

SENATO DELLA REPUBBLICA

COMMISSIONE XI

LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE

*Schema di decreto legislativo n. 428, in materia di lavoro tramite agenzia
interinale*

Audizione Assolavoro

Roma, 11 gennaio 2012

1. Premessa: la Direttiva 2008/104/CE, gli obiettivi e i principi fondanti

La Direttiva 2008/104/CE mira ad attuare una regolamentazione del rapporto di lavoro temporaneo mediante la costituzione di un quadro sistematico non discriminatorio, trasparente e proporzionato, volto a tutelare i lavoratori tramite Agenzia prevedendo, al contempo, che gli Stati membri riesamino previa consultazione delle parti sociali le restrizioni o i divieti sul ricorso al lavoro tramite Agenzia interinale, al fine di accertarne la fondatezza.

L'obiettivo del Legislatore comunitario di uniformare gli Ordinamenti degli Stati membri, caratterizzati da grande diversità in relazione alla disciplina del lavoro temporaneo va inquadrato alla luce dei "considerando" contenuti nella Direttiva nei quali vengono formulati principi di estrema rilevanza, poi declinati dettagliatamente nell'articolato del provvedimento.

In particolar modo si prevede che *"il miglioramento della base minima di tutela dei lavoratori tramite Agenzia interinale debba essere accompagnato da un riesame delle eventuali restrizioni o divieti imposti al ricorso al lavoro tramite Agenzia interinale. Essi possono essere giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi (considerando n. 18)"*.

Di converso viene introdotto a livello comunitario il *"principio di parità di trattamento dei lavoratori somministrati rispetto ai lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore (considerando n. 14) - istituito questo già presente nell'ordinamento nazionale da sempre - ammettendosi al contempo la derogabilità di tale ultimo principio nel caso dei lavoratori legati all'agenzia da un contratto a tempo indeterminato (considerando n. 15) ovvero sulla base di un accordo concluso dalle parti sociali a livello nazionale (considerando n. 17)*.

In estrema sintesi la Direttiva comunitaria introduce a livello europeo un principio di maggior garanzia (la parità di trattamento, come detto) già presente in Italia a fronte di

una “liberalizzazione” della somministrazione di lavoro in quanto capace di contribuire “*alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all’inserimento in tale mercato*” (considerando n. 11).

In tale prospettiva Assolavoro ritiene che lo Schema di decreto legislativo all’esame non colga in alcun modo le indicazioni del Legislatore comunitario per le ragioni di seguito esposte.

2. Lo schema di Decreto Legislativo di recepimento della Direttiva 2008/104CE (approvato preliminarmente dal Consiglio dei Ministri il 4 dicembre 2011)

Il recepimento della Direttiva sul lavoro tramite agenzia va letto, anche alla luce del dibattito in corso sulle ipotesi di riforma del mercato del lavoro, come una straordinaria opportunità per introdurre nel nostro ordinamento elementi di modernità e di *flexicurity*.

Il rapporto di lavoro in somministrazione rappresenta infatti, nel nostro Ordinamento, l’unica forma di flessibilità che garantisce consolidate forme di tutela e sicurezza sociale per tutti i soggetti operanti nel mercato del lavoro, ed principalmente per i lavoratori (si veda, in appendice All. 1, *le tutele legali e contrattuali del sistema del lavoro in somministrazione*). Ciò in quanto la somministrazione di lavoro si sostanzia, in primo luogo, come rapporto di lavoro subordinato, a termine o a tempo indeterminato, tra lavoratore e agenzia, soggetto quindi di per se naturalmente alle tutele e garanzie ordinarie previste nel nostro Ordinamento per la subordinazione di lavoro ed inoltre assistito dal principio legale di parità di trattamento economico e normativo rispetto ai lavoratori alle dirette dipendenze dell’utilizzatore.

