

I Quaderni di

Numero 3 - 2012

LavoroWelfare

PER UN NUOVO RIFORMISMO

**Le agenzie e il lavoro
in somministrazione**



Associazione
LAVORO&WELFARE

**Editoriale
Il Ponte**

Indice

Il seminario

EDITORIALI

Questo seminario - Giovanni Battafarano.....	pag. 2
Mezzo milione di somministrati - Angelo Faccineto.....	pag. 3

INTERVENTI

Non più interinali - Roberta Bortone	pag. 5
La flessibilità buona - Federico Vione.....	pag. 9
Tra competitività e tutele - Filomena Trizio	pag. 13
Un'elasticità sostenibile - Enzo Mattina	pag. 17
Lavoratori da orientare - Silvia Degl'Innocenti.....	pag. 19
Contatto con l'impresa - Giuseppe Berretta.....	pag. 23
Riscattare il lavoro - Magda Maurelli	pag. 25
Tempo di competitività - Giancarlo Bergamo.....	pag. 29
Creare valore - Federico Vione	pag. 33
Tra somministrazione e art.18 - Cazzola, Damiano, Pogliotti.....	pag. 34

APPENDICE

Il testo del decreto n. 24 del 2 marzo 2012.....	pag. 43
Assolavoro e gli enti del settore.....	pag. 48
Agenzie, alcuni dati del settore.....	pag. 50

Questo seminario

Una giornata di studio con Assolavoro

Questo seminario è, probabilmente, la prima occasione pubblica, per chi non siede in Parlamento ed è interessato alla materia, di discutere del recente recepimento da parte del governo della direttiva comunitaria relativa al lavoro tramite agenzia interinale.

Per parlare di questo tema abbiamo un parterre molto ricco: intervengono dirigenti sindacali, il presidente di Assolavoro ed esponenti di altre associazioni datoriali.

A conclusione avremo un'intervista di Giorgio Pogliotti, giornalista de il Sole 24 Ore a due esponenti della politica: Cesare Damiano, ex ministro del Lavoro e oggi capogruppo del Pd in commissione Lavoro della Camera dei deputati e Giuliano Cazzola, che di questa commissione è vicepresidente. Sarà interessante ascoltare la loro opinione su questa materia, visto che in passato Damiano e Cazzola, erano schierati su fronti opposti, mentre attualmente fanno parte della stessa maggioranza che sostiene il governo Monti. Ma non mi voglio dilungare e lascio la parola al nostro primo relatore.

Giovanni Battafarano, già deputato e senatore, e' segretario generale dell'associazione Lavoro & Welfare

Mezzo milione di somministrati

Il 70 % e' impiegato nel manifatturiero e nel commercio

Il lavoro in somministrazione rappresenta una realtà importante nel nostro paese. In un mercato del lavoro che soffre della nostra incapacità di sviluppo, dopo un periodo in cui la crisi ha colpito in modo più consistente l'occupazione temporanea dipendente, nel 2011 i lavoratori interinali hanno ripreso ad aumentare raggiungendo quota 515mila, con un incremento del 10 per cento rispetto all'anno precedente. Di questi il 44 per cento erano giovani fino a 29 anni di età. Adesso, con l'entrata in vigore del decreto legislativo che dà attuazione alla direttiva europea 104 del 2008, per questo istituto, che rappresenta spesso la porta d'ingresso verso un posto stabile (oltre il 70 per cento degli interinali interessa il settore manifatturiero e il commercio all'ingrosso), si annunciano cambiamenti importanti.

Le novità riguardano principalmente la parità di trattamento e la piena equiparazione tra i lavoratori in somministrazione e i dipendenti dell'impresa in cui si presta servizio, ma gli otto articoli in cui si declina il decreto puntano anche a dotare il nostro mercato del lavoro di strumenti in grado di garantire trasparenza ed efficienza, aumentando le tutele e favorendo l'inserimento (e il reinserimento) delle persone in cerca di occupazione.

Anzitutto viene ribadito il principio che per l'intera durata della missione i dipendenti dell'agenzia hanno diritto a condizioni di base di lavoro che, a parità di mansioni svolte, non possono essere nel complesso inferiori a quelli dei dipendenti di pari livello dell'impresa in cui si è impiegati. Vengono per la prima volta compiutamente regolamentati gli

Angelo Faccinnetto, giornalista ex Unità, e' direttore responsabile della rivista "LW"

orari - con la previsione dello straordinario, delle pause, dei periodi di riposo -, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi. E viene prevista la protezione per le donne in stato di gravidanza, la parità di trattamento fra uomo e donna oltre ad altre misure volte a evitare ogni forma di discriminazione, mentre sono introdotte misure sanzionatorie per chiunque esiga o percepisca compensi da parte del lavoratore in cambio di un'assunzione presso un'impresa utilizzatrice (per questa violazione è introdotta la cancellazione dall'albo delle agenzie autorizzate). E' inoltre previsto che i dipendenti dall'agenzia "somministrati" siano informati dall'impresa presso la quale svolgono il servizio dei posti vacanti, affinché possano aspirare, come i dipendenti della medesima impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. E sono introdotte norme a tutela di alcune categorie di soggetti deboli o svantaggiati.

“

Nel corso del 2011 i lavoratori interinali hanno ripreso ad aumentare superando quota 515mila, di questi il 44 per cento erano giovani fino a 29 anni di età

”

questa violazione è introdotta la cancellazione dall'albo delle agenzie autorizzate). E' inoltre previsto che i dipendenti dall'agenzia "somministrati" siano informati dall'impresa presso la quale svolgono il servizio dei posti vacanti, affinché possano aspirare, come i dipendenti della medesima impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. E sono introdotte norme a tutela di alcune categorie di soggetti deboli o svantaggiati.

Dubbi

Non mancano però i dubbi. Mentre Cisl, Uil e Ugl si sono mostrate caute, la Cgil, che pure vede nella somministrazione la forma di flessibilità più tutelante, ha dato del decreto un giudizio negativo, sotto il profilo del metodo e, in parte, anche del merito. Sotto accusa, principalmente, con la cancellazione di causali e tetti (aspetti, questi, non trascurabili), la sparizione del concetto di temporaneità della somministrazione, contenuto invece nella direttiva, e la mancata restrizione delle possibili

lità di farvi ricorso.

Va poi ricordato, e anche questo non è un dettaglio, che il recepimento della direttiva europea (che peraltro avrebbe già dovuto essere accolta entro il 5 novembre 2011) è avvenuto nel periodo in cui era in corso un difficile confronto tra governo e parti sociali sulla riforma del mercato del lavoro. Il tema della somministrazione, proprio per l'importanza acquisita negli anni, ma ancora con una bassa incidenza sull'occupazione complessiva, avrebbe potuto essere affrontato in quella sede anziché essere svolto in sede di governo dopo un non esauriente passaggio attraverso le commissioni parlamentari. Anche questo ha contribuito ad accentuare le critiche, soprattutto di parte sindacale.

E' sull'analisi di questi cambiamenti e sul futuro delle agenzie di somministrazione che ha posto l'accento il convegno, organizzato dall'associazione LavoroWelfare e da Assolavoro, che si è svolto a Roma lo scorso marzo, proprio nei giorni dell'approvazione del decreto, e di cui conto in questo numero di "LW". L'intento è quello di offrire spunti di riflessione a chi in questo settore del mercato del lavoro opera e a chi di questo settore si avvale.

Non piu' interinali

Le agenzie nella regolamentazione del mercato

Parlare di Agenzie per il lavoro e di lavoro in somministrazione vuol dire affrontare temi che incrociano differenti istituti del diritto del lavoro, come emerge con chiarezza dall'evoluzione della normativa in materia.

Per questo credo sia opportuno ricordare in quale contesto complessivo si è inserito il cosiddetto pacchetto Treu, cioè la legge 196 del 1997, che ha introdotto per la prima volta in Italia il lavoro interinale e su quali basi di politica del diritto si è andato ad innestare, perché fino ad allora il nostro paese era vissuto su alcuni presupposti ideologici ben precisi.

Il primo riguardava il collocamento, ritenuto compito dello Stato al quale spettava distribuire le occasioni di lavoro disponibili secondo il grado di bisogno dei lavoratori, quasi che le esigenze produttive dovessero adeguarsi a quei bisogni o, almeno, che quell'obiettivo potesse coniugarsi con le finalità delle imprese. Di conseguenza l'istituto del collocamento era disciplinato secondo strette logiche burocratiche e incardinato nell'apparato ministeriale.

Inoltre, in una visione che si può definire fordista del mondo del lavoro, l'imprenditore che utilizzava il lavoratore doveva assumere integralmente la responsabilità giuridica ed economica del relativo rapporto contrattuale. Ciò al fine di evitare comportamenti elusivi o addirittura fraudolenti e per questo nel 1960 era stata emanata la legge n. 1369 che vietava l'appalto di mere prestazioni di lavoro.

A queste premesse va aggiunta la considerazione della rigidità che si era imposta nell'uso del contratto a termine a partire dal 1962 e

Roberta Bortone è docente di Diritto del lavoro presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'università "La Sapienza" di Roma

che si era trasformata in una fortissima rigidità complessiva per effetto dei limiti posti al licenziamento con la legge 604 del 1966 (cui si aggiunge l'art. 18 della legge n. 300, lo Statuto dei lavoratori). Infatti, con la legge n. 230 del 1962 il contratto a tempo determinato poteva essere stipulato solo per ipotesi tassative e molto circoscritte, ma fino alla legge n. 604 il licenziamento era del tutto libero e perciò la flessibilità in uscita era totale. Cosicché, quando nel corso degli anni la

disciplina dei licenziamenti ha ridotto di molto la flessibilità in uscita, si sono poco alla volta allentate le maglie della rigidità in entrata attraverso un alleggerimento delle regole per il ricorso alle assunzioni a termine.

Il collocamento stravolto

Tutto il sistema di tutele e di regole cui ho appena accennato ha finito per mostrare la sua inefficienza di fronte alle trasformazioni che hanno investito l'intero mondo produttivo dei Paesi occidentali a partire dagli anni settanta e il primo istituto a risentirne è stato il collocamento, che ha subito progressive erosioni. Prima di tutto è stato travolto il principio della richiesta numerica e con gli anni è diventato prevalente l'uso della richiesta nominativa. Poi si è fatto spazio l'idea che il collocamento debba servire come reale canale di comunicazione tra domanda ed offerta di lavoro, trasformandosi in uno strumento in grado di

accompagnare il lavoratore nella ricerca di occupazione e, allo stesso tempo, di fornire alle aziende lavoratori in possesso delle competenze professionali richieste.

Per fare ciò, si è immaginato un sistema decentrato di funzioni relative alle politiche attive del lavoro, che ha portato al decentramento amministrativo delle funzioni operato con il decreto legislativo n. 469 del 1997 (e nel 2001, alla riforma dell'articolo 117 della Costituzione che ha attribuito alla competenza concorrente Stato-Regioni la regolamentazione del mercato del lavoro).

È in questo contesto normativo che va inserita l'introduzione anche in Italia del lavoro interinale già presente negli altri paesi europei e che il "pacchetto Treu" ha circondato di una serie di limiti abbastanza stringenti.

La legge n. 196, infatti, ha regolato l'ingresso delle Agenzie nel mercato del lavoro italiano sottoponendole a limiti e a controlli che ne assicurassero soprattutto la trasparenza e la solidità finanziaria. Allo stesso tempo ha disciplinato sia il contratto di lavoro che lega il lavoratore all'agenzia sia il contratto commerciale che intercorre tra Agenzia e committente e ha imposto limiti precisi al ricorso al

lavoro interinale da parte delle imprese, soprattutto al fine di evitare che questa tipologia contrattuale si trasformasse in una forma di elusione dei principi a tutela dei lavoratori e in particolar modo delle regole in tema di contratto a tempo determinato.

Il ruolo delle Agenzie

Nella sostanza, si è trattato di una prima breccia al monopolio pubblico del collocamento, giacché le Agenzie hanno cominciato a svolgere una funzione di mediazione tra aziende e lavoratori e il lavoro interinale è diventato una sorta di "prova lunga" prima dell'assunzione definitiva del lavoratore alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice. Infatti le Agenzie, a differenza della macchina burocratica pubblica, si sono dimostrate in grado di accertare le professionalità possedute dai lavoratori e di fornire una formazione adeguata e, se necessario, una riqualificazione professionale.

A distanza di pochi anni il percorso avviato con la legge n. 196 è stato portato a compimento dal decreto legislativo n. 276 del 2003 che ha soppresso definitivamente il monopolio pubblico del collocamento (peraltro già dichiarato illegittimo nel dicembre 1997 dalla Corte di giustizia europea) e ha aperto espressamente ai privati la mediazione tra offerta e domanda di lavoro affidando un ruolo centrale alle Agenzie per il lavoro.

Per quanto riguarda la mediazione tra offerta e domanda di lavoro, nella visione complessiva del decreto legislativo n. 276 e delle altre norme (anche regionali) che disciplinano i servizi per l'impiego, questi ultimi dovrebbero rappresentare un sistema integrato, composto di soggetti pubblici e privati e coordinato dai servizi pubblici, in grado di porre in essere politiche attive del lavoro che migliorino l'occupabilità dei lavoratori e assicurino alle aziende la fornitura di manodopera in possesso delle professionalità richieste.

Il lavoro in somministrazione

Come si sa, il decreto legislativo n. 276 ha rinominato il lavoro interinale con la nuova definizione di lavoro in somministrazione e ne ha dettato una nuova disciplina che - a differenza di quanto accadeva nella legge n. 196 - ha trascurato del tutto il profilo del rapporto di lavoro per concentrarsi sul contratto commerciale (di somministrazione, appunto) tra Agenzia ed impresa utilizzatrice.

D'altro canto il decreto ha confermato la visione originaria del lavoro interinale inteso come un'occasione ben tutelata di flessibilità in entrata, in quanto ha limitato l'utilizzazione della somministrazione a causali che ricordano quelle previste per l'uso del contratto di lavoro a termine.

