoscere bene il posto di lavoro o l'impresa in generale. Già nella relazione Papandreu si mostrava la relazione di causa-effetto fra l'inesperienza e la mancata conoscenza del posto di lavoro e il numero di incidenti di lavoro occorsi a lavoratori temporanei; questa quantità elevata di infortuni sul lavoro, non dipende solo da questa causa, ma anche dall'aumento del ritmo di lavoro, dalla demotivazione del lavoratore temporaneo dovuta alla sua instabilità lavorativa, dalla mancanza di formazione preventiva e di professionalità e inoltre dall'esigenza di una maggiore polivalenza funzionale.

La legge di prevenzione dei rischi sul lavoro spagnola disciplina congiuntamente, al pari

---

#### note

224

(3) In tema v. Ojeda Aviles, *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, Riflessioni sul caso spagnolo*, in *q. Rivista*, 1997, n. 2, cui *adde* Carmen Agut García, Michele Tiraboschi, *Tecniche traspositive di direttive comunitarie in Italia e in Spagna in materia di sicurezza sul lavoro*, in *q. Rivista*, 1996, n. 3.



della Direttiva 91/383/CEE, i lavoratori con contratto a termine e quelli che prestano i loro servizi per agenzie di lavoro temporaneo, precisando che questi ultimi possono essere assunti a tempo indeterminato da tali agenzie.

Nelle agenzie di lavoro temporaneo viene derogata la regola generale secondo cui colui che risponde degli obblighi di sicurezza è il datore di lavoro, visto che il soggetto che assume e retribuisce i lavoratori non è lo stesso che beneficia della prestazione dei suoi servizi, per cui imputando la responsabilità all'imprenditore — l'agenzia di lavoro temporaneo — verrebbe esonerato automaticamente il vero beneficiario dei servizi: l'impresa utilizzatrice, che può occuparsi dell'adempimento alla normativa di prevenzione dei rischi sul lavoro e della sicurezza e salute dei lavoratori, sia quelli direttamente assunti dall'impresa che quelli vincolati ad un'agenzia di lavoro temporaneo.

In questo caso l'individuazione dell'imprenditore costituisce un elemento fondamentale per determinare la liceità o l'illiceità dell'operazione di messa a disposizione. Questa stessa teoria è stata ripresa nell'articolo 1 della Direttiva 91/383/CEE, che stabilisce che questa norma si applicherà « in ogni rapporto di lavoro fra un'impresa di lavoro temporaneo, l'imprenditore, ed il lavoratore, quando quest'ultimo sia assunto per lavorare per e sotto il controllo di un'impresa e/o stabilimento utilizzatrici ».

Quindi sia la Direttiva che l'articolo 28.5 della legge di prevenzione dei rischi sul lavoro, reputando responsabile delle condizioni di lavoro e della sicurezza e salute dei lavoratori vincolati a un'agenzia di lavoro temporaneo l'impresa utilizzatrice, realizzano un trasferimento della condizione di responsabile della sicurezza del lavoratore a chi realmente beneficia dei servizi del lavoratore, ossia l'impresa cliente, estendendo la responsabilità più in là dell'ambito contrattuale.

Così, corrispondono all'agenzia di lavoro temporaneo gli obblighi di:

1) formazione in materia di sicurezza e igiene, che dovrà essere « sufficiente e adeguata alle caratteristiche del posto di lavoro da ricoprire, tenendo conto della qualifica e dell'esperienza professionale e prestando particolare attenzione ai rischi a cui verrà sottoposto », come stabilito nell'articolo 28 della legge di prevenzione dei rischi, nell'art. 12.2, secondo comma, della LETT ed infine nell'art. 4 della Direttiva. La formazione è decisiva per ridurre i rischi ed è uno strumento utile contro gli infortuni sul lavoro. Sono previsti due livelli di formazione: la formazione generica per lo svolgimento della prestazione, contenuta nell'articolo 12.2 della LETT, e l'obbligo specifico di formazione in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, sui rischi in cui può incorrere il lavoratore. Si tratta di un'obbligazione originaria dell'impresa di lavoro temporaneo, che dovrà destinare annualmente l'uno per cento della massa salariale alla formazione dei lavoratori contrattati per essere ceduti a imprese utilizzatrici, senza che questi debbano partecipare alle spese di formazione; è nulla qualsiasi clausola inclusa nel contratto di lavoro che prevede il contrario. Sarà considerata un'infrazione molto grave dell'agenzia di lavoro temporaneo la mancata destinazione di tale somma alla formazione o il tentativo di riscuotere una parte di questa dai lavoratori, in veste di selezione, formazione o contrattazione. La LETT non ha specificato che cosa s'intende per "massa salariale", ma ha supplito a tale mancanza il regolamento di sviluppo di attuazione della legge che si riferisce « all'insieme delle retribuzioni salariali ed extrasalariali maturate da tutti i lavoratori contrattati dall'impresa di lavoro temporaneo per essere ceduti alle imprese utilizzatrici », escludendo alcuni concetti (contributi alla previdenza sociale, prestazioni e indennizzi alla previdenza sociale, indennizzi per trasferimenti, sospensione ed estinzione del contratto o per spese realizzate dai lavoratori);