Dato il sistema di tutele e garanzie che caratterizza la somministrazione di lavoro, il settore si pone naturalmente in una posizione di chiara alternativa in primo luogo rispetto a forme contrattuali di flessibilità sotto tutelata (quali, a mero titolo semplificativo, le collaborazioni autonome o parasubordinate) ma anche ad ogni forma di illegalità nel mercato del lavoro, principalmente quindi nei confronti del lavoro nero; e tutto ciò soprattutto in periodi di crisi economica, dove il ricorso a forme di lavoro illegale e sommerse diviene più ricorrente e va quindi maggiormente contrastato.

In secondo luogo va, ancora una volta, evidenziato con forza il differenziale positivo che la somministrazione di lavoro presenta nei confronti dello stesso contratto a termine: un sistema di formazione mirata e gratuita per la qualificazione e riqualificazione del candidato, meccanismi di *welfare* interno rodati e completamente autofinanziati dalla bilateralità e, soprattutto, il ruolo strategico giocato dall'agenzia nel ricercare, spesso con successo, nuove occasioni di impiego per il lavoratore al termine della missione sono tutti elementi che distinguono in maniera incontrovertibile lo *status* del lavoratore somministrato rispetto al suo omologo assunto a termine, quest'ultimo sovente "lasciato solo" con il suo stato di disoccupazione allo spirare del contratto di lavoro.

In questa prospettiva la valorizzazione sul piano normativo della somministrazione di lavoro, nell'ambito del recepimento della Direttiva 104/2008, risulterebbe coerente anche con gran parte delle ipotesi di riforma del mercato del lavoro oggetto di confronto in queste ore anche tenendo conto del fatto che questa forma di flessibilità presenta un costo orario più elevato - come peraltro richiesto da diverse Parti Sociali in una prospettiva *de iure condendo* - rispetto a tutte le altre forme di flessibilità in virtù di una maggiore contribuzione prevista *ope legis*.

Quindi, se è vero che l'esigenza dichiarata è quella di conferire da un lato maggiore "stabilità" ai rapporti di lavoro (anche semplificando la varietà contrattuale esistente) e dall'altro di qualificare ulteriormente la flessibilità di cui le imprese hanno strutturalmente bisogno, la somministrazione di lavoro rappresenterebbe ancor più, se adeguatamente valorizzata in termini di maggior e più semplice fruibilità da parte delle imprese, la selettiva risposta ad entrambe le esigenze.

Possiamo quindi affermare che il sistema delle Agenzie rappresenta un punto qualificante del mercato del lavoro con elementi distintivi positivi per i Lavoratori, le Aziende e il Sistema Paese (in *appendice All. 2, i vantaggi per i lavoratori, le imprese, il sistema Paese*).

Tutto ciò premesso, in considerazione del ruolo estremamente positivo ricoperto dal settore del lavoro in somministrazione nel nostro Paese e degli obiettivi primari verso cui mira il Legislatore Comunitario, **lo schema di decreto legislativo presentato non consente in alcun modo di cogliere le opportunità offerte dalla Direttiva**, introducendo viceversa, come specificato nel capitolo che segue, ulteriori appesantimenti

burocratici e comunque elementi di poca chiarezza nell'attuale contesto normativo in cui operano le Agenzie per il lavoro, già di per se frastagliato.

2.1 Le nostre valutazioni sul merito del provvedimento

Per quanto attiene il *merito* del provvedimento, si propongono le seguenti valutazioni:

a) Derogabilità in *melius* ad opera della contrattazione collettiva (art 1, comma 2)

La disposizione consente alla contrattazione collettiva di “applicare o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori (somministrati) di quelle previste dal presente decreto”. Si ritiene in tale ambito indispensabile esplicitare, per esigenze di chiarezza espositiva ed ermeneutica, la competenza esclusiva in materia in capo ai “contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali **del settore del lavoro in somministrazione**, comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro”.

b) Specificazione del principio di parità di trattamento (artt. 3 e 8)

