

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Introduzione

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito della somministrazione è stato introdotto in Francia con l'Accordo sulla sicurezza dei percorsi professionali dei lavoratori interinali firmato dalle parti sociali il 10 luglio 2013, e dotato di effetti generalizzati con decreto del Ministro del lavoro 22 febbraio 2014, in vigore dal 6 marzo 2014.

Tale disciplina si colloca sullo sfondo di una normativa dettagliata, rispetto ad altri Paesi europei, **esito del processo di istituzionalizzazione delle agenzie interinali** avviato già nel dopoguerra, con l'avvento sul mercato dei primi operatori - ben prima della legalizzazione dell'istituto ad opera della l. 3 luglio 1972 - e sviluppatosi anche attraverso le soluzioni elaborate dalle parti sociali, spesso recepite dal legislatore, **fino alla Loi Barloot nel 2005, che consacra il mutamento di tali operatori da mere imprese di lavoro temporaneo ad agenzie private per il lavoro.**

Con il definitivo superamento, sul piano formale, del monopolio pubblico del collocamento - nella prassi già smantellato-, **il legislatore ampliava le funzioni delle agenzie comprendendovi in particolare il *placement*, assegnando loro, dunque, un ruolo strategico nel mercato su due fronti: la (ri)collocazione dei disoccupati e la (ri)qualificazione professionale**, sul presupposto che i tassi di disoccupazione ciclici fossero legati ad uno scarto tra domanda ed offerta non casuale, ma strettamente connesso ai cambiamenti strutturali dei sistemi di produzione.

L'Accordo sulla sicurezza dei percorsi professionali dei lavoratori interinali del 10 luglio 2013

Prima del 2013, già l'associazione rappresentativa delle agenzie interinali, Prism'emploi, aveva tentato, senza successo, in sede di recepimento della direttiva comunitaria del 2008/104/CE di introdurre la possibilità di assumere a tempo indeterminato i lavoratori da somministrare. Dal punto di vista datoriale, infatti, l'istituto amplia il raggio di azione delle agenzie, consentendo di diversificarne ulteriormente le attività, nonché di fidelizzare i lavoratori più "appetibili". La richiesta di Prism'emploi era, dunque, coerente con l'evoluzione delle pratiche commerciali diffuse nell'ultimo ventennio tra le agenzie, dirette a consolidare le relazioni con le aziende utilizzatrici, attraverso la stipula di contratti commerciali di lunga durata (cd. "*grands comptes*"), e la specializzazione dei servizi offerti con una presenza capillare su tutto il territorio.

Successivamente, la possibile previsione del lavoro interinale a tempo indeterminato era ritornato in auge, ma sotto una diversa prospettiva, quale strumento volto a presidiare la sicurezza dei percorsi professionali e la continuità occupazionale dei lavoratori somministrati, nell'ambito di un più ampio processo di riforma del mercato del lavoro (sulle vicende che hanno preceduto l'adozione dell'accordo del 10 luglio 2013, si rinvia a F. C. Vivés, *Sécuriser les intérimaires sans toucher au CDI ? L'acréation négociée du CDI intérimaire*, in *La Revue de l'Ires* 2016/1).

In questo contesto, le parti sociali, delegate a disciplinare alcune misure destinate a realizzare tale obiettivo di sicurezza dei percorsi professionali, avevano introdotto **nell'accordo interprofessionale del gennaio 2013, tra le altre, la maggiorazione contributiva sui contratti di durata inferiore a tre mesi, ammettendo però la possibilità per le agenzie di derogarvi se, nei sei mesi successivi, fosse stato siglato un accordo di settore in materia di lavoro interinale a tempo indeterminato.**

Si trattava, invero, di un punto delicato, poiché veniva demandata alla negoziazione contrattuale, in assenza di un provvedimento legislativo, la disciplina di un istituto potenzialmente concorrente con il contratto c.d. standard. **Le parti sociali avrebbero dovuto evitare, quindi, che risultasse compromessa la forma regolare di lavoro incardinata, ai sensi dell'art. L. 1221-2 del Code du travail, sul contratto a tempo indeterminato.**

Tale accordo, firmato il 10 luglio 2013 dall'associazione di categoria Prism'emploi e dalle organizzazioni sindacali (CFDT, CFTC, CFE-CGC), ha i suoi capisaldi nella disciplina del contrat interim a durée indéterminée (CDII); nella creazione di un fondo per la sicurezza dei percorsi

professionali (*FSPI-fonds de sécurisation des parcours intérimaires*, in seno al *Fonds pour l'emploi du travail temporaire FPE-TT*); nella previsione di un obiettivo di incremento progressivo della durata delle missioni e di misure di accompagnamento dei dipendenti di struttura delle agenzie incaricati della gestione dei nuovi rapporti lavorativi.

