

## Nel lavoro interinale l'Italia è ancora indietro il mercato può crescere

— a pagina 27

### Il confronto internazionale

# Italia indietro, il mercato può crescere ancora

**La somministrazione è regolare solo se eseguita da un'agenzia autorizzata dal ministero del Lavoro**

**Silvia Spattini**

Il mercato italiano della somministrazione è stato giudicato per il 2018 il più attrattivo su 60 Paesi oggetto di analisi. Ma tale valutazione dovrà essere rivista a seguito degli interventi del Decreto Dignità, poiché le prospettive di sviluppo del settore subiranno inevitabilmente un contraccolpo.

Tra le determinanti dell'attrattività del mercato italiano rilevava senz'altro la deregolamentazione della somministrazione di lavoro introdotta tra il 2014 e 2015, con l'eliminazione prima delle causali per la somministrazione a tempo determinato, poi dell'elenco tassativo delle attività per l'ammissibilità della somministrazione a tempo indeterminato.

Nel confronto europeo, a seguito di tale deregolamentazione, l'Italia si è spostata dal campo dei Paesi con regolamentazione tendenzialmente restrittiva verso quello dei Paesi tendenzialmente liberisti.

Il maggiore o minore grado di rigidità della disciplina viene misurato dalla presenza o assenza di una serie di indici, tra i principali: la possibilità di ricorso alla somministrazione in funzione di esigenze temporanee od

occasionali; l'elenco tassativo delle casistiche ammesse; i divieti; i limiti alla durata della missione.

Nel Regno Unito, nei Paesi scandinavi, in Olanda, ma anche in Germania, la somministrazione è ammessa senza particolari restrizioni o divieti (tranne il divieto di ricorso per sostituire lavoratori in sciopero) e senza la necessità di ragioni di ricorso, che invece sono richieste, per esempio, in Belgio, Francia, Spagna, dove peraltro sono ragioni per lo più elencate tassativamente e con carattere temporaneo (sostituzioni di lavoratori assenti, picchi di produzione, lavori stagionali).

L'Italia rappresentava prima del 2014-2015 un caso particolare. Infatti, per la somministrazione a tempo indeterminato, esisteva una elencazione tassativa dei casi di ricorso, integrabili dai contratti collettivi di lavoro. Per la somministrazione a tempo determinato, era stata individuata la formula generale del c.d. "causalone" che consentiva il ricorso in caso di un'esigenza oggettiva di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, declinata poi nello specifico nel contratto di somministrazione.

Un altro indice di rigidità della disciplina della somministrazione è rappresentata dalla durata massima delle missioni. Nei Paesi con discipline più "permissive", non esistono particolari restrizioni di durata alle missioni e alle proroghe, che invece sono presenti nei Paesi con legislazioni più severe. Un caso particolare è la Germania, che in passato ha progressivamente aumentato la durata delle missioni arrivando nel 2002 a definire una durata mas-

sima di 24 mesi, per poi eliminare ogni limite nel 2003. Una decisa inversione di tendenza si è avuta con l'introduzione nel 2017 (voluta dalla SPD) di una durata massima della missione fissata a 18 mesi.

La maggiore o minore rigidità della regolamentazione in materia di somministrazione incide, benché non sia l'unica determinante, sulla diffusione della stessa all'interno di ogni mercato nazionale. Il Regno Unito che ha una delle legislazioni più liberali registra un tasso di penetrazione (il numero dei lavoratori in somministrazione sul totale degli occupati) al 4,1% (WEC, dati 2016). L'Olanda con legislazione tendenzialmente liberale ha un tasso del 3,3%. Per diffusione in Europa seguono la Germania e il Belgio con 2,4%, la Francia con 2,2%. L'Italia ha un tasso del 1,3% e la Spagna dello 0,7%.

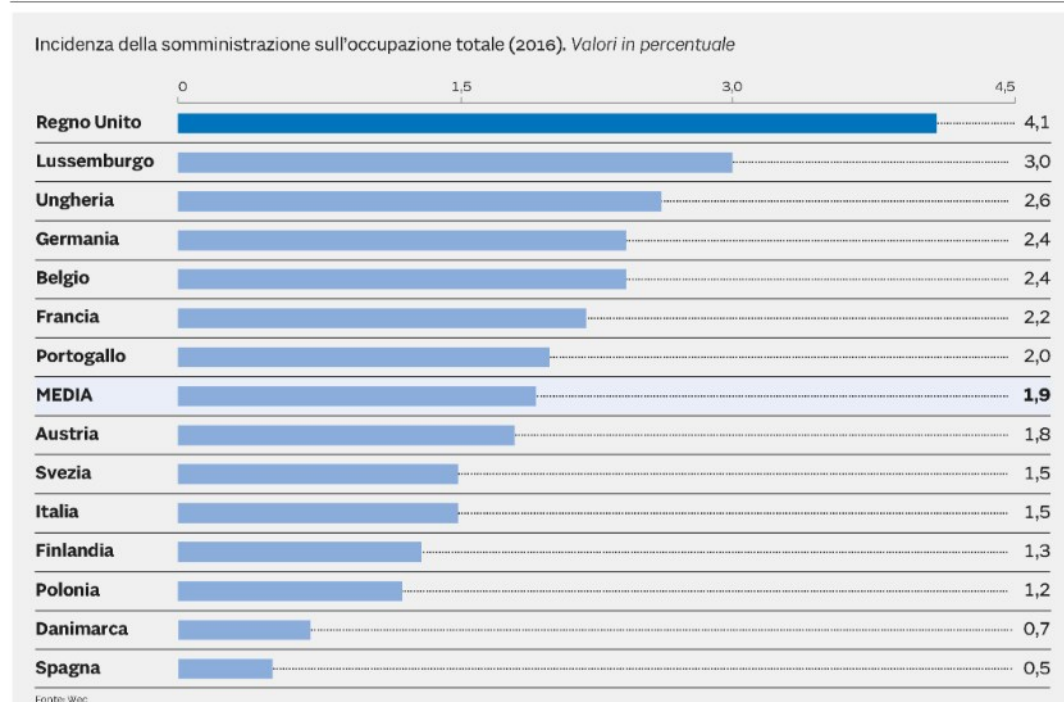
Considerando i tassi di penetrazione degli altri Paesi europei e una media globale dell'1,6%, è possibile sostenere che in Italia ci siano margini per un ulteriore sviluppo e diffusione della somministrazione di lavoro. È abbastanza ovvio attendersi, però, che una forte limitazione delle possibilità di ricorso alla somministrazione attraverso l'introduzione di causali strettamente legate a esigenze temporanee, benché oltre i 12 mesi, porti ad una riduzione di tutti gli indici della somministrazione dal numero di contratti e lavoratori in somministrazione, al tasso di penetrazione, al fatturato; traducendosi in una involuzione del relativo mercato e del mercato del lavoro nel suo complesso.

*Ricercatrice Adapt*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## L'Italia e gli altri Paesi europei



## LAVORO

439.000

Lavoratori somministrati  
nel 2017 (media annua  
su base trimestrale)

10%

Occupati con contratto  
a tempo indeterminato

## FORMAZIONE

200mln €

Investiti nel 2017

243.000

Persone formate nel 2017

37.500

Progetti nel 2017

## WELFARE

10mln €

Erogati nel 2017