Non appare affatto necessaria, risultando anzi controproducente, l'esplicitazione del principio di parità di trattamento nei termini esposti dagli artt. 3 e 8: ciò in primo luogo perché la vigente formula omnicomprensiva di cui all'art. 23, c. 1 del D. Lgs. n. 276/2003 – “i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte” – ha già consentito negli anni la piena applicazione del principio di parità di trattamento, senza che sul tema possa rilevarsi contenzioso; di converso l'elencazione esplicitata dall'art. 3 dello schema di decreto potrebbe dare luogo ad interpretazioni non conformi alla ratio della disposizione.

c) Reintroduzione del principio di temporaneità e introduzione del concetto di “missione” (art. 3)

La (apparente) reintroduzione nel nostro Ordinamento del principio di temporaneità del lavoro in somministrazione appare intanto assolutamente incongruente, da un punto di vista strettamente tecnico/giuridico, rispetto alla somministrazione a tempo indeterminato, la quale, per definizione, prescinde da qualsiasi riferimento alla

temporaneità; risulta inoltre incoerente rispetto alla evoluzione legislativa e, soprattutto, giurisprudenziale della somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Riguardo al concetto di “missione”, privo di per se sinora di rilevanza giuridica, tale innovazione da un lato risulta non necessaria ed anzi controproducente, in quanto inserisce elementi di incertezza interpretativa e complica l’attuale contesto normativo in cui, viceversa, è chiara la correlazione tra contratto di somministrazione tra azienda ed agenzia e contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore, potendosi per tale via determinare un contenzioso finora inesistente.

d) Introduzione dell’informativa ai somministrati dei posti vacanti presso l’utilizzatore (art. 8).

Si ritiene tale disposizione come non necessaria, rilevandosi l’assenza di analogo obbligo generalizzato in capo all’utilizzatore a vantaggio dei propri lavoratori diretti.

e) Estensione alla somministrazione a tempo indeterminato del divieto di clausole dirette a limitare la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione (art.8)

Si ritiene essenziale una specificazione della disposizione nel senso di consentire alle Agenzie per il lavoro la richiesta di un ragionevole compenso all’utilizzatore per remunerare l’attività di selezione e di formazione svolta, conformemente a quanto disposto dall’art.6, c. 2 della Direttiva.

3. Le nostre proposte integrative allo schema di decreto legislativo

Sulla base di quanto precede, si ritiene necessario prospettare nello schema di decreto legislativo di recepimento della Direttiva l’adozione di alcune misure rivolte da un lato a consentire la piena valorizzazione di una forma di flessibilità garantita, qual è la somministrazione di lavoro, dall’altro a disincentivare/regolamentare il ricorso ad altre forme di flessibilità sotto-tutelate sovente utilizzate in maniera impropria, quali ad esempio le forme flessibili di lavoro in autonomia, quando queste costituiscono forme di elusione del lavoro dipendente.

Alla luce di tali considerazioni si propongono pertanto le seguenti modifiche normative.

A. Affrancare la somministrazione a tempo determinato dai vincoli causali previsti dal quarto comma dell'art. 20 del D.Lgs. n.276/2003.

La norma in esame dispone dei vincoli all'utilizzo del lavoro in somministrazione (*la somministrazione di lavoro a tempo determinato é ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore*) non più giustificabili nell'attuale contesto socio-economico.

La rimozione di tali limiti favorirebbe l'ingresso e il reingresso nel mondo del lavoro da parte di soggetti viceversa esclusi, contribuendo al contempo a prosciugare sacche di lavoro sotto tutelato e irregolare.

La cd. *acausalità* del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è stata del resto già sperimentata nel nostro Ordinamento nell'ultimo biennio con riferimento ai lavoratori assunti dalle liste di mobilità: nel 2010 circa 26.000 lavoratori sono stati utilmente ricollocati dalle Agenzie per il Lavoro grazie alla disposizione introdotta dalla Legge Finanziaria 2010 che ha eliminato i vincoli di causa al contratto di somministrazione a fronte dell'utilizzo di lavoratori in mobilità; un risultato di per sé straordinario che ha contemporaneamente comportato un notevole "risparmio" per lo Stato in merito alle indennità di mobilità superiore ai 50 milioni di euro e un incremento del gettito contributivo generato per quasi 10 milioni di euro e di gettito fiscale per oltre 13 milioni.