Per le parti firmatarie si trattava, quindi, non dell'introduzione di una nuova fattispecie, ma dell'adattamento del lavoro a tempo indeterminato alle peculiarità della somministrazione, che avrebbe, anzi, contribuito a rafforzare la stabilizzazione dei lavoratori e la continuità retributiva, contro il rischio della precarizzazione della manodopera interinale. Tuttavia, l'accordo non è stato firmato dalla CGT-FO, del diverso avviso che questo introducesse una nuova fattispecie contrattuale.

La Loi Rebsamen 2015-994 del 17 agosto 2015 (art. 56), sul dialogo sociale e l'occupazione, ha, infine, riconosciuto la natura sperimentale della tipologia contrattuale fino al 31 dicembre 2018, attenuandone, altresì, i limiti originariamente previsti, sulla scia delle rivendicazioni di parte datoriale.

La disciplina francese del contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito della somministrazione consiste in un rapporto lavorativo senza limiti di durata, soggetto alle disposizioni di diritto comune vigenti in materia, ma con la peculiarità che i periodi di missione (a termine) presso diverse aziende utilizzatrici sono intervallate da periodi di interruzione nello svolgimento della prestazione lavorativa (*intermission*).

Nel contratto di lavoro stipulato con l'agenzia è individuata **la qualifica generica assegnata al lavoratore, cui sarà parametrata l'offerta lavorativa**, nell'ambito delle tre qualifiche previste dall'accordo (lavoratori non qualificati con funzioni impiegatizie o operaie; capi ufficio e tecnici; quadri). La previsione di tale differenziazione si basa su ricerche empiriche che evidenziano la tendenziale idoneità dei lavoratori a svolgere attività lavorative riconducibili a tre macrocategorie, salvo i casi di lavoratori particolarmente polivalenti che, in gergo, vengono definiti "interinali di mestiere".

Il luogo e modalità di svolgimento della prestazione sono individuate nelle singole lettere di missione. Le missioni sono soggette alla disciplina in materia di lavoro temporaneo,

salvo alcune eccezioni. In particolare, dopo l'entrata in vigore della *loi Rebsamen*, **oltre all'esclusione del periodo di carenza tra una missione e l'altra, è possibile estendere la durata di ciascuna missione fino a 36 mesi, in deroga alla durata massima di 18 mesi del contratto a termine ex L. 1251-12 del Code du Travail, nonché rinnovare la missione fino a due volte.**

Inoltre, è escluso altresì il riconoscimento sia dell'indennità di fine missione, in virtù della continuità del rapporto lavorativo, sia di quella compensatrice della mancata fruizione, in caso di somministrazione a termine, dei congedi parentali. Tuttavia il 10% è comunque versato dalle agenzie al fondo "*fonds de sécurisation des parcours intérimaire*", destinato a finanziare l'indennità nei periodi di interruzione, nonché gli interventi formativi per i lavoratori interinali assunti a tempo indeterminato.

Durante i periodi di disponibilità, equiparati a periodi di lavoro ai fini dell'anzianità di servizio, grava sul lavoratore **l'obbligo di reperibilità durante l'orario di apertura dell'agenzia e di disponibilità per iniziare la nuova missione entro le 12 ore successive o fruire di congedi retribuiti, ovvero per finalità formative. Il lavoratore ha diritto di rifiutare la proposta lavorativa** qualora implichi lo svolgimento di mansioni non rientranti nella qualifica individuata nel contratto, o se il luogo di lavoro risulti distante 50 km dal proprio domicilio. È, inoltre, prescritto che il livello della remunerazione debba essere almeno pari al 70% della retribuzione oraria percepita dal lavoratore nella missione precedente.

Mentre durante i periodi di missione opera il principio di parità di trattamento rispetto ai dipendenti diretti dell'utilizzatore, nei periodi di disponibilità è erogata una remunerazione mensile minima garantita non inferiore al salario minimo legale (*garantie minimale de rémunération*), con delle maggiorazioni del 15% o del 25% a seconda della qualifica posseduta.

Il Rapporto del 19 febbraio 2018 dell' Observatoire de l'Intérim et du recrutement

L'osservatorio sul lavoro interinale, nel mese di febbraio 2018, ha pubblicato uno studio sulla base delle interviste di un campione sia di lavoratori assunti in somministrazione a tempo indeterminato sia di alcuno operatori del settore, con la finalità di monitorare

L'impatto del nuovo dispositivo.

