

**Finalmente mercoledì 12 marzo scopriremo i contenuti dettagliati del Jobs Act di Mr. Renzi**, i cui titoli generali furono anticipati nella eNEWS n. 381 dell' 8 gennaio scorso.

Ci auspichiamo che questa occasione possa essere la volta buona perché nel Paese si affronti di petto anche il tema delle Agenzie per il lavoro private, ovvero: che ruolo debbono svolgere nel mercato del lavoro italiano, tenuto conto anche della situazione disastrosa in cui versano i Centri pubblici per l'impiego?

Alla luce della nostra esperienza ci pare evidente che 2 siano le funzioni che le nostre aziende quotidianamente svolgono: gestori di buona flessibilità (in tutta Italia) e attori di politiche attive del lavoro (in Lombardia).

### **Gestori di buona flessibilità**

**Nello scorso decennio, La Commissione europea ha emanato due direttive comunitarie** distinte per orientare gli stati membri a contenere da un lato la diffusione dei contratti a termine e ad incrementare la diffusione del contratto di somministrazione di lavoro tramite agenzia dall'altro.

**Da cosa deriva questa opzione preferenziale per la gestione in somministrazione della flessibilità?**

**Da due ordini di motivi.**

**Il primo: la constatazione che la fine di un contratto a termine lascia solo il lavoratore, abbandonato a se stesso**, laddove invece il legame con l'agenzia per il lavoro costituisce per il lavoratore una opportunità di reinserimento presso un altro utilizzatore

Il secondo motivo è legato invece alla destrutturazione del mercato del lavoro, a causa del dilagare dei falsi contratti di lavoro autonomo, piaga presente in tutta Europa e che noi in Italia ben conosciamo, con incidenze più alte che altrove (co.co.pro, finte partite iva, associazioni in partecipazione)

Ma se questo è il quadro, è lecito chiedersi quali interventi andrebbero realizzati per valorizzare il

ruolo delle agenzie per il lavoro come gestori dei contratti di buona flessibilità.

Innanzitutto **liberalizzare la somministrazione**, sia quella a termine, togliendo l'obbligo di dover giustificare il motivo di ricorso ed eliminando i limiti numerici circa il numero di contratti sottoscrivibili da parte dell'utilizzatore, sia quella a tempo indeterminato (cd. staff leasing), rendendola sempre possibile e non limitata solo ad alcuni settori e mansioni, come accade oggi.

**In secondo luogo abrogare il contributo aggiuntivo ASPI dell'1,4%** per i contratti in somministrazione, poiché questo istituto è già aggravato da un contributo aggiuntivo del 4,20% per il finanziamento del welfare di settore, basato su formazione e prestazioni assistenziali aggiuntive.

### **Protagonisti nelle politiche attive del lavoro**

Sulla valorizzazione delle agenzie private quali attori di politiche attive del lavoro, **la strada verso cui andare è molto semplice ed è quella intrapresa dall'ottobre scorso dalla Regione Lombardia, con il programma Dote unica lavoro**. Si tratta di dotare di un voucher le persone in cerca di occupazione, spendibile con gli operatori accreditati ai servizi al lavoro (prevalentemente) a risultato acquisito: l'inserimento lavorativo di 6 mesi, comprensivi di proroghe e successioni di contratti, anche in somministrazione.

**Flexicurity e politiche attive del lavoro** dunque: **questa la strada che ci sentiamo di suggerire** agli estensori del Jobs Act per valorizzare al meglio il ruolo delle 2.600 filiali operative e dei 10.000 professionisti che le Agenzie per il lavoro hanno in Italia. Senza gravare di un euro a carico del contribuente!

### **Antonio Bonardo**

Group Director Public Affairs, GiGroup

Scarica il pdf 