E per l'anno 2011 il trend dei reinserimenti dalla mobilità ha registrato addirittura un ulteriore incremento, stimandosi una ricollocazione di circa 46.000 lavoratori, con intuibili effetti positivi consequenziali (*si veda sul punto in Appendice, all. 3*).

B. Svincolare la somministrazione a tempo indeterminato (cd. Staff Leasing) dalle fattispecie legittimanti disciplinate dall'art. 20, comma 3 del D.Lgs. n.276/2003.

Le medesime motivazioni che muovono ad una liberalizzazione della somministrazione a tempo determinato valgono *a fortiori* per la somministrazione a tempo indeterminato, cd. *staff leasing*, contratto per definizione caratterizzato da una maggiore stabilità sia del rapporto con l'azienda utilizzatrice, sia dei rapporti di lavoro sottesi, normalmente a tempo indeterminato. Il contratto di staff leasing, infatti, sin dalla sua reintroduzione, si pone naturalmente come strumento di gestione stabile della forza

lavoro esternalizzata, per determinati comparti e settori produttivi aziendali, e come naturale serbatoio di lavoro già sperimentato cui attingono le aziende in caso di nuove assunzioni dirette. E' uno strumento alternativo, inoltre, a forme di lavoro irregolari "a buon mercato", ma sotto tutelanti per le aziende e per i lavoratori, rispetto ad un contratto, commerciale e di lavoro, a tempo indeterminato. In tale ottica, la liberalizzazione del contratto di staff leasing va promossa anche alla luce della recente apertura sul tema operata dal Legislatore con il Testo Unico in materia di Apprendistato, nell'ambito del quale vi è un espresso richiamo, seppur indiretto, alla somministrazione a tempo indeterminato.

C. Eliminare la previsione legislativa che prevede la possibilità di individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato.

Nell'ottica della medesima apertura del settore del lavoro in somministrazione, esplicitata nei punti che precedono, nonché sempre in applicazione dei principi di cui alla Direttiva comunitaria, appare non giustificata la possibilità, disciplinata dal comma 4 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 276/2003, di individuare limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato.

D. Rendere cogente l'attuale sistema di autorizzazione ministeriale

Il sistema autorizzatorio ministeriale è articolato dagli artt. 4 e 5 del D. lgs. n. 276/03, cui sono soggette le Agenzie per il lavoro italiane. Tale sistema ha garantito negli anni una garanzia indispensabile sia per il corretto funzionamento del settore che, soprattutto, per l'ordinamento giuridico in generale. La normativa richiamata infatti prevede una articolata e puntuale procedura per il conseguimento dell'autorizzazione e requisiti giuridici ed economici rigorosi, con garanzia per il mercato, per i lavoratori ed i cittadini.

Questo sistema va preservato non solo alla luce della costante diffusione del lavoro in somministrazione, ma soprattutto per motivazioni di carattere sociale e di ordine pubblico: impoverire il regime autorizzatorio così come delineato favorirebbe da un lato prevedibili fenomeni di dumping sociale da parte di soggetti operanti nelle pieghe dell'ordinamento; dall'altro, i lavoratori vedrebbero inevitabilmente affievolire i propri diritti, con una conseguente instabilità sul piano della coesione sociale.

Sul punto occorrerebbe regolamentare il fenomeno dell'intervento nel nostro Paese di società di intermediazione e somministrazione aventi sede in altri Stati dell' Unione Europea, spesso cd. "neocomunitari", al fine di garantire un quadro di certezza normativa, attraverso il rafforzamento di un'azione di verifica e controllo della effettiva applicazione delle regole contrattuali e normative, ed in particolare del principio di parità di trattamento.