Tuttavia, l'introduzione della somministrazione a tempo indeterminato (o staff leasing), anche se riferita ad attività circoscritte, è stata occasione di polemica politica proprio perché in contrasto con il principio di temporaneità di questa tipologia di lavoro. Tanto che nel 2007 l'istituto è stato abolito dal governo di

“

Il decreto n.276 ha rinominato il lavoro interinale con la nuova definizione di lavoro in somministrazione e ne ha dettato una nuova disciplina

”

centro-sinistra e successivamente re-introdotta, nel 2009, dalla maggioranza di centro-destra che anzi ha aggiunto ulteriori ipotesi di somministrazione a tempo indeterminato a quelle previste nel 2003.

Al di là delle valutazioni politiche, quel che è certo è che lo staff leasing è poco appetibile da parte delle imprese, in quanto tende a sostituirsi alle esternalizzazioni operate attraverso l'appalto di segmenti del processo produttivo che risulta

economicamente più conveniente della somministrazione, ma che crea molti problemi per quanto riguarda la tutela dei lavoratori.

“

Con la drastica riduzione della flessibilità in uscita, stabilita dalla legge 604, si sono via via allentate le maglie della rigidità in entrata

”

In conclusione va ricordato che è stato appena approvato il decreto legislativo 2 marzo 2012, n. 24 di attuazione della direttiva 2008/104/CE sul lavoro interinale, con il quale si sono ribaditi i principi di non discriminazione già presenti nella normativa precedente e sono state introdotte alcune novità di rilievo.

Innanzitutto quest'ultimo intervento, almeno dal punto di vista della nomenclatura, ha rimesso di nuovo in evidenza - come accadeva nel cosiddetto pacchetto Treu - il rapporto di lavoro intercorrente tra lavoratore e Agenzia che era stato trascurato nel 2003.

Inoltre ha cancellato le causali per il ricorso alla somministrazione a tempo determinato e allo stesso tempo ha soppresso il rinvio ai massimali previsti dalla contrattazione collettiva per il ricorso all'istituto.

Queste ultime previsioni rappresentano un punto di discontinuità rispetto all'evoluzione della disciplina in questa materia e certamente non mancheranno di suscitare polemiche tra le parti sociali.

La flessibilità buona

Il modello italiano numero uno in Europa

La somministrazione è stata unanimemente riconosciuta come forma di "flessibilità buona", la formula virtuosa e vincente, riferimento per la cosiddetta flessibilità in entrata.

Il fatto che questo riconoscimento venga da parte di sindacati, imprese e istituzioni è per noi motivo di grande soddisfazione. Una soddisfazione maggiore considerato che, come emerge anche dall'exkursus storico che abbiamo appena ascoltato, il nostro settore è stato in grado di costruire, in accordo con le forze sociali, un modello che è numero uno in Europa. Un modello che si è ispirato a un'idea chiara, quella di un necessario incontro tra flessibilità e responsabilità nel processo di gestione della stessa.

Tutti sappiamo che i mercati impongono alle imprese di essere flessibili, tutti sappiamo che i nostri lavoratori, di converso, tendono a volere e a cercare una stabilità lavorativa. Tra questi due estremi, esigenza di flessibilità e esigenza di continuità lavorativa, solo operatori specializzati possono raggiungere l'ambizioso obiettivo di creare il perfetto punto di incontro. Obiettivo raggiunto portando avanti un dialogo costruttivo tra tutti gli attori in campo, cercando di accrescere le opportunità di lavoro, nella consapevolezza che avere soggetti capaci di rispondere immediatamente alle esigenze delle imprese sia sinonimo, appunto, di maggiori opportunità di lavoro.

Allo stesso tempo abbiamo cercato di aumentare le tutele dei lavoratori, dando vita a un sistema interamente finanziato dal settore stesso, senza ricorrere a soldi pubblici. Da qui la nascita degli enti bilaterali, i soggetti che

Federico Vione è presidente di Assolavoro, l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro

gestiscono il 4 per cento che le agenzie per il lavoro, per legge, ogni anno destinano a questi fondi realizzando un vero e proprio sistema di welfare di settore. Grazie agli enti bilaterali, i lavoratori in somministrazione possono accedere al credito, uno dei nodi più delicati e difficili da sciogliere per tutti quei lavoratori con contratti flessibili di natura diversa, hanno le spese mediche rimborsate, per le madri lavoratrici è prevista l'erogazione di indennizzi per il nido dei bambini.

“
Un sistema
interno di welfare
totalmente
finanziato dal
settore e gestito
dagli enti bilaterali
senza far ricorso
a denaro pubblico
”

Tanti sono i vantaggi, le tutele e le garanzie offerte ai nostri lavoratori, non starò qui a elencarli tutti. Mi piace ricordare, però, che tra le diverse forme di supporto previste, c'è l'erogazione di un sostegno al reddito per chi rimane senza lavoro.

L'investimento in formazione

Investiamo soprattutto sulla formazione. Nel momento in cui le competenze del lavoratore non rispondono alle esigenze delle aziende, infatti, grazie al contributo di Forma.Temp, l'ente bilaterale destinato proprio alla formazione dei lavoratori in somministrazione, siamo in grado di offrire al mercato lavoratori dotati delle competenze adeguate per le esigenze specifiche delle singole aziende. Tutto questo, con grandissima rapidità.

Abbiamo creato un modello di flessibilità gestita da società autorizzate, le agenzie per il lavoro, che rispondono ai requisiti di solidità

richiesti dalla legge. Una flessibilità che poggia su di un welfare di settore che forma i lavoratori e ha l'obiettivo di creare continuità perché è proprio da questo elemento che si può trarre un'utilità.

L'appuntamento di oggi cade al momento giusto, dato il recente recepimento, con il decreto approvato lo scorso 24 febbraio, da parte del governo della direttiva comunitaria 2008/104/CE.

Cosa implica questo decreto? La direttiva vuole raggiungere due macro obiettivi. Primo: garantire uguali diritti ai lavoratori somministrati e aumentare il più possibile le tutele nei loro confronti. Secondo: rimuovere eventuali limiti presenti in alcuni paesi dell'Unione europea, al fine di consentire la diffusione del lavoro in somministrazione. È chiaro, infatti, alla Comunità europea che proprio la somministrazione rappresenta uno strumento capace di spingere l'occupazione, la crescita e lo sviluppo.

Noi crediamo che con il recepimento della direttiva europea e il conseguente decreto si sia centrato l'obiettivo: vengono rinforzati concetti già presenti nell'or-

dinamento italiano, quali la parità retributiva e di diritti dei nostri lavoratori. In seconda battuta, si riesce ad andare oltre, offrendo al settore nuove opportunità per contribuire alla crescita occupazionale. Ciò è possibile grazie all'eliminazione della causale di utilizzo per determinate popolazioni di lavoratori svantaggiati. Un passo avanti. Oggi alcune aziende non assumono, spinte dal timore che gli avvocati possano far riferimento alla causale per aggredire e creare dei diritti inesistenti. In questo modo il sistema è caratterizzato da una forte incertezza che ostacola il ricorso alla somministrazione.

Nel corso del 2010 è stato possibile portare avanti una sperimentazione. La finanziaria, infatti, ha di fatto eliminato la causale di utilizzo della somministrazione per gli iscritti nelle liste di mobilità. Grazie a questa semplice modifica normativa, in due anni abbiamo ricollocato 73mila persone. Eliminare la causale di utilizzo nei contratti di somministrazione non comporta costi aggiuntivi per il nostro paese, non lede i diritti dei lavoratori, offre alle imprese alla ricerca di flessibilità maggiori certezze, crea un maggior numero di posti di lavoro e si traduce in un gettito aggiuntivo per le casse italiane di circa 200 milioni di euro.

Un'ultima riflessione. In Italia, circa il 12,9 per cento dei lavoratori ha un contratto di natura flessibile, siamo più o meno allineati con quanto accade negli altri paesi dell'Unione Europea. Guardando invece al dato relativo al tasso di penetrazione della somministrazione sulla popolazione attiva, ci rendiamo conto del gap che sussiste tra Italia e resto d'Europa. In Italia l'indicatore è all'1,2 per cento, nella Comunità europea questa percentuale è quasi doppia. Evidentemente nel nostro paese ci sono forme alternative di contratto flessibile maggiormente ridistribuite rispetto agli altri paesi europei, ma ci sono anche forme contrattuali flessibili - chi dice 20, chi dice 46, poco importa - che non sono ugualmente tutelate come accade in altri paesi.

Distorsioni da correggere

È una cosa sulla quale dobbiamo lavorare. La presenza di 800mila contratti a progetto rappresenta una distorsione molto chiara nel mercato del lavoro. La seconda distorsione è data dal fatto che il contratto a tempo determinato, sebbene garantisca la parità retributiva, lascia il lavoratore solo alla scadenza del contratto. Non include la possibilità di formarlo, non ha un welfare aggiuntivo che dovrebbe essere riconosciuto a chi ha un contratto di natura flessibile, non ha tutti quei requisiti in più che, invece, il contratto di somministrazione garantisce. Si sta facendo strada la possibilità di sfruttare il contratto di apprendistato, ma per la difficoltà pratica a implementarlo, molte imprese al di sotto dei 30 dipendenti - che in Italia rappresentano il 95 per cento del tessuto produttivo nazionale - non lo adoperano.

Le agenzie per il lavoro, vista la recente modifica di quest'estate della legge sull'apprendistato, possono entrare in gioco in questa fase e gestire i contratti per conto di queste aziende. Stiamo lavorando attivamente con le parti sociali per

definire insieme il miglior modello di implementazione del contratto di apprendistato in somministrazione capace di diventare modello di riferimento in termini di tutela, di formazione e di ottimizzazione dei nostri lavoratori.

Altro tema complicato è quello della ricollocazione di coloro i quali escono dal mercato del lavoro. Anche qui possiamo giocare un ruolo importante perché più di altri riusciamo a intercettare le opportunità che si offrono e a metterle a sistema. Vorremmo supportare questi lavoratori evitando alcune trappole, come a volte gli indennizzi tendono a diventare. La nostra idea è quella di dotarli di un bonus che possa essere speso presso degli operatori specializzati, come sono le agenzie, che li aiutino a formarsi, riqualificarsi e reinserirsi nel mercato del lavoro.

Le agenzie per il lavoro dovrebbero essere pagate per l'attività di effettivo inserimento, quindi facendo ricorso a un concetto di premialità rispetto al raggiungimento dell'obiettivo. Dato il momento storico, Assolavoro, in quanto associazione, si sente particolarmente coinvolta e crediamo di poter fornire un alto contributo in entrambe le direzioni in cui il governo sta lavorando: flessibilità in entrata e in uscita.

“ Con l'eliminazione della causale di utilizzo il settore può fornire nuove opportunità di crescita occupazionale, ma ci sono molte distorsioni da correggere ”

Tra competitività e tutele

Scomparsa la temporaneità della somministrazione

Sarebbe fuorviante, nel dibattito odierno sulla somministrazione, non partire dal recepimento della direttiva europea recentemente licenziato dal governo. Un recepimento che giudico estremamente negativo sia sotto il profilo del metodo che del merito.

Rispetto al metodo sono stati compiuti strappi procedurali di non poco conto, ascrivibili in primis al sottosegretario Martone, che ha curato l'iter, e successivamente allo stesso governo.

E' stato infatti inizialmente presentato alle parti un testo largamente conforme alla direttiva, con cui si recepissero prevalentemente definizioni di conformità, visto che la normativa italiana prevede sin dal suo nascere il principio della parità retributiva, oggetto prevalente della direttiva stessa.

Nulla si prevedeva al contrario sulla rimozione dei vincoli cui la stessa fa riferimento all'articolo 4, tema rispetto al quale il sottosegretario aveva annunciato il rinvio al tavolo confederale aperto col governo, in assenza di intesa fra le parti.

Lo stesso testo è peraltro stato mandato alla Conferenza Stato Regioni e alle commissioni Lavoro di Camera e Senato, registrando il parere positivo di tutti. Camera e Senato inoltre hanno espresso al governo uguale indicazione di riconoscimento degli assegni familiari per i lavoratori assunti a tempo indeterminato in caso di indennità di disponibilità e di un calcolo, meno penalizzante dell'attuale, dell'indennità di maternità per le lavoratrici in indennità di disponibilità, entrambe richieste delle organizzazioni sindacali; nonché l'invito a ricercare sul tavolo l'accordo sulla causalità.

Filomena Trizio è segretario generale del Nidil Cgil

Con queste premesse, il governo ha deciso, al contrario, di ignorare l'invito su assegni familiari e indennità di maternità e di procedere unilateralmente, invece, alla eliminazione di causali e tetti limite contrattuali per ammortizzati e svantaggiati; nonché di rimuovere il concetto di temporaneità dell'uso della somministrazione, caratterizzante nell'ambito della direttiva e presente nel testo originario, sostituito da una applicazione del decreto alla somministrazione a tempo determinato e

indeterminato, quest'ultima neanche prevista dalla direttiva: determinando in tal modo, nel contempo, una pesante ingerenza sul tavolo aperto con le parti sociali sulla riforma del mercato del lavoro.

Errori di merito

Rispetto al merito, ritengo che lo stesso sia sbagliato e con profili contraddittori con la direttiva stessa.

In primo luogo va rilevato - come già detto - che nella rivisitazione del decreto operata dopo il parere delle commissioni parlamentari sia scomparso il concetto di temporaneità della somministrazione che, al contrario, caratterizza con nettezza la direttiva: concetto che viene sostituito con il campo di applicazione individuato nella somministrazione a tempo determinato e in quella a tempo indeterminato. Ciò nonostante che nella direttiva quest'ultima fattispecie non sia affatto contemplata né sia prevista nel contesto delle

grandi realtà europee: entrambi elementi evidenziati come incongruità dell'ordinamento italiano nelle osservazioni consegnate da Nidil.