2) controllo periodico della salute dei lavoratori: questi lavoratori devono essere sottoposti a controlli medici prima dell'inizio della prestazione dei servizi. L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo d'informare l'agenzia di lavoro temporaneo e questa, a sua volta, i lavoratori messi a disposizione dei rischi a cui saranno esposti, soprattutto nel caso in cui siano necessarie qualifiche o attitudini professionali determinate o si richiedano controlli medici speciali, o dell'esistenza di rischi specifici legati al tipo di attività che dovrà essere svolta, così come delle misure di protezione e prevenzione per farvi fronte. Riguardo all'obbligo di informazione sui rischi a cui saranno esposti i lavoratori temporanei, si osserva che è necessario che tali informazioni siano fornite prima dell'inizio della prestazione. Tale obbligo d'informazione ha un contenuto specifico: qualifiche o attitudini professionali e l'esigenza di controlli medici speciali, aggiungendo quanto disposto nell'articolo 18 della legge sulla prevenzione per il resto dei lavoratori, in una chiara trasposizione dell'art. 3 della Direttiva 91/383/CEE. Infine, l'imprenditore dovrà informare i lavoratori designati per svolgere l'attività di protezione e prevenzione, o i Servizi di Prevenzione, dell'inserzione di lavoratori tempora-

**Lavoro intermittente  
tramite agenzia: Spagna**  
*Maria José Rodríguez  
Ramos*

**Lavoro intermittente  
tramite agenzia: Spagna**  
 María José Rodríguez  
 Ramos

nei, in modo che possano svolgere adeguatamente le loro funzioni relativamente a tutti i lavoratori dell'impresa, cosa che già prevedeva l'articolo 6 della Direttiva 91/383/CEE.

La legge di prevenzione dei rischi sul lavoro omette qualsiasi riferimento alla proibizione contenuta nell'art. 8.b della LETT, relativa all'impossibilità di stipulare contratti di messa a disposizione « per svolgere attività e lavori che, per la loro speciale pericolosità per la sicurezza o la salute, vengano individuati da regolamenti », cosa che costituisce un'infrazione molto grave sia dell'agenzia di lavoro temporaneo (art. 19.3 b) della LETT) che dell'impresa utilizzatrice (art. 20.3 b) della LETT). Tuttavia, si osserva che l'impresa utilizzatrice è la responsabile delle condizioni di lavoro, in merito alla sicurezza e salute dei lavoratori in caso di incidenti di lavoro o malattie professionali che abbiano luogo nel suo centro di lavoro, per tutta la durata del contratto di messa a disposizione, e che siano provocati dalla mancanza di misure di sicurezza; è possibile distinguere due tipi di responsabilità, una (privata) dell'impresa utilizzatrice nei confronti del lavoratore ceduto per inadempimento alla normativa di sicurezza e igiene, e una (di ordine pubblico) sempre ella stessa impresa nei confronti dell'Amministrazione.

La responsabilità dell'impresa utilizzatrice non è illimitata, i suoi limiti sono soggettivi (lavoratori vincolati a un'agenzia di lavoro temporaneo ed assunti dalla stessa), temporali (per tutta la durata del contratto di messa a disposizione, che la esonera da responsabilità fintanto che il lavoratore non viene ceduto), causali (rapporto di causalità) e geografici (solo quando si producano nel suo centro di lavoro).