APPENDICE

Le tutele legali e contrattuali del sistema del lavoro in somministrazione

1. La centralità della persona (candidato/lavoratore)

La somministrazione di lavoro è, da sempre, il “core business” delle Agenzie per il lavoro: soddisfare fabbisogni di lavoro flessibile, sia di breve/medio periodo che “strategici” delle aziende utilizzatrici è, d'altronde, la giustificazione principale del contratto di somministrazione di lavoro, introdotto nel nostro ordinamento nel 1997 dalla c.d. Legge Treu, come contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

Tuttavia è bene chiarire come il ruolo delle Agenzie, da sempre ma soprattutto nell'attuale contesto economico, deve essere correttamente qualificato: fornire lavoro alle imprese è solo il risultato finale dell'attività delle Agenzie, la quale necessariamente si incardina oggi sulla figura del lavoratore, *rectius* della persona.

E ciò in primo luogo, ma non solo, per rispondere in maniera adeguata alle necessità principali del mercato del lavoro moderno: acquisire professionalità; di conseguenza il compito precipuo delle Agenzie per il lavoro è diventato, nel corso degli anni, formare tali professionalità (nel 2010 Forma.Temp. ha investito 110 milioni di euro per finanziare 21.056 progetti di formazione che hanno visto coinvolti ben 138.192 allievi).

L'attività delle Agenzie per il lavoro è caratterizzata, quindi, già dal momento del primo contatto con il lavoratore/candidato che, nella realtà quotidiana, si presenta in una delle migliaia di filiali diffuse sul territorio nazionale, da una necessaria competenza: consapevoli delle difficoltà connesse ad un processo di inserimento o reinserimento lavorativo, le Agenzie realizzano la presa in carico del lavoratore con tutor di adeguata professionalità, che operano secondo piani individualizzati di intervento sulle persone e con metodologie specifiche, fino al momento conclusivo di “accompagnamento” del candidato al lavoro.

La formazione specifica e mirata del lavoratore, inoltre, rappresenta il vero punto di forza del settore: come evidenzieremo meglio di seguito, il sistema delle Agenzie per il lavoro (mediante il Fondo Forma.Temp.) e la somministrazione di lavoro sono connessi ad un sistema formativo che deve rispondere al contempo sia alle reali esigenze dei mercati del lavoro, anche locali, che registrano il continuo e tendenziale mutamento dei profili occupazionali, richiedendo costanti skill upgrading delle mansioni e delle competenze non in termini generali ma sovente a livello della singola impresa, sia alle esigenze di

formazione delle Aziende correlate alle difficoltà nel reperire i profili professionali richiesti.

La necessità di adeguare le competenze del lavoratore ai fabbisogni, in costante evoluzione, del mondo imprenditoriale e del mercato del lavoro, ha trasformato il lavoro temporaneo, o forse sarebbe più corretto affermare che l'equazione lavoratore interinale = lavoratore temporaneo, così come scolpita nell'immaginario collettivo, va progressivamente affievolendosi: e ciò in primo luogo perché la persona inviata in missione è diventata il patrimonio delle Agenzie, un professionista adeguatamente formato e sovente stabilizzato a tempo indeterminato presso l'Agenzia.

Tale trasformazione, del resto, come specificato di seguito, è anche il frutto della evoluzione della disciplina del rapporto di lavoro in somministrazione, attuata sia in sede legislativa che contrattuale, e caratterizzata dalla piena tutela del lavoratore.

2. Il principio di parità di trattamento

La sostanziale "normalizzazione" del rapporto di lavoro somministrato, come strumento ormai tipico di accesso all'occupazione, è stata indubbiamente favorita dalle garanzie introdotte per i lavoratori, che possono riassumersi nel principio di cd. "pari trattamento": vi è la sicurezza di godere degli stessi diritti, tutele e retribuzione dei lavoratori subordinati di pari livello impiegati presso le imprese utilizzatrici.