Per quanto poi inerente l'articolo 4 della direttiva, nel quale si invitano gli stati membri a rimuovere i "divieti e le restrizioni" al ricorso al lavoro in somministrazione - su cui ha fatto leva la persistente richiesta datoriale di abrogazione delle causali - è bene ricordare che la stessa direttiva aggiunge: "che non siano giustificati da ragioni di interesse generale... o dalla necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi". Va inoltre ricordato al riguardo che la normativa italiana ha, nella sua evoluzione, rimosso le iniziali restrizioni (esclusione di alcuni settori, nonché delle qualifiche di scarso contenuto professionale), ma ha lasciato causali e tetti di limite all'utilizzo posti dai contratti nazionali di lavoro esattamente al fine di prevenire abusi nell'uso improprio del lavoro interinale, come sostitutivo delle assunzioni a tempo indeterminato dell'utilizzatore: anche questo ampiamente sottolineato nelle osservazioni consegnate da Nidil.

E' malgrado questo contesto che il governo ha improvvisamente deciso di eliminare, unilateralmente, causali e tetti a favore di soggetti delimitati solo in modo fittizio. L'aver infatti individuato, nelle attuali condizioni di crisi, gli ammortizzati anche in deroga e gli svantaggiati da regolamento europeo, connota infatti una dimensione numerica di soggetti (non è azzardato parlare di oltre tre milioni di persone) tale da determinare quasi una coincidenza con il mercato del lavoro, affidando per di più alla contrattazione di ogni livello l'ulteriore possibilità estensiva della acausalità.

Ne consegue una pressoché totale liberalizzazione del ricorso alla somministrazione, neppure temporalmente limitata, che appare in netto contrasto sia con quella prevenzione degli abusi di cui parla la direttiva, che con la volontà enunciata dallo stesso governo, al tavolo sulla riforma del mercato del lavoro, di contenimento della precarizzazione del lavoro.

Ad ulteriore aggravante, nell'individuazione degli svantaggiati non sarà certo sfuggito al governo - e non si può fingere di ignorare nella discussione odierna - come per gli stessi soggetti l'articolo 13 comma 1 a) del decreto legislativo n. 276 preveda la possibilità di derogare al principio di parità con i lavoratori dipendenti attraverso convenzioni con le istituzioni locali o con Italia Lavoro. Così come non sfugge al presidente Vione che, dopo otto anni di letargo quasi integrale di tale norma, Assolavoro abbia stipulato a novembre una convenzione con Italia Lavoro per la sua più spedita applicazione, invitando nel contempo le singole agenzie associate a fare altrettanto.

Paradossi normativi

L'intreccio di normative fa dunque emergere un quadro di grande preoccupazione, nonostante la recente dichiarazione del sottosegretario Martone - dopo l'allarme lanciato da Nidil - che il problema dell'articolo 13 è "alla riflessione del governo". Preoccupazione che dovrebbero avere le stesse agenzie del lavoro al momento un po' troppo plaudenti.

Sul versante normativo assistiamo infatti al paradosso per cui il recepimento della direttiva sul principio di parità rischia di trasformarsi nel suo esatto opposto: l'incentivazione alla precarietà sottopagata in deroga al principio stesso, il che rende ancora più incredibili, nella loro infondata retorica, le dichiarazioni rese dal governo sui numerosi e positivi interventi varati a favore dei lavoratori somministrati. Né si può ignorare, nel contempo, come da questo quadro derivi un rischio enorme per lo stesso istituto della somministrazione.

Sin dal suo avvio infatti la somministrazione ha avuto una caratteristica peculiare: stare sul mercato come una forma di flessibilità in grado di mediare fra i legittimi interessi delle agenzie e un buon livello di tutela del lavoro. Un'ottica di flessibilità contrattata e regolamentata assunta a visione del settore, basata sul principio di parità e qualificazione del lavoro; sostenuta da forti relazioni sindacali e da una corposa e positiva bilateralità. Di questa visione di settore il punto di approdo più alto è rappresentato indubbiamente dal rinnovo del contratto nazionale di lavoro

“

Nel recepimento della direttiva ci sono stati errori di merito e di metodo che hanno introdotto una quasi totale liberalizzazione nel ricorso alla somministrazione

”

del 2008, nonché dalla gestione della crisi immediatamente successiva, dove la linea del "bilanciamento e composizione degli interessi" ha trovato la sua realizzazione più efficace e significativa.

Una caratteristica dunque costante del settore che ha reso possibile a Cgil Cisl e Uil di indicare la somministrazione, nella piattaforma presentata al governo, come la forma di flessibilità cui ricondurre altre forme, di segno opposto.

Una caratteristica che, dal cambio di presidenza del 2010, si è gradatamente appannata, con uno sfilacciamento progressivo di positive relazioni sindacali e con la ricerca, sempre più evidente, di scorciatoie di mercato - vedi la convenzione sopra richiamata - in cui il "bilanciamento" è sempre più superato dal prevalere degli interessi più immediati e ristretti delle agenzie, con un impoverimento complessivo di visione di settore.

Il decreto di recepimento, se ne restassero immutati i termini attuali, rischia di rappresentare il tassello definitivo di un cambio pelle della somministrazione, abbassandola al livello di altre forme contestate di finta flessibilità, in realtà sostitutive di lavoro a tempo indeterminato presso le imprese e con l'aggiunta del vantaggio del sottocosto contrattuale.

Contro questa deriva di snaturamento della somministrazione occorre che il settore ritrovi

la sua originaria unità di impostazione, impedendo il dissiparsi di un patrimonio di serietà e credibilità conquistato e provando a costruire proposizioni comuni di riordino normativo e contrattuale che ne consentano l'ulteriore evoluzione, senza tradirne il tratto di identità.

In questa direzione è certamente impegnata Nidil Cgil, nell'auspicio che quel tratto sia recuperabile e sia ripristinabile, a tale scopo, un livello di relazioni funzionale.

“

La somministrazione non deve abbassarsi al livello di altre forme di finta flessibilità, con questo decreto il rischio è reale

”

Un'elasticità sostenibile

L'acausalità non incentiva la precarietà lavorativa

L'apertura sulla "acausalità" nella somministrazione di lavoro formalizzata con il decreto legislativo n. 24 del 2012 di recepimento della direttiva Ue 2008/104 è tutt'altro che un incentivo all'estensione della precarietà lavorativa.

Non lo è se consideriamo che nella somministrazione, per come è stata normata dalla legge n.196 del 1997 e dal decreto legislativo n. 276 del 2003, è stata cancellata all'origine una delle due "facce", la più odiosa nei rapporti di lavoro precari, quella dell'aleatorietà retributiva, della riduzione contributiva, della disapplicazione di vincoli di legge e sindacali.

Non lo è se consideriamo che ben tre rinnovi contrattuali, intervenendo sulla "faccia" della durata dei rapporti di lavoro con un'estensione crescente degli interventi degli enti bilaterali, hanno fatto della somministrazione l'unica forma di flessibilità del lavoro socialmente sostenibile, un modello, certo perfezionabile, di flexsecurity per molti versi più strutturato di quanto non lo siano le poche esperienze similari in atto in taluni paesi nordici europei.

Non mi risulta che in qualcuno di questi paesi, pur tanto avanzati da sempre nelle politiche sociali, imprese e sindacati abbiano convenuto a un tavolo di trattativa di dar vita a un fondo pensione per i lavoratori interinali. Oggi noi stiamo attuando questo progetto e considero una grande responsabilità l'aver assunto la presidenza di Fontemp. Ho voluto fare questi richiami per sottolineare che l'acausalità non va vista con diffidenza, ma con fiducia, rinnovando l'impegno delle parti sociali a implementare o a costruire nuove tu-

Enzo Mattina è presidente di Fontemp, il fondo pensione integrativo per i lavoratori in somministrazione

tele che valorizzino la somministrazione come strumento di politica attiva del lavoro in alternativa ad altre forme di lavoro non standard consentite dall'ordinamento. La somministrazione soddisfa esigenze organizzative delle imprese, ma, avendo un costo orario ben superiore rispetto a quello riferito alle prestazioni dei lavoratori direttamente dipendenti dall'impresa che vi faccia ricorso, è del tutto improbabile che possa essere fattore di estensione del fenomeno sociale della precarietà.

“

Avendo costi superiori a quelli sostenuti per i lavoratori dipendenti, la somministrazione non può di fatto favorire la precarietà del lavoro

”

Per finire: capisco le riserve sull'applicazione dell'articolo 13 e ne è consapevole Assolavoro, tant'è che è stato proprio il suo presidente, Federico Vione, nell'ultima riunione del comitato direttivo dell'associazione, a chiedere alle agenzie una sorta di moratoria in previsione di un negoziato sindacale che fissi regole condivise nella pratica di quel disposto legislativo.

Lavoratori da orientare

Il ruolo strategico delle agenzie per il lavoro

I recenti dati Istat dichiarano che oggi in Italia un giovane su tre non ha un lavoro e che il tasso di disoccupazione complessivo è salito al 9,3 per cento.

La recente riforma del mercato del lavoro evidenzia in più parti la necessità di creare delle buone politiche attive che sostengano il disoccupato nel periodo di non lavoro, non solo attraverso un sostegno economico, ma soprattutto attraverso interventi mirati alla riqualificazione e ricollocazione.

In questo scenario il ruolo delle agenzie per il lavoro diventa più che mai determinante nella funzione di orientamento e accompagnamento, oltre al normale ruolo di collocamento che gli compete, per i giovani e non solo che si affacciano al mondo del lavoro.

Il primo aspetto importante da non sottovalutare è la necessità, sempre più forte, di avere un buon orientamento che permetta a chi è in cerca di un primo lavoro, ma soprattutto a chi si deve ricollocare a causa della crisi, di capire come muoversi in un mercato del lavoro sempre più nuovo e dinamico. Nuovo sia per le riforme avvenute, ma anche per le competenze che si ricercano, frutto di una evoluzione determinata dalla globalizzazione e della recente crisi economica che ha colpito l'Europa e non solo.

Il ruolo strategico che un'agenzia per il lavoro può svolgere risulta fondamentale per fornire un percorso di orientamento ad hoc a chi lo richiede, ritagliato sulle peculiarità personali, legato al ruolo di outplacement a cui sono chiamate le stesse.

Tutto questo, però, rischia di restare pura te-

Silvia Degl'Innocenti è
segretario nazionale della
Felsa-Cisl

oria se non si decide di creare una buona forma di integrazione tra il pubblico e il privato, un'integrazione che tenga conto delle specificità e competenze che agenzie, da una parte, e centri per l'impiego dall'altra hanno in questi anni sviluppato. Non neghiamo, poi, il fatto che oggi, oltre a una necessità di rilanciare il nostro paese da un punto di vista economico, chi cerca lavoro ha una forte necessità di capire come potersi orientare. In una realtà dove i piani di studi non sono molto

“

In una realtà in cui i piani di studio non sono conformi alle esigenze del mercato servono strutture che spieghino come e dove cercare lavoro

”

conformi alle esigenze del mercato, la necessità, da un punto di vista soprattutto sociale, di avere delle strutture in grado di spiegare e aiutare come e dove si cerca lavoro diventa importante tanto quanto quello di offrirlo. Chi oggi fuoriesce dal mercato del lavoro o vi entra per la prima volta si trova davanti un mondo, variegato, che senza un buon navigatore rischia di essere di difficile gestione.

La formazione

Ecco che l'orientamento su cosa poter fare assume un ruolo strategico per il lavoratore. A un buon orientamento, va comunque affiancata una buona formazione e delle buone regole di politiche attive. Dal rinnovo del contratto del settore delle agenzie del 2008 - che prevede tra le altre cose in caso di licenziamento una una tantum per il somministrato - la somministrazione ha unito strumenti di sostegno al reddito con la formazione, al fine di utilizzare i periodi di non lavoro per il conseguimento di qualifiche necessarie per poter

rispondersi nel mondo del lavoro.

La formazione come forma primaria di welfare è per la somministrazione un pilastro. Dal 2001 a oggi Forma.Temp è diventato una delle colonne portanti di quella che oggi viene identificata come buona flessibilità. Garantisce una formazione per chi ha in essere un contratto di somministrazione, ma soprattutto per chi è in cerca di lavoro.

Il recente recepimento della direttiva 2008/104/CE, oltre che ribadire l'obbligatorietà della parità di trattamento tra un lavoratore dipendente dell'azienda utilizzatrice e un somministrato, ha introdotto il concetto di acausalità per alcune fasce di lavoratori anche se assunti, sempre tramite agenzia per il lavoro, con contratto a tempo determinato.

In particolar modo ha tolto la causale a tutti lavoratori che beneficiano di ammortizzatori sociali a causa di crisi aziendali e ai lavoratori definiti "svantaggiati". In generale questo può risultare un punto di interessante lettura per sostenere il "reintegro" di quelle fasce di lavoratori che più di altri hanno difficoltà a trovare un lavoro. L'aspetto che invece risulta strano e di difficile comprensione è il perché,

in un mercato del lavoro che mira a ridurre i contratti definiti "atipici", con una recente riforma che ha scelto di far costare di più il lavoro che non rientra nel tempo indeterminato, non si sia inserita nel decreto di recepimento della direttiva la "acausalità" per i dipendenti in somministrazione a tempo indeterminato assunti dalle agenzie per il lavoro. Il recente rinnovo contrattuale del 2008 ha regolamentato la trasformazione obbligatoria dei contratti in somministrazione a tempo indeterminato dopo 36 mesi o 42 mesi inserendo anche un incentivo economico di assunzione da parte della bilateralità nel caso in cui la trasformazione avvenisse prima della maturazione dell'obbligatorietà.

Con questo tipo di meccanismo nel giro di pochi anni si è passati da circa 3mila lavoratori a tempo indeterminato a quasi 10mila, dato molto interessante se si tiene conto del fatto che gli anni di riferimento sono quelli che vanno dal 2009 al 2011, cioè nel pieno della crisi economica, e lo diventa ancora di più se si pensa che la somministrazione a tempo indeterminato ha avuto, nel 2009, un calo del 40 per cento rispetto alle missioni a tempo determinato.

