



Il Sole 24 ORE

Fondato nel 1865
Quotidiano
Politico Economico Finanziario



Adeempimenti

Anche Barilla entra nel regime di collaborazione con il Fisco

Mobili e Parente
— a pagina 21

Testimonial: Roger Federer dalla terra rossa agli spaghetti al pomodoro nella pubblicità Barilla

Domani

Come anticipare la pensione senza aspettare la riforma

— a 0,5 euro oltre al quotidiano

Temperie riproducibili e colorate #4
ANTICIPARE LA PENSIONE
www.marsh.it

MERCER MARSH BENEFITS™
Soluzioni sostenibili per il welfare aziendale.
www.marsh.it
MARSH & MCELLENN COMPANIES

FTSE MIB 22057,30 +0,11% | SPREAD BUND 10Y 235,80 -0,30 | €/S 1,1713 -0,64% | ORO FIXING 1254,00 -0,64% | Indici&Numeri → PAGINE 28-31

SISTEMA BANCARIO

LA RIPRESA E IL DEBITO CONVITATO DI PIETRA

di Marco Onado

Impegno per le riforme nel rispetto del conduttore di bilancio. È questo il filo conduttore delle relazioni all'assemblea dell'Abi di ieri. Il peggio della crisi è passato, per le banche come per l'economia italiana nel suo complesso, ma non c'è tempo per festeggiare: perché la ripresa va rallentando ovunque e soprattutto perché dobbiamo finalmente porre rimedio ai problemi strutturali che nel lungo periodo hanno ridotto la competitività del nostro Paese e ci hanno fatto pagare nell'ultimo decennio un prezzo fra i più alti fra i Paesi avanzati. Il tradizionale appuntamento bancario di luglio assumeva quest'anno un particolare connotato politico perché per la prima volta dopo la formazione del governo metteva a confronto il presidente dell'Abi, il governatore della Banca d'Italia e il nuovo ministro dell'Economia. Il primo non si è fatto pregare e ha sottolineato con forza la necessità di «volare definitivamente pagina» ma mettendo in grande risalto i vincoli da rispettare e soprattutto le insidie della tentazione di cedere alle derive nazionaliste di stampo mediterraneo (o mitteleuropeo, si potrebbe aggiungere).

Il filo rosso che lega le tre relazioni è quello del debito pubblico. Patuelli e Visco hanno messo in rilievo il pericolo di un trattamento discriminatorio dei titoli pubblici nei bilanci delle banche (come vorrebbero le derive nazionaliste dei nazionalismi) che non solo comprometterebbe il risanamento in atto dei sistemi bancari periferici, ma sarebbe la resa definitiva di fronte nella battaglia per arrivare finalmente alla condivisione dei rischi in Europa.

— Continua a pagina 16

LE TENSIONI USA-UE

LA NATO RISCHIA LO SCISMA D'OCCIDENTE

di Adriana Cerretelli

«Avrò incontri alla Nato, in Gran Bretagna in pieno subbuglio e con Vladimir Putin. Francamente Putin potrebbe rivelarsi il mio interlocutore più facile. Chi l'avrebbe mai pensato?»

Forse Donald Trump è ormai diventato prevedibile nella sua imprevedibilità o forse il mondo ha imparato a convivere. Però quella frase che il presidente degli Stati Uniti ha lanciato ieri in partenza da Washington riflette con estrema crudezza l'approccio mentale con cui guarda al Vecchio continente e di qui al sistema di sicurezza transatlantica.

«Obsoleta», così aveva liquidato la Nato ai suoi esordi alla Casa Bianca. Oggi nella sua lente rovesciata l'arci-nemico di ieri, la Russia di Putin, appare un semplice concorrente con cui potrebbe essere più piacevole intrattenersi che con gli arci-amici di ieri: gli alleati europei, e addirittura il Regno Unito, il Paese preferito da sempre, il più alleato di tutti gli altri.

— Continua a pagina 16

Visco: più vulnerabili di 10 anni fa

ASSEMBLEA ABI

Il governatore avverte: in Italia e nella Ue le riforme hanno perso slancio

Attenzione alle fragilità evidenziate da crisi finanziaria e debiti sovrani

In Italia e in Europa «le riforme hanno perso slancio per i timori sui costi, spesso immediati, e i dubbi sui benefici, che maturano lentamente e con tempi relativamente lunghi. In queste condizioni, davanti a una nuova crisi saremmo oggi molto più vulnerabili di quanto lo eravamo dieci anni fa». Lo ha detto ieri il governatore di Bankitalia Visco nel suo intervento all'assemblea dell'Abi. **Colombo** a pagina 2
— servizi e analisi alle pagine 2-3

GLI INTERVENTI, LE TEMATICHE

Patuelli: senza Europa rischio America Latina

Tria: riforme nel solco del taglio al debito

La nuova sfida è nel costo della raccolta

Laura Serafini
— a pagina 3

Gianni Trovati
— a pagina 3

Luca Davi
— a pagina 2

CALCIO: UFFICIALE IL PASSAGGIO DI CRISTIANO RONALDO ALLA JUVENTUS



Un muro di discrezione. Tra società in paradisi fiscali e trust Cristiano Ronaldo (nella foto raffigurato su un murales a Kazan, in Russia) protegge il proprio capitale personale stimato in 300 milioni di euro

Il volto segreto di CR7 tra Lussemburgo e Jersey

Angelo Minuzzi

Dal nostro inviato LUSSEMBURGO

L'ultimo posto dove andresti a cercare Cristiano Ronaldo è un palazzo anonimo alle spalle della stazione centrale di Lussemburgo.