Mentre nel 2014 l'istituto faticava a decollare, perché percepito come elemento di rottura rispetto alle pratiche pregresse nel settore sia dalle aziende utilizzatrici sia dalle stesse agenzie, **ha conosciuto un progressivo incremento nel 2015, più sostenuto dopo l'entrata in vigore della Loi Rebesamen**. Peraltro, contro le valutazioni iniziali, che prospettavano una maggiore diffusione del dispositivo per l'assunzione dei lavoratori più qualificati, in realtà ha avuto una maggiore presa su quelli meno qualificati, anche per le implicazioni economiche svantaggiose per i primi.

Le agenzie, specie quelle di grandi dimensioni e più strutturate, più propense a promuovere ed utilizzare lo strumento in chiave strategica, anche attraverso la riorganizzazione della struttura interna per presidiare tale segmento di mercato, ne sottolineano i vantaggi per tutte le parti coinvolte. Da un lato, il vantaggio per le aziende utilizzatrici di poter contare sull'impiego di lavoratori "collaudati" a lungo termine, anche se non continuativamente, in alcuni casi in vista eventualmente dell'assunzione diretta e, per l'agenzia, di fidelizzare i lavoratori migliori e guadagnare nel contempo quote di mercato stabilizzando le relazioni commerciali con i propri clienti. Dall'altro, il vantaggio, per il lavoratore, di fruire della continuità occupazionale, malgrado la durata delle singole missioni.

Altri operatori, più reticenti ad assumere a tempo indeterminato se non su richiesta dell'utilizzatore, ne sottolineano, invece, i rischi economici. In primo luogo, la dipendenza dal gradimento dell'utilizzatore, che esternalizza in capo all'agenzia il rischio dell'assunzione diretta a tempo indeterminato, ma avvalendosi in maniera stabile della manodopera; le difficoltà di ricollocare i lavoratori, a seconda del mercato di riferimento e delle congiunture economiche; la necessità di impiegare nuove risorse e competenze per gestire tali rapporti dal punto di vista amministrativo e della programmazione di percorsi professionali a lungo termine.

La maggior parte dei contratti a tempo indeterminato nell'ambito della somministrazione risultano essere stati conclusi su iniziativa delle agenzie, mentre solo nell'industria hanno assunto un peso maggiore le aziende utilizzatrici, così come, del resto, l'agenzia sembra rappresentare il principale canale informativo per i lavoratori in merito al nuovo contratto. Tale dato esprime, del resto, la volontà delle agenzie di ridurre i rischi del conflitto connessi ad una inadeguata o scarsa informativa nei confronti dei lavoratori. A tale proposito, alcune agenzie hanno sviluppato pratiche virtuose, che prefigurano l'accompagnamento costante del lavoratore anche nelle fasi successive alla stipula del contratto.

Oltre ai casi, più ridotti, in cui l'utilizzatore risulta aver proposto l'assunzione tramite agenzia a tempo indeterminato, ritenendo lo strumento vantaggioso soprattutto per la possibilità di derogare ad alcune disposizioni in materia di somministrazione, **in altre circostanze, la tipologia del rapporto lavorativo tra agenzia e lavoratore è indifferente per le aziende utilizzatrici.**

Dal lato delle agenzie interinali, la gestione dei rischi avviene tramite un'attenta selezione della platea dei possibili candidati a tempo indeterminato, in base ad alcuni criteri: l'occupabilità, connessa alla polivalenza della risorsa, e, quindi, la stima delle concrete possibilità ricollocazione, per una certa durata, a seconda delle caratteristiche dei mercati locali di riferimento, nonché l'affidabilità del lavoratore. Nelle aziende più strutturate, tale selezione viene processata e scandita in diverse fasi, da colloqui motivazionali al coordinamento tra sede centrale e filiali.

Dalla prospettiva dei lavoratori intervistati, tale tipologia contrattuale viene associata ad una maggiore stabilità, anche dal punto di vista psicologico, oltre che del rapporto lavorativo, tale da facilitare progetti personali, come richieste di accesso al credito. Soprattutto i lavoratori di più difficile ricollocazione, per il fattore età, sottolineano **il vantaggio della continuità occupazionale, che solleva dall'onere di reperire nuove opportunità lavorative**, mentre le risorse precedentemente occupate a termine vedono nell'istituto un **mezzo per proseguire l'attività presso una certa azienda utilizzatrice.**

Tra i motivi di rifiuto dell'assunzione a tempo indeterminato dall'agenzia rientrano l'aspetto retributivo, motivo principale anche di dimissioni, la minore possibilità di rifiutare una missione e, più in generale, la difficoltà di svincolarsi dall'agenzia.