Le scelte del governo

Quindi in questo scenario diventa oggettivamente di difficile comprensione la scelta del governo, nel decreto di recepimento della direttiva europea, di non sostenere il lavoro a tempo indeterminato anche tramite agenzia per il lavoro attraverso l'abolizione della causale.

Dall'introduzione del lavoro interinale a oggi, la somministrazione, e quindi le agenzie per il lavoro, sono sempre state viste come mere fornitrici di lavoro e non come veri e propri datori di lavoro. Tutto questo perché le prime a pensare in questa ottica sono proprio le agenzie stesse. Non basta garantire una retribuzione equa per essere fornitori di buona flessibilità. Il mondo della somministrazione è un sistema che tutela il lavoratore durante il periodo di lavoro e anche - e soprattutto, mi viene da dire - durante i periodi di non lavoro.

Non dimentichiamo che oggi un lavoratore somministrato, oltre alla possibilità di maturare la normale disoccupazione Inps, è accompagnato da una serie di prestazioni che la bilateralità di settore ha messo in campo: accesso al credito, copertura infortunistica, tutela sanitaria, maternità, per chi non accede alla maternità Inps, rimborso asilo nido e per finire sostegno al reddito.

Un dato su tutti, la prestazione di sostegno al reddito, prevista col rinnovo contrattuale del 2008, nell'anno 2009-2010 è stata richiesta da 15mila lavoratori in somministrazione.

In un momento in cui la flessibilità risulta essere un elemento molto importante, la scelta consapevole alla quale le agenzie sono chiamate è quella di fare il salto di qualità, che passa in primis da una presa di responsabilità. Dal T.U. (Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167), alla recente riforma del mercato del lavoro l'apprendistato è diventato il canale privilegiato di accesso al mondo del lavoro dei giovani. Un recente accordo tra le parti ha regolamentato l'apprendistato anche per le agenzie per il lavoro. L'aspetto rilevante dell'accordo è il valore assoluto che si dà al piano formativo, considerato l'elemento fondamentale per il percorso di apprendistato e la piena responsabilità delle agenzie che scelgono di assu-

mere apprendisti. L'accordo rimane in linea con quello che caratterizza la somministrazione e cioè un maggior costo del lavoratore. Infatti, a differenza di un apprendista assunto da un'azienda, in caso di interruzione del rapporto di lavoro, che può essere fatta solo per giusta causa o giustificato motivo oggettivo, una volta individuato il percorso di licenziamento, al lavoratore spettano nove mesi di formazione e retribuzione pagate dall'agenzia. La scelta delle parti di regolamentare anche questo aspetto sia sotto il profilo normativo che sotto il profilo formativo si riconduce totalmente ai contratti di categoria e si lega al concetto di piena responsabilità espresso precedentemente.

“

Non basta garantire una retribuzione equa per fornire buona flessibilità, la somministrazione deve tutelare anche durante i periodi di non lavoro

”

Certo il dare fiducia a un mondo variegato come è quello della somministrazione nella gestione di aspetti molto delicati come l'apprendistato può sembrare a qualcuno azzardato. Sarebbe più facile dire di no per non correre eventuali rischi di dumping che potrebbero creare danni agli stessi lavoratori. Ma per noi che in questi anni abbiamo investito in questo sistema, seppur con ruoli diversi, questo è un modo per dimostrare che le agenzie sono "cresciute" e che sono pronte a gestire il nuovo del mercato del lavoro con un ruolo da protagoniste e come portatori di buona flessibilità.

L'unica speranza è non rimanerne delusi per non dare ragione a chi sostiene: ve lo avevo detto.

Giuseppe Berretta, deputato Pd, e' membro della commissione Lavoro della Camera.

Contatto con l'impresa

Passo verso la stabilità, ma non e' sempre così

Il fatto che si parli spesso di somministrazione di manodopera è un fatto positivo, perché è uno strumento utile e importato e anche la direttiva di cui stiamo parlando dà, in questo senso, una certificazione da parte della Comunità europea. Nel contempo, però, ritengo di dover esprimere alcune preoccupazioni per le scelte improprie che sono state fatte dal governo in sede di recepimento della direttiva, a cominciare da una certa mancanza di rispetto per il ruolo delle parti sociali e dello stesso parlamento, che si è visto servire un testo diverso da quello su cui ci si era confrontati. Un testo che introduce l'acausalità nei confronti degli svantaggiati finisce infatti per entrare in contrasto con la stessa ratio della direttiva comunitaria eliminando limiti che, invece, erano stati introdotti per eliminare possibili abusi.

A me sembra che nella direttiva prevalga un'istanza di politica sociale che viene però sovrastata da una politica occupazionale. L'obiettivo è chiaramente quello di armonizzare le discipline, di utilizzare questo strumento in modo progressivo, di liberalizzarlo, facendo sì che il suo utilizzo sia in ogni caso messo in atto garantendo parità di trattamento e informazioni tali da consentire il passaggio da questa forma di utilizzo a quella che viene considerata nell'ordinamento comunitario e nazionale come l'obiettivo vero, cioè la presa di contatto con il mondo del lavoro attraverso la sperimentazione di un rapporto di impiego che deve poi dar luogo ad un rapporto di lavoro in pianta stabile.

Questo ha delle ricadute sul diritto interno. Partiamo dal fatto che si afferma il principio della parità di trattamento. Bene. Si possono utilizzare gli svantaggiati alla luce della scelta

Giuseppe Berretta, deputato Pd, e' membro della commissione Lavoro della Camera.

operata dal governo in sede di decreto legislativo, ma sicuramente non possono essere trattati in maniera differenziata: un'eventuale opzione di questa natura sarebbe in contrasto con la direttiva comunitaria e con il principio di parità di trattamento.

In contrasto con la direttiva comunitaria è anche l'articolo 8 comma 9 della 276, nella parte in cui prevede la sanzione di nullità delle clausole tese a limitare la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di lavoro, perché non si applica nel caso in cui sia corrisposta un'indennità secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicabile. In altri termini, questa norma ostacola la stabilizzazione in quanto prevede, in cambio della rinuncia della possibilità di instaurare un rapporto di lavoro stabile, la corresponsione di un'indennità.

“
La direttiva contiene incongruenze che vanno corrette per fare della manodopera in somministrazione uno strumento di buona flessibilità in entrata
”

In contrasto con la direttiva sono poi anche tutte quelle clausole che di fatto impediscono l'instaurazione di un rapporto tra lavoratore e utilizzatore al termine della missione. Da questo punto di vista sono da considerarsi nulle tutte quelle clausole - ammesso che ci siano - apposte al contratto che limitino questa possibilità o che rendano estremamente onerose le dimissioni in vista delle assunzioni. Ritengo che queste clausole vadano lette in maniera molto rigorosa perché l'obiettivo della direttiva non è solo quello di regolamentare il rapporto di lavoro in somministrazione, ma anche quello di stabilizzare tale rapporto.

Infine, credo che ci sia un ulteriore tema che si dovrebbe affrontare, quello del sistema sanzionatorio. Il legislatore comunitario si limita a dire che le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Nel nostro ordinamento sappiamo che le sanzioni sono disciplinate dagli articoli 27 e 28. Quello che va sottolineato, al riguardo, è che le sanzioni di carattere civilistico sono eccessivamente spostate sul fronte dell'utilizzatore, esonerando da questo punto di vista l'agenzia di somministrazione in ordine alla responsabilità. Al contrario, soprattutto nel caso in cui gli utilizzatori siano piccole imprese, esiste un vantaggio in termini di conoscenza della somministrazione da parte delle agenzie. Quindi far ricadere sull'utilizzatore tutte le sanzioni relative all'uso scorretto del rapporto di somministrazione è in contrasto con la logica di proporzionalità delle sanzioni.

La direttiva, in sostanza, contiene delle incongruenze che andrebbero aggredite per fare della manodopera in somministrazione davvero uno strumento di buona flessibilità in entrata.

Riscattare il lavoro

La flessibilità e le esigenze di lavoratori e imprese

Credo che potremmo fare un errore se pensassimo che la necessità di una riforma del mercato del lavoro passi soltanto per questioni di carattere economico e di efficienza del sistema. L'obiettivo condiviso di una riforma deve essere quello di una maggiore giustizia sociale e di una più efficace tutela della persona che lavora, all'interno di un sistema coerente con la nostra cultura e i nostri valori. Siamo consapevoli che ogni riforma che non ha visto il coinvolgimento delle parti sociali si è tramutata in una sovrastruttura e che ci avviamo in direzione di un nuovo modello sociale con meno Stato e più società, senza che questo però debba significare abolire i diritti o evitare i doveri.

Credo, quindi, che qualsiasi riforma che parli di lavoro, deve innanzitutto partire dalle effettive esigenze del paese e dei suoi cittadini. Le dispute accademiche dei venditori di diritto hanno finito per realizzare percorsi anche lodevoli, ma spesso privi di aderenza alla realtà e in questo contesto anche la classe politica si è spesso persa dietro incomprensibili proposte, impegnandosi a raccontare la "flessibilità" senza rendersi conto che essa è ormai divenuta un aspetto congenito all'interno del nostro sistema industriale.

Io credo che un reale riscatto del lavoro si avrà solo attraverso una interpretazione costruttiva delle flessibilità nella quale lo strumento non sia funzionale a se stesso, ma accompagni le esigenze dei lavoratori e delle imprese. La flessibilità se utilizzata nella sua funzione può rappresentare un'opportunità, ne è prova il fatto che nella somministrazione non si è

Magda Maurelli, sindacalista, e' segretario generale della Uil.Temp@

generato alcun dualismo dei diritti rispetto ai contratti standard, anzi si è assistito a sperimentazioni di welfare alla persona, sostenendo i diritti individuali in una rete collettiva di protezioni sociali.

Diversamente, attraverso l'uso indiscriminato dei co.co.pro e delle partite iva e l'abuso di stage e tirocini si è favorito un processo di deregolamentazione generale.

“
Con la
somministrazione
non si è generato
alcun dualismo rispetto
ai contratti standard,
ma si sono sostenuti
i diritti individuali
attraverso una
rete di protezioni
”

Bilateralità e formazione

Oggi le parti sociali devono essere consapevoli del loro ruolo e del ruolo che, nell'attuale mondo del lavoro, deve avere una sana concertazione. Perché il destino dei lavoratori passa per il destino delle imprese.

Per questo ritengo che la bilateralità, sia l'unica strada percorribile.

L'obiettivo che dobbiamo avere è quello di andare oltre le idee e ritornare alla persona, come già abbiamo fatto nel corso di un processo che ci ha visto lontani sia dal sindacalismo ideologico che dal nanismo dell'impresa. Avvicinarsi alla società in quanto tale significa avere il coraggio di gestire un'evoluzione naturale del lavoro senza degenerare nel difendere i diritti, cosa che finisce col difendere il diritto per il diritto.

La vera difesa di una buona occupazione sta nello sviluppo delle politiche attive e - per ri-

manere nel dibattito di questi giorni - non nella presenza delle causali. Causali che non hanno evitato o promosso una buona occupazione, ma che hanno soltanto aperto un'area di indeterminazione che non ha aiutato la somministrazione ad assurgere a quel ruolo di flessibilità regolata che gli poteva essere proprio.

Oggi il decreto di recepimento della direttiva europea va visto come un'opportunità e non come una controriforma da deriva orientale dei diritti.

Bisogna evitare un approccio sanzionatorio nella gestione della flessibilità. Questo crea solo danni ai lavoratori e alle imprese. Se no lo facciamo possiamo continuare a produrre liste di cassintegrati e disoccupati o sperare in un'autarchia economica con il posto fisso garantito per tutti.

Nel dibattito sulla riforma del lavoro, la somministrazione è stata definita e considerata come una tipologia contrattuale flessibile, governata, garantita, utile a bilanciare le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa e soprattutto adatta ad assorbire altri contratti temporanei più asfittici.

Non è un caso se la strada che oggi continuiamo a percorrere, sia quella di un accordo che renda fruibile l'apprendistato in regime di somministrazione, perché è necessario ripensare gli strumenti d'ingresso nel mercato del lavoro, riconsiderando al contempo i percorsi formativi a livello individuale necessari ad acquisire un mestiere, integrando apprendimento, lavoro e maggiori tutele.

In tale contesto, la formazione, deve essere vista come uno strumento utile ad anticipare i cambiamenti che il mercato del lavoro ci propone.

Oggi l'apprendistato integrato con le capacità di collocazione del lavoro in somministrazione diventa un'opportunità. Un'opportunità se si pensa anche alla possibilità e al ruolo che le agenzie possono realizzare verso politiche di indirizzo, migliorando e governando le politiche attive del lavoro.

Il sistema dei centri per l'impiego ha raggiunto buoni livelli di efficienza al nord che non sempre corrispondono alle realtà delle regioni del sud, ma che in entrambi i casi possono integrarsi con le agenzie per il lavoro contribuendo ai servizi per la ricerca, selezione, intermediazione e outplacement.

Sarebbe utile, nel momento in cui nel paese si parla di liberalizzazioni che si tornasse a discutere degli elementi di integrazione, raccordo e cooperazione tra servizi pubblici per l'impiego e agenzie per il lavoro.

Una integrazione che avrebbe dovuto permettere all'utente, sia esso lavoratore che impresa, di scegliere liberamente a chi rivolgersi con l'obiettivo di aumentare la qualità e quantità dei servizi resi, per facilitare il reinserimento dei disoccupati e l'entrata nel mondo del lavoro di chi è in cerca di una prima occupazione e per rompere anche una tradizione italiana di trovare un lavoro tramite amici.

Ma questa riforma non è mai veramente decollata perché si è vissuto il cambiamento come una lesa maestà, la Borsa nazionale del lavoro stenta a decollare e ognuno dei soggetti è rimasto a gestire la propria area di competenze, imprenditoriale in un caso, burocratico amministrativa nell'altro.

Paradossi italiani

Non possiamo continuare a trascurare che solo il 2 per cento dei disoccupati trova lavoro tramite i centri per l'impiego e che invece le agenzie per il lavoro hanno difficoltà ad accedere alle liste dei senza lavoro ivi compresi i lavoratori in mobilità.