Altro limite alla responsabilità di ordine privato dell'impresa utilizzatrice, sebbene non sia stato stabilito dalla normativa specifica delle agenzie di lavoro temporaneo, è rappresentato dal fatto che l'impresa cliente non risponderà dell'obbligo di sicurezza e igiene nei casi in cui non è possibile prevedere una determinata situazione o, anche se prevista, questa risulta inevitabile, cioè nei casi fortuiti o di forza maggiore (art. 1105 del Codice Civile); l'impresa dovrà comunque rispondere delle azioni e delle omissioni in materia di sicurezza ed igiene. La responsabilità dell'impresa utilizzatrice per inadempimento alla normativa di sicurezza e igiene sul lavoro sorge quando si produce un incidente di lavoro o un'infermità professionale e ciò deriva da tale inadempimento; s'instaura così una relazione di causalità che esonera l'impresa utilizzatrice nel caso in cui venga a mancare. Ciò è stato disciplinato nella LETT, ma non si deduce dalla lettura dell'articolo 28.5 della legge di prevenzione dei rischi sul lavoro. Tuttavia, benché tale responsabilità viene limitata agli incidenti di lavoro e malattie professionali prodotti nel centro di lavoro, riteniamo che in tutti i casi questa responsabilità deve estendersi a quelli che sono chiamati incidenti *in itinere* — ossia che avvengano durante lo spostamento di andata o ritorno al luogo di lavoro — sempre che si producano durante la messa a disposizione del lavoratore.

Tutto ciò si ricollega con la natura della responsabilità e con il funzionamento del meccanismo di reclamo di responsabilità da parte del lavoratore e dell'Amministrazione per inadempimento all'obbligo di sicurezza e igiene sul lavoro. Sia la legge di prevenzione dei rischi che la LETT considerano responsabile, con i limiti indicati, l'impresa utilizzatrice; il legislatore ha deciso di non regolamentare la responsabilità dell'agenzia di lavoro temporaneo, scelta a cui si fa riferimento nell'articolo 8 della Direttiva 91/383/CEE. Ci si chiede allora se, una volta esonerata l'impresa utilizzatrice per la mancanza dei requisiti indicati, si possa fare ricadere la responsabilità sull'agenzia di lavoro temporaneo o, in presenza di tali requisiti, possa essere coinvolta anche quest'ultima. L'ordinamento giuridico spagnolo stabilisce che la solidarietà non può essere presunta (articoli 1137-1138 del Codice Civile), e se non è stata espressamente prevista o manca una manifestazione espressa di volontà di coloro che rispondono dell'obbligazione, questa si riterrà limitata alla quota parte di responsabilità.

Partendo da questa premessa e dal fatto che è presente una pluralità di responsabili, si può affermare senza dubbio che, come risulta dall'articolo 16.2 della LETT, l'impresa utilizzatrice è responsabile delle condizioni di svolgimento del lavoro, quindi della sicurezza e dell'igiene, e inoltre che l'agenzia di lavoro temporaneo è responsabile di determinate obbligazioni, sempre con riferimento al caso in cui il lavoratore sia stato messo a disposizione dell'impresa cliente. Perciò, se l'incidente di lavoro o la malattia derivano da un inadempimento alle misure di sicurezza, la responsabile sarà l'impresa utilizzatrice; se, al contrario, gli eventi lesivi sono causati da un problema di salute dovuto a mancanza di controlli da parte dell'impresa di lavoro temporaneo o dalla mancata formazione, sarà responsabile quest'ultima. Questo è ciò che il legislatore vuole fare ponendo limiti alla responsabilità dell'impresa cliente, nei termini indicati. Tuttavia è possibile ipotizzare

l'esistenza di una responsabilità *in vigilando* dell'agenzia di lavoro temporaneo, che deriva dal fatto che tale agenzia deve verificare che l'impresa utilizzatrice adempia alle misure di sicurezza e igiene sul lavoro.

Possiamo pertanto concludere che in questa materia la legge di prevenzione dei rischi sul lavoro non ha introdotto nessuna novità rispetto alla disciplina preesistente contenuta nella LETT, che si è limitata a trascrivere e in alcuni casi, come succede riguardo alla responsabilità dell'impresa utilizzatrice, non è stato fatto neanche questo, e è quindi necessario rifarsi a questa seconda legge per integrare le lacune della prima.