I lavoratori candidati dalle agenzie, nella fase sperimentale del dispositivo, risultano essere già stati impiegati precedentemente, e con continuità. Il campione comprende principalmente risorse di sesso maschile, di età compresa tra i 30 e 50 anni, con livelli di solarizzazione e qualifiche più elevati rispetto alla media degli interinali. Tra i settori presidiati, risulta principalmente quello dell'industria, seguito, in misura minore, da quello del commercio, del terziario, e dei trasporti.

I lavoratori interinali assunti a tempo indeterminato risultano essere stati impiegati per lo svolgimento continuativo di una precisa tipologia di mansione, spesso anche presso lo stesso utilizzatore, con una certa continuità e a tempo pieno. Il dato esprime l'intento delle agenzie di allungare la durata delle missioni, nonché la tendenza dei lavoratori a rifiutare

raramente le missioni proposte, se non per motivi soprattutto personali.

La maggior parte degli intervistati si è dichiarata soddisfatta della nuova condizione contrattuale, ravvisandone i principali benefici nella predisposizione delle agenzie a ricercare ulteriori occasioni lavorative e nella possibilità di beneficiare in misura maggiore di interventi di riqualificazione professionale.

Quest'ultimo profilo scopre un punto nevralgico, poiché la formazione assume, nell'ambito dell'accordo di settore del 2013, una veste particolarmente rilevante a salvaguardia della sicurezza dei percorsi professionali. **In realtà, le politiche intraprese dalle agenzie in materia risultano diversificate: mentre alcuni operatori sottolineano l'importanza di investire in via prioritaria sui lavoratori assunti in somministrazione a tempo indeterminato, altri, invece, non ne ravvisano l'immediata necessità**, considerato anche che la maggior parte delle risorse coinvolte nella prima fase di applicazione del dispositivo vantavano una pregressa esperienza lavorativa.

Oltre ad emergere un delicato problema di parità di trattamento tra lavoratori interinali assunti a termine e a tempo indeterminato, **la formazione, per i secondi, solleva, inoltre, la questione di individuare le modalità dell'intervento di (ri)qualificazione, sotto il profilo, in particolare, temporale, considerato l'interesse dell'utilizzatore, in questi casi, ad impiegare la risorsa in maniera continuativa.**

Conclusioni

Il lavoro a tempo indeterminato nell'ambito della somministrazione ha tradizionalmente rappresentato un istituto controverso, non solo in Francia ma anche in Italia, poiché **scardina la struttura delle relazioni lavorative, con riferimento al tempo e luogo della prestazione, alla disponibilità del lavoratore rispetto allo svolgimento di attività lavorative potenzialmente diversificate e presso plurimi utilizzatori.**

Lo strumento contrattuale, ponendosi in concorrenza con la forma "normale" del rapporto lavorativo, solleva alcune questioni concettuali sul significato attuale del lavoro c.d. *standard*, e, per altro verso, il problema di **coniugare la funzione stessa della somministrazione, quale**

strumento flessibile di esternalizzazione transitoria dei rischi e delle responsabilità connesse alla titolarità del rapporto, all'idea stessa della stabilità del lavoro.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione si iscrive, dunque, tra le componenti di nuove forme organizzative di impresa e modelli di gestione delle risorse umane, che rivela un uso della somministrazione atipico, oltre la mera flessibilità esterna o funzionale, incidendo sul ruolo giocato dalle agenzie sul mercato e sulla stessa configurazione datoriale da queste ultime assunta, al pari delle tendenze registratesi nel caso italiano, che non è possibile trattare in questa sede.

Anche il rapporto dell'Osservatorio francese sottolinea, per effetto del dispositivo, un cambiamento non solo della struttura interna delle agenzie degli strumenti di amministrazione per la gestione dei nuovi contratti, ma anche una modifica del rapporto con il lavoratore. In particolare, il contratto di lavoro a tempo indeterminato evoca una maggiore responsabilizzazione delle agenzie nella veste datoriale, implicando, ad esempio, una maggiore attenzione nella fase di selezione e nel processo di sviluppo del personale anche in termini formativi e di costruzione di un senso di appartenenza e affiliazione del lavoratore alla *mission* dell'agenzia.

In questa prospettiva, il lavoro a tempo indeterminato in somministrazione, anche alla luce del caso francese, si atteggia come strumento di responsabilità sociale, creativo di percorsi occupazionali stabili a fronte della discontinuità dell'attività lavorativa, nell'ambito del quale una particolare attenzione va dedicata alla costruzione di tutele nei confronti dei lavoratori sul mercato, al riparo dalla stratificazione, nel lungo periodo, di (nuovi) dualismi.

Arianna D'Ascenzo

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 [@a_dascenzo](https://twitter.com/a_dascenzo)

Scarica il **PDF** 