Tale principio, presente nel nostro ordinamento già dal 1997, non è in realtà ancora oggi condiviso in altri ordinamenti comunitari: ed infatti la Direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite Agenzia interinale impone come detto un adeguamento degli ordinamenti comunitari al principio di parità di trattamento, disponendo che *"per tutta la durata della missione le condizioni base di lavoro e di occupazione dei lavoratori tramite Agenzia interinale devono essere almeno eguali a quelle che si applicherebbe loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgere il medesimo lavoro"*.

Risulta quindi del tutto evidente come l'applicazione ab origine in Italia del principio di parità di trattamento abbia scongiurato fenomeni di sottotutela ingiustificata dei lavoratori somministrati, verificatesi nei fatti in altri Paesi UE, garantendo a questi ultimi pari dignità, e non solo pari retribuzione, rispetto ai lavoratori diretti delle aziende utilizzatrici.

3. La formazione mirata ai fabbisogni professionali (Forma.Temp.)

Il sistema tracciato dalla normativa vigente, e le previsioni del CCNL di settore, consentono alle Agenzie di investire nella formazione dei lavoratori, attraverso il ricorso al fondo Forma.Temp, così facendo qualificando l'istituto della somministrazione come strumento di politica attiva del lavoro e fornendo risposte rapide ed efficaci ai fabbisogni delle imprese utilizzatrici¹.

Il vademecum messo a punto da Forma.Temp. ha rinnovato e perfezionato la regolamentazione della formazione, rendendo quella gestita dall'Ente Bilaterale partecipato da Assolavoro un modello europeo non solo nel settore del lavoro in somministrazione.

Puntare fortemente sulla formazione garantita attraverso FormaTemp. assume un rilievo essenziale ancor più in momenti di difficoltà economica del mercato, permettendo sia di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, sia – soprattutto – di facilitare il reimpiego, attraverso l'acquisizione delle competenze necessarie nei settori in cui la domanda tiene o cresce, di quanti necessitano di essere ricollocati nel mercato del lavoro.

La crescente esigenza di formazione da parte di imprese e lavoratori, e i risultati ottenuti, in termini di vera e propria politica attiva del lavoro, grazie al modello di formazione adottato nel settore, non possono che indurre ad una sua valorizzazione.

4. Il sistema di welfare contrattuale

Il Contratto Collettivo di lavoro di settore, stipulato il 24 luglio 2008, ha aperto una nuova fase nelle relazioni industriali al fine di coniugare, al meglio, garanzie e flessibilità, sicurezza e competitività. L'accordo prevede l'introduzione di numerose novità, con l'obiettivo di confermare la somministrazione di lavoro quale strumento preferenziale e privilegiato di flessibilità ed elemento strutturale di organizzazione delle risorse umane. Il vigente contratto individua negli Enti Bilaterali (Forma.Temp., E.Bi.Temp.) lo strumento primario per lo sviluppo di un proprio welfare interno (alimentato solo ed esclusivamente con risorse economiche proprie) che prevede prestazioni e tutele a favore dei lavoratori somministrati.

¹ Gli sbocchi occupazionali degli allievi Forma.Temp. sono caratterizzati dal forte peso del settore dei Servizi, in particolare quelli che richiedono competenze "trasversali" di tipo gestionale e amministrativo applicabili in diversi comparti produttivi. Gli allievi che hanno conseguito tali qualifiche rappresentano circa il 64% del totale. L'industria rappresenta circa un quinto degli sbocchi lavorativi. La quota rimanente degli allievi è impiegata soprattutto nei settori del commercio e alberghiero. Una quota piccola, ma in crescita rispetto agli anni precedenti, è rappresentata dal settore socio sanitario che rappresenta un'opportunità occupazionale per il 3% degli allievi.

