www.bollettinoadapt.it, 24 aprile 2013

Il lavoro tramite agenzia ancora in cerca di identità: riflessioni in merito

di Antonio Bonardo

Ho letto con molto interesse il Bollettino speciale n. 11/2013 che ADAPT ha dedicato a *La somministrazione di lavoro alla prova del CCNL*.
In particolare, le osservazioni del Prof. Tiraboschi su *Il lavoro tramite agenzia ancora in cerca di identità*, mi spingono ad inviare alcune riflessioni in merito.

Le Agenzie per il lavoro: datori di lavoro "nobili" o portatori del verbo della flexicurity?
Ritengo che le Apl possano svolgere entrambe queste funzioni: sia rispondere professionalmente alle esigenze di flessibilità, anche di brevissimo periodo (giornaliera o infra giornaliera); sia gestire necessità di medio-lungo periodo delle imprese: da esigenze di esternalizzazione strutturale tramite lo staff leasing a progetti di inserimento lavorativo dei giovani con l'apprendistato in somministrazione. Senza dimenticare il nuovo ruolo di attori protagonisti delle politiche attive del lavoro, tramite il reinserimento lavorativo, anche in somministrazione, dei lavoratori espulsi dal sistema produttivo, come avviene, ad esempio, con la virtuosa misura "Dote ricollocazione" in Regione Lombardia.
Rispetto alla flessibilità di breve/brevissimo periodo, le Apl sono gli unici attori in grado (ed in dovere) di rispettare la parità di trattamento retributivo e contributivo, ed anche fortemente interessati ad assicurare continuità lavorativa alle persone coinvolte, che costituiscono loro un vero e proprio patrimonio, da gestire e sviluppare al meglio.
Soggetti che nel loro operare sono politiche attive viventi, che in particolare oggi rappresenterebbero occasione di sintesi tra necessità di breve e investimento nel medio-lungo periodo.
Perché non pensare allora di introdurre nel nostro ordinamento una norma per cui tutte le esigenze di flessibilità inferiore ai 3 mesi da parte delle imprese possano essere soddisfatte solo con il ricorso alla somministrazione di lavoro tramite agenzia?

La causale
Non si riesce davvero a vederne l'utilità.
Ciò che invece ben si comprende è che la causlaità costituisce un chiaro ostacolo che non permette ad aziende e persone di cogliere tutte le opportunità di lavoro disponibili, per timore del contenzioso che talora viene artatamente generato.
Se si teme che l'abolizione della causale sfoci nell'abuso di utilizzo dei lavoratori somministrati, tale rischio è ostacolato nella pratica dall'inevitabile maggior costo sostenuto dalle imprese utilizzatrici nel ricorrere ad essi.
Poiché ci troviamo in un momento storico di tale drammaticità in cui non possiamo buttare via nessuna occasione di lavoro, varrebbe davvero la pena di agire rapidamente con la rimozione della causale per la somministrazione. Una riforma a costo zero, da subito foriera di maggiori opportunità di lavoro regolare. In tal modo eviteremo tra l'altro che le Apl si trasformino in centri di adempimento di pratiche burocratiche, per la gestione delle diverse tipologie di a-causalità introdotte in questi anni.

Se poi l'obiezione è che allora andrebbe rimossa anche la causale giustificativa dei licenziamenti per motivo economico, ben venga! Al fine di ridare centralità al contratto a tempo indeterminato sarebbe davvero molto meglio un sistema regolatorio in cui il datore di lavoro potesse licenziare con un *severance cost* definito sulla base di parametri oggettivi e la sottoscrizione di un servizio di *outplacement* a favore del lavoratore esodato. Ovviamente partendo dalle nuove assunzioni a tempo indeterminato, per non toccare i diritti acquisiti

Numerosità Apl

È vero che il sistema italiano si differenzia dagli altri Paesi europei per il numero contenuto di attori presenti. Occorre però considerare che il nostro sistema autorizzatorio ha reso gli operatori molto controllabili dallo Stato, spingendoli verso una competizione virtuosa e non lesiva dei diritti dei lavoratori. Basti pensare all'evoluzione della visione sindacale nei confronti della somministrazione, oggi riconosciuta da tutte le sigle quale miglior contratto per la gestione della flessibilità nei rapporti di lavoro.

Laddove, invece, all'estero la *deregulation* eccessiva ha generato una polverizzazione degli attori presenti, con non pochi casi di competizione negativa svolta a danno dei diritti dei lavoratori.

La crisi che stiamo vivendo e l'incompletezza della Riforma Fornero offrono oggi la possibilità di dare una strada chiara alle esigenze di flessibilità di cui il sistema ha bisogno , liberalizzando le possibilità di ricorso alla somministrazione di lavoro tramite agenzia, completando così un percorso decisivo per tutti. Come? Attivando ad esempio le due proposte qui avanzate.

Saranno poi le singole agenzie – nella loro libera intrapresa – a scegliere per sé il profilo competitivo che vorranno darsi, a seconda che si sentano più intermediari flexicuri o più datori di lavoro "nobili", oppure a svolgere su larga scala entrambe queste funzioni.

Antonio Bonardo
Director Group Public Affairs GI Group