Nel momento in cui si discute di riforma del mercato del lavoro e di nuove opportunità per i giovani, credo sia importante ripensare anche ai servizi che possono aiutare e sostenere quel giovane nel trovare occupazione.

Questo passaggio permetterebbe di sviluppare la funzione sociale che può essere svolta dalle agenzie per il lavoro, specie nel caso della ricollocazione dei lavoratori usciti dai cicli produttivi o del collocamento dei disabili.

Mi rendo conto che iniziamo a parlare di modelli avanzati, che provano ad adattarsi a scenari di politica economica e del lavoro che cambiano, ma il nostro obiettivo è coniugare i diritti con le opportunità. Va cambiata la cultura del lavoro, il

lavoro è precario solo se non hai un welfare che ti sostiene. Oggi il nuovo concetto di lavoro preminente, è quello regolato a tempo e l'hanno compreso, loro malgrado, le nuove generazioni. E' per questo che dobbiamo fare lo sforzo di rafforzare il sistema delle tutele e dei diritti che tenga in considerazione la persona.

Credo sia proficuo sfruttare la situazione attuale per confrontarci apertamente, coscienti che questa non è la prima crisi di sistema e che non sarà neanche l'ultima, ma coscienti anche che ne usciremo rafforzati solo se sapremo raccontarci delle verità, al di là delle logiche di posizione che ci hanno caratterizzato per anni.

“

Solo il 2 per cento dei disoccupati trova lavoro tramite i centri per l'impiego, intanto le agenzie per il lavoro hanno difficoltà ad accedere agli elenchi di chi cerca occupazione ”

Avere il coraggio di abbattere i falsi miti, tipici della dialettica politica, parlare il linguaggio della verità, partire dall'individuo liberandolo da chi, continua a raccontare che può ancora arrivare lo stato "salvatore".

Noi non ci sottrarremo e contribuiremo con responsabilità ad affrontare la realtà che stiamo vivendo e il cambiamento che si sta realizzando. Ma i salari crescono con la produttività e non per decreto, e la crescita di un paese dipende dalle politiche di sviluppo che si andranno a costruire, altrimenti, le intenzioni che abbiamo e le azioni che produciamo restano nell'alveo di un detto siciliano che dice, che "tutto questo è niente elevato al niente".

Tempo di competitività

Urgono altre soluzioni per dare slancio al paese

In questi giorni di vivaci discussioni sulla riforma del lavoro, occorre richiamare l'attenzione sulla recente pubblicazione da fonte Istat che registra un tasso di disoccupazione giovanile prossimo al 35 per cento: significa che l'incidenza dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca di lavoro nel mese di febbraio è quasi al massimo storico. Si tratta infatti del tasso più alto sia dall'inizio delle serie storiche mensili (ovvero dal gennaio 2004) che da quelle trimestrali (iniziate nel quarto trimestre del 1992).

In questo spiacevole contesto occupazionale, l'affiancamento ai servizi pubblici per l'impiego di operatori privati in grado di svolgere attività come l'accoglienza, l'informazione, la preselezione, l'orientamento professionale, l'accompagnamento all'inserimento lavorativo e la formazione, ha permesso di aggirare la rigidità del mercato del lavoro e di inserire più o meno stabilmente i lavoratori all'interno del mondo del lavoro.

E' ormai un dato certo che la capacità di penetrazione sul mercato del lavoro delle agenzie private è più agile rispetto a quella dei servizi pubblici per l'impiego delle province e delle regioni, e ciò in particolar modo grazie alla disponibilità di database contenenti un ampio bacino di curriculum che consentono alle aziende di selezionare il miglior profilo corrispondente alle proprie necessità, facilitando a tutti i livelli l'incontro tra domanda e offerta.

Ma il grande successo delle agenzie private risiede soprattutto nella straordinaria capacità di gestione della cosiddetta flexicurity, un

Giancarlo Bergamo e' segretario nazionale dell'Ugl Terziario

tema caldo nel dibattito tra governo e parti sociali, in vista della ormai prossima approvazione della riforma del mercato del lavoro.

Il valore dell'intermediazione

Per comprendere a fondo il ruolo di contemporanea promozione di flessibilità e sicurezza operato dalle agenzie nell'ambito del mercato del lavoro, è opportuno confrontare il contratto di somministrazione con il lavoro a termine gestito dalle aziende senza intermediazione.

“ Il grande successo delle agenzie private risiede soprattutto nella straordinaria capacità di gestione della cosiddetta flexicurity ”

La flessibilità offerta dalle agenzie private, benché più onerosa, risulta più equa e tutelante per i lavoratori rispetto alla flessibilità attuata dalle aziende, che spesso si riconduce ad una impropria esigenza di riduzione del costo del lavoro.

A differenza di quanto accade nelle aziende, le agenzie private supportano il lavoratore nella costruzione di una reale "occupabilità della persona", attraverso la formazione e la continua qualificazione professionale, che sostengono il lavoratore soprattutto in eventuali fasi di ricollocazione lavorativa.

L'istruzione e la formazione si rivelano un buon investimento a tutela della disoccupazione, anche nei periodi di recessione eco-

nomica come quello che sta investendo il nostro paese. Il rapporto tra il livello d'istruzione/formazione e la probabilità di cadere in disoccupazione è stato evidenziato da numerosi studi empirici. In periodi di crisi economica, infatti, le persone con un livello di formazione e di istruzione basso sono di solito il gruppo che soffre di più in termini di occupazione e potrebbe cadere nella trappola della disoccupazione di lunga durata.

E' dunque a partire da questa consapevolezza che non bisogna trascurare il ruolo degli enti bilaterali nella formazione. Nell'ultimo decennio la bilateralità si è proposta innanzitutto la finalità di valorizzare l'approccio partecipativo e il ruolo strategico delle risorse umane attraverso la formazione, ma anche la finalità di migliorare a tutti i livelli l'informazione tra le parti e i soggetti nazionali e comunitari che presiedono la gestione delle risorse economiche destinate alla formazione.

Con il consolidamento dei fondi interprofessionali si è giunti alla consapevolezza che le funzioni loro proprie non si limitano alla mera erogazione di risorse, ma in sinergia con gli organismi bilaterali territoriali esistenti, essi rafforzano il modello

partecipativo di formazione continua, raccordandolo con gli altri settori sociali e istituzionali presenti sul territorio.

A questo proposito è doveroso ricordare il ruolo dell'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo, interamente finanziato dalle agenzie per il lavoro, che ha dato vita a un vero e proprio sistema di welfare contrattuale, ampliando tutta una serie di prestazioni integrative rispetto a quelle di legge, e di Forma.Temp (fondo bilaterale nato per finanziare percorsi formativi per i lavoratori in somministrazione e per i disoccupati iscritti alle agenzie per il lavoro e in cerca di occupazione) che basano il percorso di modernizzazione, crescita e competitività sulla valorizzazione e sul ruolo delle risorse umane qualificate.

In un mercato del lavoro ben lontano dai tempi del posto fisso e in cui mancano politiche attive efficienti, è di fondamentale importanza mettere le persone in grado di poter ritrovare un lavoro.

Le agenzie per l'impiego private sono realmente un soggetto strategico nel mercato del lavoro, funzionano: secondo le ultime rilevazioni di Ebitemp, da gennaio di quest'anno il settore è cresciuto in maniera importante, con un aumento sia del monte retributivo complessivo di coloro i quali hanno prestato la propria opera tramite le agenzie interinali sia delle ore lavorate; ma non basta, bisognerebbe aumentarne l'azione, spingendo la domanda delle aziende.

Purtroppo, forse anche a causa della scarsa consapevolezza del loro ruolo sociale, l'attività di questi soggetti privati non è ancora valorizzata ai massimi livelli. Occorre fare in modo che queste agenzie ricoprano un ruolo attivo nell'attuale contrattazione sulla riforma del lavoro, in caso contrario si perderebbe l'opportunità di ridare competitività al nostro paese.

Secondo quanto emerge da recenti dichiarazioni del ministro del lavoro Elsa Fornero, al fine di abolire forme contrattuali la cui incerta applicazione costituisce la causa principale del problema del precariato, il contratto di apprendistato diventerà il principale veicolo di accesso dei giovani nel mondo del lavoro: il nostro auspicio è quello di una crescita decisiva dell'utilizzo del contratto di apprendistato nell'ambito della somministrazione di manodopera sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, con l'eventuale abbattimento di scomode limitazioni legate a settori produttivi e attività.

Creare valore

Obiettivo primario di chi opera nel settore

Nel corso degli anni, attraverso il dialogo sociale, abbiamo creato valore aggiunto ed è quello che vogliamo continuare a fare anche in futuro.

Ci rendiamo conto che l'articolo 13, seppur il legislatore era mosso dalle migliori intenzioni, può dar luogo a delle distorsioni in sede applicativa, ma è da tener presente che questo articolo risale al 2003 e fino ad oggi non è stato mai utilizzato. A non farne ricorso sono state le stesse agenzie per il lavoro. E' inoltre evidente che il tema è oggetto di palesi strumentalizzazioni da parte di taluni.

Il tema centrale non è pagare meno il lavoratore somministrato, dobbiamo sforzarci per arginare altre forme di flessibilità, quelle che, al contrario della somministrazione, non sono pagate adeguatamente, non sono tutelate e rappresentano una distorsione. Abbiamo una grande sfida da affrontare, abbiamo un tavolo aperto, abbiamo un'opportunità che vale per tutti.

Cogliamola insieme per far crescere il nostro mercato del lavoro in maniera positiva.

Federico Vione è presidente di Assolavoro, l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro

Tavola Rotonda

con

Giuliano Cazzola,
Cesare Damiano
e Giorgio Pogliotti

Tra somministrazione e art.18

Il mercato del lavoro alle prese con il nodo flessibilità

Giorgio Pogliotti

Quello del lavoro in somministrazione è un tema di grande attualità ed è, tra l'altro, uno dei punti in discussione nella trattativa, in corso in queste settimane, sulla riforma del mercato del lavoro.

Quando si parla di riforma del mercato del lavoro, si parla anche di quella che il ministro Fornero ha definito «buona flessibilità». La stessa piattaforma presentata da Cgil, Cisl e Uil considera il lavoro in somministrazione come un punto di riferimento, spingendosi anche a proporre che alcune forme contrattuali, che usiamo definire atipiche, possano in qualche modo rientrare nell'ambito del lavoro in somministrazione, anche perché il lavoro in somministrazione risponde a un principio che è caro a tutti e tre i sindacati: quello di far costare di più la flessibilità. Per fare in modo che le imprese la utilizzino solo quando è effettivamente necessaria - e non per pagare di meno la manodopera - e per poter tutelare i lavoratori.

Suggerirei allora una riflessione, sia a Cesare Damiano che a Giuliano Cazzola, che sono i protagonisti di questa tavola rotonda, su questo un tema: il lavoro interinale è ancora residuale tanto che riguarda solo l'1,1 per cento del mercato del lavoro - evidentemente presso gli imprenditori sono più popolari altre forme di flessibilità - mentre è di questi giorni il recepimento della direttiva comunitaria da parte del governo, un recepimento che, eliminando le causali, ha visto in disaccordo la Cgil e parte della Cisl.

Cesare Damiano, ex ministro del Lavoro, deputato, e' capogruppo Pd in commissione Lavoro della Camera
Giuliano Cazzola, deputato, e' vicepresidente della commissione Lavoro della Camera
Giorgio Pogliotti, giornalista, lavora a Il Sole 24 Ore

Giuliano Cazzola

In effetti c'è un problema di metodo. Se c'è un trattativa aperta sul mercato del lavoro e su questo tema c'è improvvisamente un'anticipazione, chi partecipa al tavolo ha il diritto di sollevare le relative questioni di merito. Il mio giudizio su questo decreto è positivo, pur con le sue luci e le sue ombre, perché affronta, seppur in maniera non completa e non integrale, con una norma già esistente nell'ordinamento una cosa assurda, il "causalone", che con la sua estrema genericità consentiva in qualche modo un esame improprio da parte dei giudici con effetti diversi a secondo delle diverse realtà in cui veniva affrontato e metteva le aziende in una condizione di incertezza assoluta ogniqualvolta avessero ritenuto di servirsi di questo elemento. Tutto ciò, tra l'altro, con una sanzione prevista a carico del soggetto utilizzatore, che doveva assumere a tempo indeterminato il lavoratore se il giudice, dopo aver scartato le ragioni dell'impresa, riteneva non esserci motivo di ricorrere a un contratto di somministrazione.

Quindi, anche se in maniera indiretta, con questo decreto il governo ha affrontato un problema serio che impediva il decollo della somministrazione. Io valuto questo come una cosa positiva. In una situazione come la nostra in cui la flessibilità ha tante sfaccettature - e in questo quadro, per le imprese, è anche un modo per risparmiare - si deve tenere in considerazione il fatto che avere organici sottoposti a limiti variabili non è dovuto alla volontà dell'imprenditore, ma è imposto dalle leggi del mercato. Per cui avere un istituto giuridicamente ben definito cui l'impresa può far ricorso quando occorre manodopera, garantisce un po' tutti. Io non credo che il contratto di lavoro a tempo indeterminato possa essere il risultato di un arrembaggio. Riuscire a ottenere un lavoro a tempo determinato approfittando di una legge sbagliata, significa, avere un posto finto che non crea ricchezza. Bisogna, invece, coniugare i diritti dell'impresa e dei lavoratori.

Cesare Damiano

Sul decreto, noi del Pd, abbiamo un giudizio più critico. La questione di merito non è sbagliata.

Da un lato, come diceva Cazzola, decretare su una materia che è oggetto di confronto con le parti sociali credo sia improprio, dall'altro, rispetto al lavoro che abbiamo svolto in commissione Lavoro, questo decreto va oltre per quanto riguarda la parte relativa all'articolo 4 parte c 5 ter. a e b, cioè tutte le disposizioni nelle

“Vanno coniugati i diritti dell'impresa con quelli dei lavoratori; ottenere un lavoro a termine grazie a una legge sbagliata significa avere un posto finto che non crea ricchezza”

quali si parla di soggetti svantaggiati: il tema, così come è stato risolto, non ci era stato posto.

