

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 