volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

# Spagna. No a contratti di lavoro temporanei per prestazioni di carattere permanente

**Autore:** Fulvio Perini

Finalmente si apre un varco, un piccolo varco, nel grande abuso dei contratti temporanei in atto in un'organizzazione del lavoro fondata sull'incertezza dei rapporti e sull'arbitrio nell'uso delle persone chiamate a svolgere la prestazione. La Corte Suprema di Spagna ha, infatti, bocciato queste pratiche nei contratti di subfornitura, considerandole «illogiche» quando la fornitura di un prodotto o di un servizio da parte dell'impresa in appalto ha necessariamente una continuità per il ciclo di lavorazione. In altri termini – ha detto la Corte – è illogico usare una persona a tempo per una prestazione svolta in un posto di lavoro permanente.

Anche in Italia valeva la regola che, se subentrava una nuova impresa, al momento del rinnovo del contratto d'appalto questa dovesse assumere i lavoratori già impegnati. Ora questa regola è stata gravemente erosa e compromessa. Anche qui il "logico" dovrebbe ritornare a sostituire l'"illogico".

La sentenza della Corte Suprema spagnola modifica la giurisprudenza adottata a partire dagli anni Novanta e precisa che la modalità dell'assunzione temporanea per posti di lavoro strutturali mette in pericolo le garanzie indicate dal diritto dell'Unione Europea. In una nota, si spiega che «dalla fine degli anni Novanta, la giurisprudenza aveva ammesso che la durata di un contratto di lavoro relativo a un determinato servizio potesse essere adeguato a quello del contratto in appalto o di subfornitura», ma questo criterio deve essere abbandonato.

La sentenza, di cui è stata relatrice la giudice Lourdes Arastey Sahún, è stata adottata all'unanimità nella sessione plenaria della Camera il 15 dicembre.

La Corte Suprema ha precisato che «chi offre servizi a terzi svolge la propria attività essenzialmente tramite contratti con loro e, quindi, è illogico sostenere che la maggior parte di questa attività abbia un carattere eccezionale quando il contratto di lavoro o di servizio deve invece soddisfarlo pienamente».