Veniamo al merito, al lavoro interinale. Quando parlo di semplificazione del quadro delle flessibilità - che per me è eccessivo - non ho mai citato il lavoro interinale per un motivo semplice, ma fondamentale: con il ricorso a questo strumento l'azienda, insieme alla scelta positiva della flessibilità di un costo, assume su di sé un onere. Io spero che questo strumento cannibalizzi i contratti a progetto, le finte partite iva, tutto quello che è mistificazione del mercato del lavoro.

“
Spero che
la somministrazione
cannibalizzi i contratti
a progetto, le finte
partite iva e tutto
ciò che è
mistificazione
del mercato del
lavoro
”

A mio avviso la legge Biagi peccava di un eccesso di ottimismo quando considerava le possibilità di aumentare l'occupazione attraverso la moltiplicazione delle forme di lavoro flessibili. A tanti anni di distanza, scontando il fatto che siamo in un periodo di crisi (anzi addirittura di recessione), oggi spaventano i dati. L'Istat ci dice che aumenta la disoccupazione, che aumenta l'inflazione. Il risultato della legge che da Biagi hanno tratto ispirazione è stato negativo, ha partorito un eccesso di precarizzazione. Poi, certo, conteneva anche delle cose buone che io ho applicato quando ero ministro. Ricordo che sul lavoro a progetto, con le direttive che ho emanato, è stato possibile stabilizzare molte persone che altrimenti avrebbero navigato nel mare magnum della precarietà a vita.

Io non credo nell'idea che più forme di lavoro flessibile siano a disposizione dell'impresa più aumenta, a piccole frazioni, l'occupazione.

Io penso che ci sia uno strumento prevalente, che è il lavoro interinale. E questo lavoro interinale ha una caratteristica: costa di più. Io imprenditore voglio la flessibilità? bene, la pago. Dove non c'è questo scambio non si dovrebbe poter far niente, cosicché spero che venga abolito il lavoro a progetto.

Sulla causale, poi, si può discutere, ma non possiamo abolire insieme tetti e causale. Favorevole a utilizzare il lavoro interinale, vorrei fossero fissati dei tetti di utilizzo della flessibilità definiti dal contratto nazionale e che venissero determinati i costi.

Giorgio Pogliotti

Alle prime riunioni dei tavoli di confronto la Cgil portò uno studio con la descrizione di 46 diverse tipologie contrattuali, un quadro contestato da Confindustria che ne aveva calcolate di meno apportando una serie di variazioni sul tema. Fatto

sta che l'impostazione che, sulla questione, sembra prevalere al ministero non sia quella di disboscare, ma di contrastare gli abusi che si verificano nel far ricorso alle varie fattispecie, in particolare per quel che riguarda l'associazione in partecipazione, la mono committenza e le partite iva. L'impostazione del ministro Fornero è quella di incentivare o disincentivare il ricorso ai diversi istituti e non di eliminare l'una o l'altra forma contrattuale. Partendo da questa considerazione vorrei chiedere all'onorevole Cazzola se è d'accordo con Damiano quando dice che "il proliferare di forme contrattuali ha favorito la precarizzazione".

Giuliano Cazzola

Che ci fosse da fare pulizia era chiaro anche nella lettera di intenti che, il 26 ottobre del 2011, il precedente governo aveva mandato al G20. L'anomalia italiana, rispetto a quanto avviene nel resto d'Europa, sta tutta nelle collaborazioni. Al riguardo va però ricordato che già la legge Biagi aveva previsto che i contratti a progetto o a programma fasulli dovessero essere convertiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

In generale credo che rapporti di lavoro diversi vadano a regolare situazioni lavorative specifiche che se regolate diversamente avrebbero una disciplina lavorativa inappropriata.

C'è invece una cosa su cui non sono d'accordo ed è la tendenza a mettere insieme precarietà e disoccupazione. In Italia è questa l'emergenza e non è che se noi risolviamo il problema della precarietà risolviamo anche il dramma della disoccupazione. In un saggio di Tiziano Treu si legge che nel periodo compreso tra il 2000 e il 2007, in pieno regime di flessibilità, ma con un andamento dell'economia migliore (in crescita dell'1,5 per cento all'anno), tra i giovani in età compresa tra i 14 e i 25 anni la disoccupazione è scesa dal 23,9 al 14,5 per cento, con una riduzione di quasi 10 punti, mentre in Europa, nonostante condizioni di partenza migliori, è calata solo di due punti, cosa che tra l'altro la crisi non si è rimangiata del tutto perché i tassi di disoccupazione si sono dimezzati. Per questo non sono convinto che il problema sia la precarietà.

Credo che nel negoziato attualmente in corso ci sia un problema. La lettera della Bce ha detto tre cose: rivedere le regole dell'assunzione e del licenziamento, avere una disciplina dell'occupazione più seria di quella che abbiamo, prevedere delle politiche di lavoro più serie di quelle che abbiamo. Oggi abbiamo una situazione malata, abbiamo tutta una precarietà che grava su una parte del mercato del lavoro, ma il sistema ha bisogno della flessibilità: non possiamo chiudere i rubinetti della flessibilità anche se malata e stabilire un regime di stabilità eccessivamente regolato, rischiamo di ingessare il sistema. Quindi è giusto fare tutto quello che si può fare per la manodopera in entrata, ma se non si mette mano alla disciplina dei licenziamenti non adiamo da nessuna parte.

Giorgio Pogliotti

Cazzola ha toccato un tema caldo della trattativa. Certo, però, non si può chiedere

ai sindacati di trattare sulla flessibilità in uscita se prima non si mette mano alla riforma degli ammortizzatori sociali e non si attuano politiche attive destinate a ricollocare chi perde il lavoro. Visto il ruolo scarso che hanno avuto finora i centri per l'impiego, si potrebbe pensare a un sistema misto che coinvolga le agenzie per il lavoro, magari con un bonus che scatta non solo al momento dell'attività formativa, ma nel momento in cui il lavoratore viene effettivamente ricollocato.

Cosa ne pensa Damiano?

“

Articolo 18 e ammortizzatori sociali, in questi anni assistiamo a un esagerato spostamento degli equilibri sociali a tutto svantaggio del lavoro

”

Cesare Damiano

Ho avuto modo di esaminare bene questo argomento. Io vedo che tendiamo ad avere un giudizio sbrigativo dei centri per l'impiego dicendo che non funzionano. In realtà ci sono dei centri, soprattutto al centro-nord che funzionano bene, mentre nel Mezzogiorno la situazione è critica. Certo, se facciamo una media è verissimo che i centri per l'impiego trattano pochissimi passaggi dal non lavoro al lavoro, ma il lavoro passa attraverso moltissimi canali, compresi il passaparola, la conoscenza. L'affidarsi a qualcuno che già si conosce fa parte del sistema. Il problema è far sì che queste modalità non uccidano quelle che sono le competenze, che a parità di competenza non si finisca con l'assumere il raccomandato.

Personalmente ho sempre teorizzato la necessità di un'alleanza tra centri per l'impiego pubblico e agenzie interinali, ma le difficoltà sono tante. Sarebbe un mondo perfetto se queste due realtà condividessero i rispettivi data-base, se le università avessero un elenco dei laureati con le rispettive competenze e lo fornissero alle agenzie e ai centri per l'impiego. Abbiamo provato a far incontrare domanda e offerta - c'era di mezzo Italia Lavoro - ma il progetto è naufragato.

Anche riguardo la formazione si è detto che non corrisponde a quelle che sono le esigenze del sistema produttivo reale. In tutto questo tempo non si è riusciti a costruire un solido rapporto con le imprese. Sindacati e mano pubblica non sono riusciti a trovare canali di comunicazione sufficienti, evidentemente ci sono dei difetti nel sistema.

Per quel che riguarda il tavolo di trattativa in corso, devo dire che lo vedo un po' scombinato. Siamo partiti con l'abolizione della cassa integrazione straordinaria poi abbiamo fatto un passo indietro. Il governo ha detto: se non c'è accordo andiamo avanti da soli. Poi l'articolo 18 è diventato centrale, poi si è pensato di puntare sulla flexsecurity di stampo danese, poi ha detto che non ci sono i soldi. Se si vuole fare qualcosa sugli ammortizzatori sociali bisogna metterci dei soldi.

La riforma delle pensioni, conti alla mano, farà risparmiare qualcosa come 1,4 punti di Pil, cioè 20 miliardi di euro all'anno. Se si destinassero 18 miliardi per risanare i conti dell'Italia, altri 2 miliardi si potrebbero mettere sugli ammortizzatori. Se non ci si muoverà in questa direzione, quale sarà l'esito di questa trattativa? Quella di avere nel 2017 un paese perfetto? Ci penseranno i governi futuri ad avere un sistema perfetto, nel frattempo togliamo la cassa integrazione, aboliamo l'articolo 18 e rendiamo possibile il licenziamento individuale per motivi economici. Se questo fosse l'epilogo, sarebbe un esito disastroso.

Ho invece qualche remora riguardo i contenuti della lettera della Bce. Capisco che siamo sotto il comando europeo e tedesco e che solo ora, grazie a questo presidente del Consiglio, stiamo tornando a emergere come nazione guida con una propria politica di rigore. Ho letto Scalfari, che non la pensa esattamente come me su questi temi; domenica nel suo fondo ha parlato di "interventi socialmente crudeli". Io e l'onorevole Cazzola abbiamo formulato un comunicato stampa nel quale abbiamo ricordato al ministro Fornero che esiste una delega contenuta nel protocollo del 2007 che dà delle indicazioni condivise su come riformare gli ammortizzatori. Una delega anche su cui era d'accordo anche il precedente ministro del Lavoro, Sacconi. Più bipartisan di così. Il passaggio al nuovo dal vecchio sistema significa una cosa soltanto: se si elimina la cassa integrazione straordinaria (cosa sulla quale avrei parecchi dubbi) è necessario avere uno strumento compensativo dello stesso livello, strumento che costa meno di più. Allora vogliamo davvero una riforma o non corriamo piuttosto il rischio di un dimagrimento delle protezioni sociali, in un momento di forte crisi, solo per arrivare a una fase due che non si sa bene quale sarà? Ieri la trattativa ha fatto registrare una frenata, spero per trovare le risorse.

Giorgio Pogliotti

Il tavolo che si doveva riunire oggi è saltato proprio perché il ministro Fornero non poteva presentarsi a mani vuote davanti a imprese e sindacati. Quindi diciamo che ci sono stati due segnali nuovi in occasione di quest'ultimo tavolo negoziale. Il primo: il ministro del Lavoro ha detto che ci sarà gradualità nel decollo dei nuovi ammortizzatori sociali; il secondo: speriamo che questo stop sia seguito da un go, grazie al reperimento delle risorse necessarie. A dicembre era stato previsto un miliardo e mezzo per gli ammortizzatori sociali. Con la riforma delle pensioni ci sarà un risparmio consistente che dovrebbe essere destinato tutto a coprire il debito, con un atto politico il governo potrà però destinare parte di questi fondi ai nuovi ammortizzatori sociali. Vorrei sapere se Cazzola condivide la lettura che ha testé fatto Damiano.

Giuliano Cazzola

Ci tengo a precisare che sono un sostenitore di questo governo. Già la scorsa estate sostenevo che ci voleva un governo tecnico. Mi sono fatto l'idea che questo è un governo che sa fare politica ed è molto attento a mandare dei segnali mirati su quelle questioni sulle quali l'opinione pubblica internazionale è più sen-

sibile. Faccio un esempio. Monti si presenta in Senato a perorare l'Imu sulla chiesa: è un colpo di genio. Allo stesso modo Fornero, 15 giorni dopo la sua nomina a ministro, incontra i presidenti di Camera e Senato e tira fuori l'idea di applicare il sistema contributivo anche per i deputati, un'idea sulla quale già stavamo lavorando noi. Si è trattato di due colpi da maestro.

Io ho difeso la riforma delle pensioni rimanendo quasi da solo in commissione Lavoro. E' discutibile che di questa riforma ci fosse bisogno. Dal punto di vista dell'equilibrio dei fondi pensionistici ci sono aspetti molto severi. Questa riforma, tra esodati e lavoratori in mobilità, esclude dalla sua applicazione 100mila persone l'anno. Credo allora che l'obiettivo vero fosse quello di mandare un segnale forte: aumento dell'età pensionabile, eliminazione delle pensioni di anzianità, passaggio al sistema contributivo per tutti. Tutte cose su cui l'opinione pubblica internazionale che "conta" è sensibile. Gli osservatori internazionali quando esaminano un bilancio vanno subito a vedere cosa si fa sulle pensioni. E' una cartina di tornasole della virtù di un paese. Seguendo quest'impostazione, l'unica riforma che ora il governo intende fare è quella dell'articolo 18 perché, nel bene e nel male, fa clamore. Io credo che abbiano rinviato l'incontro perché aspettano la manifestazione della Fiom il 9 marzo, non perché stanno cercando di reperire i fondi per gli ammortizzatori. Il governo si domanda se agendo sull'articolo 18 potrà ancora contare su una maggioranza in parlamento. Gli aspetti politici restano prioritari sugli aspetti di merito.

Giorgio Pogliotti

Sull'articolo 18 i sindacati si dividono. Bonanni, scottato perché la riforma delle pensioni è stata varata senza chiedere il parere delle forze sociali, vedendo la fermezza con cui il governo afferma di voler andare avanti, anche da solo, non vuole abbandonare il tavolo della trattativa. Anzi, punta a fare una proposta condivisa con gli altri sindacati. Tre i punti cardine: salvaguardare il divieto dei licenziamenti discriminatori, prevedere per i licenziamenti economici e individuali la stessa disciplina dei licenziamenti collettivi (quindi la legge 223 del '91) e mantenere l'indennità di mobilità per due anni. Naturalmente bisognerà capire come quest'ultimo punto si coniugherà con l'abolizione dell'indennità di mobilità prevista con l'introduzione dei nuovi ammortizzatori sociali.