CR7 sorprende anche per questo. Da ieri Ronaldo è passato dal Real Madrid alla Juventus per 100 milioni di euro e guadagnerà 30 milioni all'anno per quattro anni. Una delle più grandi operazioni del calcio italiano. Ma qui non ci sono Ferrari, Porsche o

Bugatti parcheggiate, nessun negozio di lusso e nemmeno hotel a cinque stelle. Solo un money transfer e un parrucchiere low cost dall'insegna eloquente: RyanHair.

— continua a pagina 13
— altro servizio a pagina 19

PANORAMA

BANCHE

Sale lo scontro su Carige: Mincione chiede revoca Cda

Si terrà alla fine di settembre l'assemblea degli azionisti di Carige chiamata a decidere sull'operato dell'attuale cda. Sarà uno spartiacque per la banca: la convocazione arriverà il 3 agosto, quando il consiglio approverà la semestrale, ma dopo la richiesta del finanziere Raffaele Mincione titolare del 5,42% del capitale, il cda dell'istituto genovese ha già espresso la volontà di ridare la parola ai soci. — a pagina 11

LOMBARDIA

Trenord, sancito il divorzio Ferrovie Nord-Trenitalia

Trenord è al capolinea: in Lombardia il trasporto ferroviario regionale sarà gestito separatamente da Ferrovie Nord Milano (Regione Lombardia) e Trenitalia (gruppo Fs). Due imprese distinte per garantire investimenti e migliorare la qualità del servizio. — a pagina 8

ILVA

Emiliano: irregolarità nella gara. Di Maio: prendo atto

In una lettera al ministro dello Sviluppo il governatore della Puglia Emiliano denuncia irregolarità sulla gara con cui Arcelor Mittal si è aggiudicata l'iva. Lo rende noto il ministro Di Maio: «Prendiamo atto», dice. La mossa potrebbe aprire scenari di discontinuità sul viva se il governo accetterà l'irregolarità.

ADDII. 1943-2018

Morto Carlo Benetton, il minore dei quattro fratelli

È morto Carlo Benetton, consigliere di Edizione Srl e insieme ai fratelli Luciano, Giuliana e Gilberto fondatore del gruppo di moda che porta il nome di famiglia. Da tempo malato, era il più giovane dei quattro. Il funerale sarebbe compiuto a dicembre. — a pagina 11

Decreto lavoro, braccio di ferro su voucher e impieghi stagionali

RIFORMA IN STALLO

Pressioni della Lega per rivedere la stretta. Il nodo somministrazione

A nove giorni dal sì in Consiglio dei ministri, il decreto estivo ancora non vede la luce. Il testo non è ancora stato trasmesso al Quirinale, e tarda la pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale. Sul provvedimento è in corso un braccio di ferro

nella maggioranza, con la Lega che preme per apportare robuste modifiche al giro di vite in arrivo sul lavoro a termine e stagionale e chiede il ripristino dei voucher. Ieri il ministro Salvini ha alzato il tiro: «Ci sono settori, penso ad agricoltura, commercio, turismo, servizi e lavori stagionali, per i quali l'alternativa è tra nero e voucher, lo preferisco i voucher». Altro tema su cui si sta alzando lo scontro politico è la somministrazione a termine.

Mobili e Tucci — a pagina 5

«SEMPLIFICAZIONI»

Tredici tutele ai licenziamenti

Modificando gli indennizzi in caso di licenziamento illegittimo, si torna a ridurre il quadro dei regimi di tutela oggi esistenti a fronte di recessi datoriali ingiustificati: dei licenziamenti individuali se ne contano ben 13. — a pagina 5

lavoro

LA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO



Gestione del personale: una App può verificare paghe, turni e presenze

— a pagina 25

Somministrazione, il bersaglio sbagliato del «decreto dignità»

— a pagina 26

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

— a pagina 27

TOGETHER TOWARD EXCELLENCE
TESTING • ISPEZIONI • CERTIFICAZIONI
settori: industria, servizi, manifatturiero
prodotti: sistemi di gestione, impianti, persone professionali