**Lavoro intermittente  
tramite agenzia: Spagna**  
*Maria José Rodríguez  
Ramos*

---

### 3.5. I diritti collettivi.

---

Per introdurre la riforma del 1997, diciamo brevemente che né la LETT né il suo regolamento disciplinano il diritto di rappresentanza dei lavoratori. Per quanto disposto nella Disposizione Addizionale n. 1, possiamo ritenere applicabile la normativa generale sul lavoro, perché non è contraria alla normativa specifica che regola le agenzie di lavoro temporaneo. L'art. 17 della LETT stabiliva solo un diritto per i lavoratori messi a disposizione di una impresa utilizzatrice di presentare, attraverso i rappresentanti dei suoi lavoratori, i reclami relativi alle condizioni di svolgimento del lavoro.

La riforma di questa norma, attuata tramite il Real Decreto-Ley n. 8/1997 (oggi Legge n. 63/1997), chiarisce solo in parte questa situazione, attribuendo ai rappresentanti dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice la rappresentanza dei lavoratori in missione, per la durata del contratto fra le due imprese, per poter effettuare reclami sulle condizioni di lavoro.

Si tratta quindi di un ampliamento della rappresentanza, seppure entro certi limiti:

1) si riferirà solo alle condizioni di lavoro di questi lavoratori nell'impresa utilizzatrice, e non nell'impresa di lavoro temporaneo, fra cui s'incontrerebbero reclami di tipo salariale, di indennizzi, quelli relativi alla sicurezza e all'igiene che gli competono (mancanza di valutazione delle condizioni di lavoro o di formazione) o relativi a inadempimenti agli obblighi previdenziali;

2) questa sorta di mandato rappresentativo ha un importante limite temporale, in quanto è limitato al periodo di missione presso l'impresa utilizzatrice; si tratta di un limite temporale importante, ma a sua volta criticabile, visto che molte di queste cessioni di lavoratori avvengono per periodi di tempo molto brevi, cosa che rende alquanto difficile che si verifichi un'azione contro l'impresa utilizzatrice tramite questi rappresentanti.

È significativo che il legislatore non abbia permesso di aumentare i permessi retribuiti dei rappresentanti dei lavoratori nell'impresa utilizzatrice, inteso come il tempo di cui questi possono disporre per esercitare l'attività rappresentativa.

La riforma non affronta tuttavia il problema centrale della rappresentanza e cioè se i lavoratori temporanei possano o meno partecipare alle elezioni, votando o venendo eletti nell'impresa di lavoro temporaneo; la risposta dovrebbe essere affermativa, anche nel caso in cui stiano prestando servizio presso l'impresa utilizzatrice, sempre che abbiano i requisiti d'età e d'anzianità nell'impresa, previsti nella normativa sul procedimento di elezione dei rappresentanti dei lavoratori. Ciò si collega con un'altra questione: per essere elettore, l'articolo 69 dello Statuto dei Lavoratori richiede almeno un mese d'anzianità nell'impresa e sedici anni d'età, mentre per poter essere eletto, diciotto anni compiuti e almeno sei mesi d'anzianità, tranne nei casi in cui sia pattuito nel contratto collettivo un termine inferiore per quelle attività che comportino la mobilità del personale, con un limite minimo di tre mesi; il rispetto di tale requisito d'anzianità dovrà essere verificato, per molti lavoratori, nel momento stesso delle elezioni dei rappresentanti, e inoltre dovrà stabilirsi come viene calcolato, visto che molto spesso le agenzie di lavoro temporaneo contrattano i lavoratori per la durata della messa a disposizione.

Ci si può chiedere se questa norma permetta che i rappresentanti dei lavoratori dell'agenzia di lavoro temporaneo possano rappresentare anche il personale in missione. Questo è uno dei tanti problemi che potremmo porci davanti a una tale lacuna normativa; la risposta è data dalla forma contrattuale scelta dall'impresa di lavoro temporaneo, ritenendo che l'anzianità vada calcolata congiuntamente sommando tutte le contrattazioni realizzate dalla stessa impresa, utilizzando gli stessi meccanismi di garanzia previsti per la contrattazione temporanea e per riconoscere i casi di frode.