Tra queste spiccano: l'istituzione di un fondo di previdenza integrativa specifico per i lavoratori in somministrazione; l'introduzione di interventi a favore della maternità con la corresponsione di un assegno di 1400 euro in caso di gravidanza anche alle lavoratrici che abbiano cessato il rapporto di lavoro nell'arco di 180 giorni, nonché con la previsione di un sostegno per le spese relative agli asili nido; la rimodulazione delle opportunità di accesso al credito dei lavoratori in somministrazione con la previsione di prestiti personali fino a 10.000 euro; l'ampliamento della prestazione relativa all'assistenza sanitaria integrativa, con la previsione di un rimborso totale del ticket sanitario anche per i familiari a carico (prima la copertura era per il 60% e solo per il lavoratore); l'implementazione dell'attuale prestazione relativa alla indennità per infortunio, complementare a quella prevista dall'Inail; il contributo per la mobilità dei lavoratori in caso di trasferimento a seguito di missione allo scopo di favorire la mobilità territoriale, per permettere occasioni di lavoro anche lontano dalla propria residenza; l'attribuzione al lavoratore in missione, o anche temporaneamente disoccupato, infortunato, o in maternità, di un voucher formativo individuale tale da consentirgli di poter disporre del finanziamento Forma.Temp. per un corso di formazione da lui stesso individuato².

5. La stabilizzazione ex CCNL

Il CCNL ha introdotto una forma di stabilizzazione per i lavoratori del settore, prevedendosi in capo all'Agenzia l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in somministrazione decorso un periodo di 36 mesi di lavoro presso lo stesso utilizzatore, o di 42 mesi comunque di anzianità di servizio per la medesima Agenzia. Tale disposizione, evidentemente, giustifica quanto detto in precedenza: il lavoratore in somministrazione, qualificato professionalmente, ormai più che inserito nel contesto lavorativo, diviene patrimonio dell'Agenzia, la quale ha tutto l'interesse di preservare il proprio "investimento" tramite una assunzione diretta e stabile; per tale via, al contempo, inevitabilmente si pone sia il lavoratore in una condizione di sicurezza circa la stabilità del proprio rapporto di lavoro, sia l'azienda utilizzatrice in uno stato di certezza circa la possibilità di mantenere le medesime professionalità nell'ambito di un rapporto flessibile.

² Ebitemp ha accolto nel 2010 ben 1.034 richieste di prestiti, per un totale di circa 2,2 milioni di euro. Per prestazioni in caso di infortunio sono stati erogati 1,36 milioni di euro per 451 beneficiari, mentre per quelle relative alla tutela sanitaria sono stati rimborsati 654 mila euro per circa 1.100 prestazioni. Le domande di sostegno al reddito accettate sono state 2.232 per un totale di 1,203 milioni di euro, mentre quelle per maternità e asilo nido accolte hanno superato quota 150

I vantaggi per i lavoratori, le imprese, il sistema Paese

La valorizzazione del settore del lavoro in somministrazione rappresenta un fattore di coesione sociale estremamente importante in un contesto economico globalizzato ed a bassa crescita, scosso da shock sempre più frequenti e profondi, ed in una società segnata da tendenze demografiche irreversibili (invecchiamento, denatalità) che rendono accidentato il percorso di costruzione di un sistema di welfare moderno ed economicamente sostenibile.

Il sistema delle Agenzie rappresenta un punto qualificante del mercato del lavoro che presenta elementi distintivi positivi per le Aziende, i Lavoratori, il Sistema Paese.

Infatti, nei confronti delle Aziende utilizzatrici la somministrazione di lavoro:

- consente di acquisire professionalità specifiche e mirate, pur garantendo una necessità di flessibilità, in quanto accompagnata da un sistema di formazione strettamente legato all'occupazione, necessariamente efficace e mirato perché deve rispondere alle reali esigenze dei diversi mercati del lavoro;
- è uno strumento che ha il consenso di tutte le Parti sociali con le quali si è costruito, in un quadro contrattuale decennale che ha registrato tre rinnovi, un sistema di “flessicurezza”, valorizzando al contempo in maniera significativa la bilateralità;
- è utilizzata in maniera trasversale in tutti i settori produttivi, sia manifatturieri che del terziario, anche avanzato, a tutti i livelli di inquadramento, ivi comprese figure fortemente specializzate, sia da parte di datori di lavoro pubblici (enti centrali dello Stato ed autonomie locali) che privati.