Dall'altro lato c'è la Cgil che dice che questo affrontato dal governo è un tema troppo importante e perciò non è disponibile a cedere. Possiamo invece ragionare, sostiene, sui tempi della giustizia e su come rendere più celeri i processi in materia di lavoro. Vorrei sapere cosa pensano su questo Damiano e Cazzola.

Cesare Damiano

Penso sia sbagliato toccare l'articolo 18. Non mi hanno mai convinto gli argomenti secondo i quali a causa dell'articolo 18 la dimensione dell'impresa italiana rimane piccola, non si crea occupazione e non arrivano gli investimenti dall'estero. Ho avuto modo di confrontarmi anche con tantissimi imprenditori che sono soggetti all'articolo 18, non mi sembra proprio che l'articolo 18 sia il problema

principale dell'impresa italiana. L'imprenditore apprezza molto - faccio un esempio - se il governo fa costare meno il lavoro agendo sul cuneo fiscale, attivando il credito d'imposta, facendo funzionare la burocrazia, rafforzando le infrastrutture del territorio. L'anomalia, piuttosto, è il processo del lavoro, come l'articolo 18 viene usato nel corso del giudizio. A tal proposito si pensi a quello che è successo a Melfi. Ogni anno ci sono circa mille cause di lavoro che riguardano i licenziamenti: 50 lavoratori vengono reintegrati, tutti gli altri prendono l'indennizzo.

Anch'io, come Giuliano, credo che questo governo abbia bisogno di dare segnali forti. Però credo che la lettera inviata dalla Bce sia stata concepita nel segno del puro liberismo economico, e ciò non lo posso condividere. Io penso che dovremmo andare in un'altra direzione, che al rigore nei conti dovremmo accompagnare l'equità sociale ed effettive misure per la crescita. Se tutto si riducesse all'articolo 18, per come la vedo io, sarebbe un disastro. E su questo argomento il governo teme che la sua maggioranza possa vacillare.

Il Pd dal canto suo rischia di dividersi su questo tema. Al riguardo io credo che si possa fare manutenzione su alcuni aspetti funzionali, immaginare dei percorsi che siano meno farraginosi e meno burocratici degli attuali, ma niente di più. Ad esempio si può prevedere che quando è in corso un licenziamento in tre mesi debba esserci il giudizio, istituendo una sorta di corsia di emergenza, un articolo 700 applicato al tema del licenziamento. Sarebbe nell'interesse sia dell'impresa che dei lavoratori. Non mi convince, invece, la proposta della Cisl di introdurre un meccanismo di licenziamento individuale per motivi economici. La logica della legge 223 non è trasferibile al licenziamento individuale.

Noi siamo abituati a pensare all'articolo 18 nella vecchia situazione, ma caliamolo nella realtà di oggi: crisi d'impresa, difficoltà economiche, esubero di manodopera dovuto all'innalzamento dell'età pensionabile, e poi quel ponte che legava la cassa ordinaria, la straordinaria e la mobilità alla pensione... un conto è aspettare un anno, un'altra cosa è aspettare cinque anni. Che fa l'imprenditore in questa situazione? Licenzia tutti? L'articolo 18 con l'introduzione del licenziamento individuale per motivi economici sarebbe appetibile, ma proprio per questo non vorrei che poi si creasse una situazione che può rivelarsi veramente dannosa. C'è un esagerato spostamento degli equilibri sociali a tutto svantaggio del lavoro.

“ Vorrei venissero fissati dei tetti di utilizzo dei rapporti di lavoro flessibili definiti dallo stesso contratto nazionale di lavoro ”

Giuliano Cazzola

Nel collegato al lavoro, con il precedente governo erano già state messe in atto delle operazioni di risanamento. Il giudice, ad esempio, doveva tener conto delle clausole inserite nei contratti nazionali di lavoro in particolare per quanto riguardava l'impugnazione che era stata standardizzata con una riduzione dei termini

rispetto alla prescrizione ordinaria. È stato individuato un pacchetto di problemi, non solo la norma sostanziale, come quello relativo ai tempi della giustizia che ricadono sugli oneri economici. C'è già una strada aperta, legittima dal punto di vista costituzionale, che è quella che il collegato lavoro ha stabilito per quanto riguarda la conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, prevedendo nel caso un risarcimento del danno onnicomprensivo da 2,5 a 12 mensilità, che potrebbe servire anche a standardizzare gli aspetti economici del licenziamento. Però io credo che qualcosa vada fatta anche sulla norma in sé. Sono abbastanza aperto a tutte le soluzioni che si possono trovare, anche se ho in qualche modo una scala di preferenze. E la questione del licenziamento individuale per motivi economici andrebbe a soddisfare un aspetto formale che era indicato nella lettera di intenti del 26 ottobre 2011.

“ Si sarebbe potuto pensare, per un certo periodo, a contratti precari e a termine che si stabilizzano senza applicare, in caso di licenziamento, la reintegrazione

”

Il precedente governo si era impegnato a riformare questo tipo di licenziamento e

all'epoca aveva un consenso abbastanza ampio dal punto di vista sindacale e, nel Pd, anche Stefano Fassina si era espresso in questo senso.

Un altro aspetto da riformare, ad esempio, potrebbe essere quello di non rendere obbligatoria la reintegrazione del lavoratore, ma, come avviene in Germania, affidarla caso per caso alla valutazione del giudice. Non sarebbe una grande soluzione visto l'orientamento dei giudici del lavoro, ma sarebbe un passo ragionevole. In realtà propenderei di più su quanto è stato concordato nell'incontro segreto tra Camusso e Monti, anche se poi è stato smentito. Un giornale aveva ipotizzato un accordo che prevedeva la possibilità di assumere anche in via transitoria, cioè per alcuni anni, un regime nel quale un certo tipo di contratti precari che si stabilizzano vengono stabilizzati in un regime di non reintegrazione, sostituito da un risarcimento del danno, e di contratti a termine che diventano contratti a tempo indeterminato ai quali si applica un regime di solo risarcimento del danno. Una soluzione di questo tipo avrebbe potuto assicurare una maggiore flessibilità sia in entrata che in uscita, magari stabilendo un arco temporale di validità della disciplina. Credo che queste sarebbero state le soluzioni migliori, se io avessi un potere decisionale in materia mi muoverei in questa direzione.

Il testo del decreto

Decreto legislativo 2 marzo 2012, n. 24

Attuazione della direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione; Vista la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30;

Vista la legge 4 giugno 2010, n. 96, recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria per il 2009, ed in particolare gli articoli 1 e 2 e l'allegato B; Visto l'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali in data 23 dicembre 2003, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 52 del 3 marzo 2004, recante modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 4 dicembre 2011;

Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espresso nella seduta del 19 gennaio 2012;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e

del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 febbraio 2012;

Sulla proposta del Ministro per gli affari europei e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia e dell'economia e delle finanze;
Emana il seguente decreto legislativo:

“

Attuazione
della direttiva
2008/104/CE,
relativa al lavoro
tramite agenzia
interinale

”

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente decreto si applica ai lavoratori a tempo determinato ed indeterminato dipendenti dalle agenzie di somministrazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, di seguito denominato per brevità «decreto».

2. I contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle previste dal presente decreto.

Restano ferme le disposizioni in tema di iscrizione delle agenzie per il lavoro all'Albo informatico di cui all'articolo 4 del decreto, nonché in ordine al possesso dei requisiti giuridici e

finanziari di cui all'articolo 5 del medesimo decreto.

Art. 2

Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

1. All'articolo 2, comma 1, del decreto sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera a) è sostituita dalla seguente: «a) "contratto di somministrazione di lavoro": il contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20»;

b) dopo la lettera a) sono inserite le seguenti:

«a-bis) "missione": il periodo durante il quale, nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro, il lavoratore dipendente da un'agenzia di somministrazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), è messo a disposizione di un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, e opera sotto il controllo e la direzione dello stesso;

a-ter) "condizioni di base di lavoro e d'occupazione": il trattamento economico,

normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, ivi comprese quelle relative:

1) all'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;

2) alla retribuzione;

3) alla protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, nonché la protezione di bambini e giovani;

la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione».

Art. 3

Modifiche all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

1. All'articolo 18 del decreto sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 3 è inserito il seguente: «3-bis. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 1, e, per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 23, comma 4, secondo periodo, e comma 7-bis, nonché di cui all'articolo 24, comma 4, lettere a) e b), è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 3.»;

b) dopo il comma 4 sono inseriti i seguenti:

«4-bis. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, è punito con la sanzione penale prevista dal comma 4, primo periodo, chi esige o comunque percepisce compensi da parte del lavoratore in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore ovvero per l'ipotesi di stipulazione di un contratto di lavoro o avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione presso quest'ultimo.

4-ter. Nelle ipotesi di cui al comma 4-bis in aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.».

Art. 4

Modifiche all'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

1. All'articolo 20 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, primo periodo, le parole: «Per tutta la durata della somministrazione» sono sostituite dalle seguenti: «Per tutta la durata della missione»;

b) al comma 2, secondo periodo, le parole: «per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore» sono sostituite dalle seguenti: «per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore»;

c) dopo il comma 5-bis sono aggiunti i seguenti:

«5-ter. Le disposizioni di cui al comma 4 non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo: a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;

b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da

almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto-legge 21 marzo

1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;

c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008.

Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, si provvede

all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18) dell'articolo 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008.

5-quater. Le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 non operano nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.».

Art. 5

Modifiche all'articolo 21 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

1. All'articolo 21, comma 3, del decreto, le parole: «nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore» sono sostituite dalle seguenti: «nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione».

Art. 6

Modifiche all'articolo 22 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

1. All'articolo 22 del decreto, dopo il comma 3 è inserito il seguente: «3-bis. Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi del presente articolo, possono essere effettuate anche con rapporto di lavoro a tempo parziale. In tale caso, trova applicazione il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni, in quanto compatibile con le disposizioni del presente decreto.».

Art. 7

Modifiche all'articolo 23 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

1. All'articolo 23 del decreto sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, il primo periodo è sostituito dal seguente: «Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.»;

b) dopo il comma 7 è inserito il seguente:

«7-bis. I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore

dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera.»;

c) al comma 8, le parole: «In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato» sono soppresse e le parole: «al termine del contratto di somministrazione» sono sostituite dalle seguenti: «al termine della sua missione»;

d) dopo il comma 9 è aggiunto il seguente: «9-bis. Resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore.».

2. Resta ferma la previsione di cui all'articolo 35, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 8

Clausola di invarianza finanziaria

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le Amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 marzo 2012

NAPOLITANO

Monti, Presidente del Consiglio dei Ministri e Ministro dell'economia e delle finanze

Moavero Milanesi, Ministro per gli affari europei

Fornero, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Assolavoro

Tutti gli enti del settore

ASSOLAVORO

Assolavoro è l'Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro (ApL), costituita il 18 ottobre 2006 dalla fusione delle tre rappresentanze preesistenti.

Riunisce le Agenzie per il Lavoro che producono oltre il 90% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali.

L'Associazione nasce per garantire alle ApL standard più elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione.

È riconosciuta quale Parte Sociale e interviene stabilmente alle audizioni convocate dal Governo e dagli Organismi Parlamentari, per contribuire alla fase di elaborazione sia di nuove normative, sia di indagini conoscitive sul mercato del lavoro.

Assolavoro aderisce a Confindustria e rappresenta l'espressione italiana dell'Eurociett, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.

ASSOLAVORO SERVIZI SRL

Assolavoro Servizi è la società di servizi operativi di Assolavoro, costituita in base a quanto deliberato dall'Assemblea dei soci il 23 giugno 2010 e pienamente attiva dal 2 maggio del 2011. Flessibilità, professionalità, dinamismo e concretezza rappresentano i tratti distintivi di Assolavoro Servizi, che fa dell'attenzione ai bisogni delle imprese la propria cifra distintiva.

FORMA.TEMP

Forma.Temp è il Fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione costituito da Assolavoro, le organizzazioni sindacali dei lavoratori somministrati (Felsa-Cisl, Nidil-Cgil, UilTem.p@) e le tre Confederazioni Sindacali (Cgil, Cisl e Uil).

Il Fondo, alimentato dalle risorse versate dalle Agenzie per il Lavoro, è stato autorizzato all'esercizio delle attività con Decreto del Ministero del Lavoro il quale esercita sullo stesso un potere di vigilanza e controllo.

Tutti i corsi di formazione finanziati da Forma.Temp sono a titolo gratuito e non prevedono quote di alcun genere a carico dei partecipanti.

È fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere, o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dai lavoratori.

Per poter frequentare i corsi è necessario recarsi presso un'Agenzia per il Lavoro, informarsi dell'offerta formativa e, se iscritti all'Agenzia, candidarsi per la selezione ai corsi gratuiti presentando il proprio curriculum vitae.

EBITEMP

Ebitemp è l'Ente Bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo, costituito attraverso un accordo contrattuale tra Assolavoro e le organizzazioni sindacali Felsa Cisl, Nidil Cgil e UilTem.p@. Non ha fini di lucro ed è attivo sia a favore dei lavoratori che delle agenzie.

In un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva e occupazionale del settore, Ebitemp svolge una duplice funzione:

Servizio per la gestione della bilateralità e dei diritti sindacali nel settore del lavoro in somministrazione;

Tutela e protezione dei lavoratori in regime di somministrazione attraverso interventi di sostegno al reddito e altre prestazioni definite dalla contrattazione nazionale.

Per conseguire i propri scopi, Ebitemp si avvale del contributo a carico delle Agenzie per il Lavoro, nella misura prevista dalla contrattazione tra le parti. Grazie a questo strumento la somministrazione si avvale di un vero e proprio sistema di "mini welfare" che va dai prestiti personali al sostegno per la maternità, fino alla tutela sanitaria integrativa.

FONTEMP

Fontemp è il fondo pensione complementare negoziale per i lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato, il cui scopo è erogare trattamenti pensionistici complementari del sistema previdenziale obbligatorio. Istituito a seguito del contratto collettivo nazionale dei lavoratori in somministrazione, è stato sottoscritto il 24 luglio 2008 da Assolavoro, FelSA Cisl, Nidil CGIL e UIL Tem.p@. È iscritto all'albo numero 163 della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP).

AGENZIE, ALCUNI DATI DI SETTORE

ANNO 2011

Indicatore	Valore
Occupati	514.545
Equivalenti a tempo pieno	225.561
Missioni	1.191.554
Durata media missioni	47,7 giorni
Ore retribuite	316 milioni
Incidenza	1,16%

ANNO 2011 FORMA.TEMP

Indicatore	Valore
Progetti formativi	29.950
Allievi	185.600
Ore di formazione erogate	1.198.800
Investimenti (euro)	139.309.500

ANNO 2011 EBITEMP

Indicatore	Valore	Domande
Sostegno al reddito in caso di disoccupazione e maternità	2 milioni di €	3.800
Prestiti e contributi per l'asilo nido	1,8 milioni di €	1.500
Indennità infortuni sul lavoro e rimborsi spese sanitarie	4,5 milioni di €	3.200

Cos'è Lavoro&Welfare

Lavoro&Welfare si propone di:

- dare risalto all'innovazione, al ruolo e al pensiero del LAVORO e del WELFARE;
- dare visibilità e rappresentanza alle competenze e ai saperi nella politica, nelle istituzioni, nel lavoro, nell'impresa, nelle professioni, nel mondo accademico e culturale al fine di rendere la politica tesa alla valorizzazione del lavoro in tutte le sue forme in un quadro di sviluppo economico di qualità.

Dallo statuto dell'Associazione "Lavoro & Welfare" - Art. 2, 2008

La rivista Lavoro&Welfare

Periodicamente l'Associazione pubblica la rivista "Lavoro Welfare" che, dal numero di Dicembre 2011, si presenta ai lettori con una veste e con contenuti totalmente rinnovati:

una elaborazione sul tema di un nuovo riformismo attraverso interventi esclusivi da parte di personaggi di spicco del panorama culturale, politico e sociale Italiano ed Europeo.

Per ricevere comodamente a casa la rivista è sufficiente essere iscritti all'Associazione ed essere in regola con i rinnovi.



LA RIVISTA COMPIE 10 ANNI 2002 - 2012



Associazione
LAVORO&WELFARE

I prossimi appuntamenti

Lavoro&Welfare sta lavorando ad un autunno ricco di appuntamenti di approfondimento e di dibattito su temi di attualità, con particolare attenzione alle tematiche del lavoro e del welfare.

Gli incontri sono aperti al pubblico e gli iscritti possono parteciparvi gratuitamente inviando una mail di conferma a lavorowelfare@gmail.com

Iscriversi è molto semplice e, dal 2009, oltre 2500 persone hanno scelto di farlo: e' sufficiente contattare l'associazione seguendo le indicazioni presenti sul sito www.lavorowelfare.it

I nostri iscritti, inoltre, ricevono gratuitamente la rivista LavoroWelfare che affronta temi di grande rilevanza politica e sociale e, con le sezioni dedicate ai Giovani e al Territorio, contribuisce alla formazione delle nuove generazioni.

La Campagna Tesseramento 2012 continua: e tu, che aspetti?

20 Settembre 2012 ore 17.30 - Roma
L&W e Consulenti del Lavoro
"La riforma del lavoro alla prova della crisi"

5 Ottobre 2012 ore 16.00 - Matera
L&W Basilicata
"Superare la crisi: più sviluppo, più lavoro di qualità"
Alle 20.00 Inaugurazione Sede L&W Basilicata

15 Ottobre 2012 ore 16.00 - Roma
L&W e ELIS
"L'alternanza Scuola Lavoro per l'occupazione dei giovani"

25-26-27 Ottobre 2012 - Roma
L&W e ANMIL
Corso di formazione

29 Ottobre 2012 ore 9.30 - Roma
Convegno di HRC Academy
"Il Welfare tra passato presente e futuro"
Con la Partecipazione di L&W

8 Novembre 2012 ore 17.30 - Roma
L&W
"Un fisco per il lavoro"

16 Novembre 2012 - Wolfsburg
L&W Europa in GERMANIA

26 Novembre 2012 ore 14.30 - Torino
L&W e Consulenti del Lavoro Torino
Seminario sul Lavoro

29 Novembre 2012 - Milano
Convegno di HRC Academy
"Rigore, Equità, Crescita"
Con la Partecipazione di L&W

Altri appuntamenti
Tra gli altri appuntamenti in via di definizione vi segnaliamo:

- Un Corso di formazione politica in Piemonte
- Una Conferenza sull'Occupazione femminile
- Un'iniziativa, insieme all'associazione ARES, sul tema del reperimento e della destinazione delle risorse in direzione del rigore, dello sviluppo e dell'equità sociale.
- Un Seminario organizzato insieme alla fondazione Consulenti del Lavoro

Sono inoltre in programma numerose iniziative nei diversi territori su cui sarete informati via mail e tramite il sito.

Tra i relatori:
Pier Paolo Baretta, Maurizio Castro,
Giuliano Cazzola, Matteo Colaninno,
Cesare Damiano, Elsa Fomero,
Michel Martone, Corrado Passera,
Francesco Profumo, Tiziano Treu.



Lavoro&Welfare Referenti Regionali

PIEMONTE
Bruna Cibrario
LIGURIA
Manuela Facco
LOMBARDIA
Matteo Bianchi
TRENTINO ALTO ADIGE
Maria Luisa Gnechi
Laura Froner
TOSCANA
Valentina Settimelli
UMBRIA
Gregorio Alteri
Cinzia Mancinelli



VENETO
Donata Gottardi
EMILIA ROMAGNA
Stefano Borgatti
Michele Andreana
MARCHE
Barbara Toce
L&W Giovani: Francesca Mandolesi
ABRUZZO
Camillo D'Amico
MOLISE
Luca Palmisciano
PUGLIA
Giuseppe Soricaro
BASILICATA
Maria Antezza

LAZIO
Maria Teresa Altorio
SARDEGNA
Amalia Schirru
CAMPANIA
Sergio Carozza
SICILIA
Antonio Montagnino

Lavoro&Welfare Referenti Territoriali

ASCOLI PICENO
Pietro Colonnella
ASTI
Francesca Ferraris
AVELLINO
Alberta De Simone
BOLOGNA
Ennio Furchi
BOLZANO
Maria Luisa Gnechi
CALTANISSETTA
Antonio Montagnino
CASERTA
Teresa Marotta
COSENZA
Andrea Nigro

CUNEO
Sophia Livingstone
FOGGIA
Salvatore Castrignano
LA SPEZIA
Umberto Costamagna
LATINA
Simonetta Imperia
MATERA
Cornelio Bergantino
MESSINA
Vito Calabrese
MILANO
Laura Specchio
MODENA
Maurizio Borrelli

NOVARA
Elena Schio
PADOVA
Nicola Verdicchio
RIMINI
Filippo Sacchetti
TARANTO
Giuseppe Lazzaro
TERAMO
Gemma Galiffa
TERNI
Massimo Leopoldi
TORINO
Fabio Cassetta
TRENTO
Laura Froner

VASTO
Antonio Del Casale
VENEZIA
Renato Spolaor
VICENZA
Daniela Sbroliini
VITERBO
Patrizia Germini

LAVORO&WELFARE
EUROPA
Gianni Farina
Laura Garavini
Franco Narducci



Associazione
LAVORO&WELFARE

DIRETTIVO

Cesare DAMIANO
 Maria Teresa ALTORIO
 Giovanni BATAFARANO
 Enrico CECCOTTI
 Pietro COLONNELLA
 Umberto COSTAMAGNA
 Giorgia D'ERRICO
 Franca DONAGGIO
 Fabio FARETRA
 Remo FERRERO
 Valentino FILIPPETTI
 Piero GASPERONI
 Giuseppe GIULIETTI
 Fausta GUARRIELLO
 Andrea MARGHERI
 Marco MICCOLI
 Dringa MILITO PAGLIARA
 Antonio MONTAGNINO
 Simonetta PALERMINI
 Giovanni POLLASTRINI
 Paolo SARACENO

Presidente: Cesare DAMIANO
 Vice Presidente: Fausta GUARRIELLO
 Segretario generale: Giovanni BATAFARANO
 Tesoriere: Simonetta PALERMINI
 Responsabile organizzativo: Pietro COLONNELLA
 Responsabile L&W Giovani: Giorgia D'ERRICO
 Collaborano alle attività di comunicazione e organizzazione:
 Luciana DALU e Matteo DI PIETRO

GRUPPI DI LAVORO

FISCO E REDDITO (Giorgio Benvenuto)	DONNE E LAVORO (Fausta Guarriello)
ECONOMIA (Enrico Ceccotti)	MERCATO DEL LAVORO (Donata Gottardi)
INFRASTRUTTURE, TRASPORTI E LAVORO (Franca Donaggio)	ALTE PROFESSIONALITA' (Enrico Farinone)
FORMAZIONE E LAVORO (Gianni Principe)	LAVORO E AGRICOLTURA (Massimo Fiorio)
LAVORO PUBBLICO (Pietro Colonnella)	SERVIZI PER L'IMPIEGO (Romano Benini)
POSTE E TELECOMUNICAZIONI (Remo Ferrero)	LAVORO DI CURA E IMMIGRAZIONE (Teresa Altorio)
PROCESSO DEL LAVORO (Giuseppe Berretta)	IL LAVORO CHE CAMBIA (Piero Gasperoni)
	EUROPA E LAVORO (Emilio Gabaglio)

OSSERVATORI

PREVIDENZA (Gianni Geroldi)	SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO (Antonio Montagnino)
AUTOMOTIVE (Piero Pessa)	PROFESSIONI E PICCOLA MEDIA IMPRESA (Giovanni Battafarano)
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E MERITOCRAZIA (Alessio Mercanti)	

COMITATO SCIENTIFICO

Tiziano TREU (coordinatore)	Carlo DELL'ARINGA	Luigi MARIUCCI
Aris ACCORNERO	Giuseppe FONTANA	Angelo PANDOLFO
Giuseppe BERRETTA	Giovanni GEROLDI	Adalberto PERULLI
Roberta BORTONE	Donata GOTTARDI	Carmine RUSSO
Mimmo CARRIERI	Fausta GUARRIELLO	Franco SCARPELLI
	Francesco LISSO	Valerio SPEZIALE

www.lavorowelfare.it - lavorowelfare@gmail.com

MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE ALL'ASSOCIAZIONE LAVORO & WELFARE

SOCIO

Si diventa soci ordinari versando 50€
(100€ e oltre per i soci sostenitori) sul

Conto Corrente Postale n. 94034832
Intestato a Associazione Lavoro&Welfare

oppure attraverso bonifico bancario codice
IBAN IT10M076010320000094034832

Oppure contattando la sede nazionale o le
sedi territoriali. Il versamento dà diritto
anche all'abbonamento alla rivista
"LAVOROWELFARE" e alla partecipazione
gratuita ai corsi di formazione.

RINNOVI

Per i soci che intendono rinnovare l'iscrizione
per il 2012 è sufficiente un versamento a
partire da 25,00 € secondo le modalità
indicate sopra.

ADERENTE

L'iscrizione come aderente
(5€ minimo) è possibile contattando la
sede nazionale o le sedi territoriali.

RINNOVI

Per gli aderenti che intendono rinnovare
l'iscrizione per il 2012 è sufficiente un
versamento a partire da 5,00 €, secondo
le modalità indicate sopra.

IMPORTANTE

Le diverse modalità di socio o di
aderente all'Associazione, sono regolate
dallo Statuto e dal Regolamento
consultabili anche sul sito
www.lavorowelfare.it

2012

*Il lavoro
prima
di tutto*

Associazione
Nazionale



Lavoro & Welfare

2012

*Il lavoro
prima
di tutto*

Associazione
Nazionale



Lavoro & Welfare

CAMPAGNA DI TESSERAMENTO 2012

LAVORO WELFARE

Direttore: Cesare Damiano

Direttore responsabile: Angelo Faccinetto

Coordinamento di redazione: Giovanni Battafarano, Mimmo Carrieri

Segreteria di redazione: Luciana Dalu, Giorgia D'Errico, Matteo Di Pietro

Comitato editoriale: Luigi Agostini, Giancarlo Battistelli, Romano Benini, Nicola Cacace, Enrico Ceccotti, Franca Donaggio, Gianni Ferrante, Franco Garufi, Piero Gasperoni, Giuseppe Giulietti, Fausta Guarriello, Renzo Innocenti, Agostino Megale, Ugo Menziani, Stefano Patriarca, Marco Picozza, Gianfranco Piseri, Giovanni Pollastrini, Gianni Principe, Renato Rollino, Federico Tomassi

Editing e impaginazione: Mattia Gabriele, Alessandro Facchini

Pubblicità e sponsor: Simonetta Palermini

Sede e redazione: Via Manara, 5 - 20122 Milano, c/o Editoriale Il Ponte srl - Tel. 0254123260 – Fax 0245473861

Direzione e amministrazione: Editoriale Il Ponte srl - via Manara, 5 – 20122 Milano Tel. 0254123260 – Fax 0245473861 e-mail: redazione@gliargomentumani.com - Codice Fiscale e Partita Iva: 12568620152

Stampa: Tipografia Abbiati, via C. Colombo 7 - 20068 Peschiera Borromeo (Mi)

Una copia: 10 € - Sottoscrizione 2012 Solo rivista: Italia 30 € - Estero 50 € - Sostenitore 100 € - Sostenitore Onorario 200 €

Per abbonarsi è possibile consultare il sito web dell'associazione www.lavorowelfare.it oppure inviare una mail a lavorowelfare@gmail.com

Registrazione del Tribunale di Milano: n.71 del 11.02.2004

Poste Italiane Spa – spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. Inl. 27.02.2004 n.46). Art.1 comma 1 DCB Milano. Si accettano abbonamenti in ogni periodo dell'anno.

Chiuso in redazione il 5 Ottobre 2012