Nei confronti dei Lavoratori, la somministrazione di lavoro:

- è un rapporto di lavoro subordinato tra lavoratore ed Agenzia assistito, come detto, dal principio legale di parità di trattamento economico e normativo;

- è stata arricchita da ulteriori tutele introdotte dal CCNL (l'assegno di sostegno al reddito per i lavoratori disoccupati e per le lavoratrici in maternità; il sostegno per le spese relative agli asili nido; l'accesso al credito agevolato; il rimborso totale del ticket sanitario anche per i familiari a carico; i rimborsi per le cure odontoiatriche; l'indennità per infortunio);
- è uno strumento di ingresso e di re-ingresso nel mondo del lavoro di quei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro (come peraltro testimoniato dall'incremento dell'età e dei tassi di scolarizzazione e specializzazione dei lavoratori che entrano nel ciclo della somministrazione di lavoro);
- consente di sperimentarsi in una attività lavorativa e poi, eventualmente, attraverso una formazione gratuita e mirata scelta dallo stesso lavoratore, svolgerne una nuova dando sostanza al principio di autodeterminazione.

Nei confronti del “Sistema Paese”, infine, la somministrazione di lavoro:

- è uno strumento di contrasto al lavoro senza tutele, elemento non trascurabile nel contesto dato, che vede aumentare il rischio che gli auspicati segnali di ripresa vengano “intercettati” mediante rapporti di lavoro “spuri”, quando non in nero;
- genera un gettito contributivo annuo per lo Stato pari a ca. 1.4 MLD di Euro;
- contribuisce, mediante la formazione a rendere il profilo professionale di numerosi lavoratori più occupabile, con un'impostazione ben diversa da quella propria della formazione pubblica, talvolta intesa nel nostro Paese come una forma di sostegno al reddito.

**ACAUSALITA: LAVORATORI SOMMINISTRATI ISCRITTI ALLE
LISTE DI MOBILITA' (*)**

	2010	2011	Incremento
Somministrati	26.531	46.637	76%
Missioni	40.705	56.322	38%
Durata missioni	2.138.305	6.119.620	186%
Durata media delle missioni (giorni)	53	109	107%
Over 44	6.241	17.275	177%

(*) dati proiettati da un campione rappresentativo il 68 % delle Apl Associate ad Assolavoro

ASSOLAVORO www.assolavoro.eu

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 44 Agenzie, che producono circa il 90% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia circa 2600 filiali.

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

E' 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.

ALCUNI DATI DEL SETTORE – 2010

Lavoratori inviati in missione	449.411 (Assicurati netti Inail)
Ore lavorate	290.448.891
Equivalenti a tempo pieno	186.960
Missioni	1.028.555
Giornate retribuite	47.113.800
Occupati mediamente mese	255.987
Incidenza somministrazione su occupazione totale	1,16%
Ricollocati (provenienti dalle liste di Mobilità)	oltre 26 mila

PRIMO TRIMESTRE 2011

Assicurati netti INAIL	258.757
Missioni Avviate	281.441
Equivalenti a tempo Pieno	182.883
Nuovi ingressi	9.049
Durata missione (giornate retribuite)	40,94
Ricollocati (provenienti da liste di Mobilità)	13.644

LUGLIO 2011

Occupati	278.000
Ore Lavorate	27,6 milioni
Ore Lavorate per Lavoratore	99,5
Monte retributivo	+21% anno su anno

DISTRIBUZIONE PER SETTORE PRODUTTIVO – I TRIMESTRE 2011

Agricoltura, pesca, altri	0,5%
Alberghi, ristoranti	3,1%
Commercio	10,5%
Costruzioni	3,2%
Credito, servizi alle imprese, informatica	17,0%
Elettricità, gas acqua	0,7%
Industria manifatturiera	52,3%
Pubblica amministrazione, sanità, istruzione	9,7%
Trasporti	2,9%
Totale complessivo	100,0%

RAPPORTO OCCUPAZIONE TOTALE/SOMMINISTRAZIONE – LUGLIO 2011