IMQ IMQ CSI
L'UNICO CERTIFICAZIONE UFFICIALE IN EUROPA, NELLA MANIFATTURIERA E NEI SERVIZI
imqgroup.eu

+77%
Le vendite all'estero di farmaci prodotti in Italia sono salite del 77% dal 2010 al 2017, un primato tra i Big Ue (cresciuti, in media, del 42 per cento). La produzione vale 31 miliardi di euro e nello stesso periodo è cresciuta del 20% grazie alle esportazioni (la media manifatturiera è stata -1%)
Laura Cavestri
a pagina 7

.lavoro

Le agenzie per il lavoro. Occupano oltre 400mila addetti al mese con retribuzioni e welfare previsti dai contratti nazionali

Somministrazione, il bersaglio sbagliato del «decreto dignità»

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

«A fine febbraio ho perso il lavoro, perché la ditta ha chiuso. Mi sono recato in un centro per l'impiego, dove mi hanno fatto firmare diversi moduli e invitato a leggere la bacheca all'ingresso, ma non c'era alcuna offerta per un'impiegata amministrativa. Così sono andata in un'agenzia per il lavoro, mi hanno intervistato a lungo per capire le attitudini professionali, e per aiutarmi a trovare il settore più adatto. Con la giusta profilazione sono riuscita a ritagliare l'occupazione sulle mie competenze».

A raccontare la propria esperienza è Barbara Rocca che lavora in Set, un'azienda di Piacenza, come impiegata dell'ufficio sanzioni, ed è anche una madre single: «All'agenzia Life in mi hanno trattato con professionalità e con umanità - spiega - hanno preso a cuore il caso, sarà perché la gran parte delle impiegate sono donne. Mi hanno consigliato una diversa tipologia oraria rispetto a quella che avevo in mente, e con questo cambiamento sono riuscita a trovare un impiego full-time, quindi con uno stipendio più alto rispetto al part-time, riuscendo a conciliare la vita lavorativa con gli impegni familiari».

Barbara ha un contratto di somministrazione fino al 30 settembre, «il 15 di ogni mese ricevo lo stipendio con regolarità, cosa che quando lavoravo in piccole aziende non succedeva spesso - dichiara - e questa situazione mi ha restituito tranquillità».

Il caso di Barbara non è isolato, perché sono milioni a rivolgersi alle Agenzie per il lavoro: nel 2017 hanno avuto accesso ad almeno un contratto di lavoro dipendente, con la retribuzione prevista dal Ccnl, in 702mila (erano 624mila nel 2016), la media mensile di lavoratori è di 439mila persone.

Ma non è solo chi ha perso il lavoro a recarsi all'agenzia (rappresenta il 23%), ci sono anche i lavoratori in cerca di una posizione migliore o impiegate in aziende che non offrono prospettive per il futuro. Si rivolgono alle Agenzie anche le imprese, pmi, grandi e multinazionali, per trovare figure professionali medio-

alte e assumerle solitamente con contratti stabili. Nel 2017 tramite la ricerca e selezione del personale da parte delle agenzie ci sono state 52mila assunzioni nelle aziende, «si rivolgono a noi anche per liberarsi di adempimenti e concentrarsi sul loro core business», sottolinea la presidente di Life In, Patrizia Fulgoni.

Contratto costoso

Il contratto di somministrazione è oneroso, si versa il 4% per la formazione, lo 0,20% per Ebitemp destinato al welfare (0,30% per temp determinati), più il corrispettivo per l'agenzia. Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello, con contributi Inps e premi Inail versati dall'Agenzia nella stessa misura dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Adesso in nome di una condivisibile lotta alla precarietà, a finire nel mirino del nuovo Esecutivo è però la somministrazione.

Il Ds omnibus - primo atto di indirizzo politico del governo Conte - l'ha equiparata ai contratti a termine, oggetto peraltro di una stretta. Risultato: per proseguire un contratto oltre i 12 mesi, vanno indicate le cause, la durata massima si riduce da 36 a 24 mesi. Le proroghe scendono da 5 a 4. E ogni rinnovo fa scattare un incremento contributivo dello 0,5 per cento. Contro queste modifiche si è mobilitata [Assolavoro](#), che rappresenta le Agenzie per il Lavoro che producono circa l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali e 10mila dipendenti. Ma anche i sindacati si sono mobilitati per chiedere modifiche al Dl: la somministrazione non sarà tutta «rosa e fiori», ma l'impressione è che il governo abbia sbagliato il bersaglio, sia pure in nome di un nobile fine, attecchendo la flessibilità tutelata, invece di concentrare l'azione contro i finti tirocini, le false partite Iva e le collaborazioni mascherate.

D'accordo gli esperti: «È impossibile che ci sia una causale non programabile nel contratto di somministrazione sia a termine sia commerciale perché la temporaneità è troppo connaturale alla funzione stessa dell'istituto - avverte il giurista Raffaele De Luca Tamajo, professore emerito di diritto del Lavoro alla «Federico II» di Napoli e

senior partner dello studio Toffoletto-De Luca Tamajo - Ancora una volta vengono ignorate le peculiarità del rapporto di somministrazione che è triangolare».

Welfare integrativo

I lavoratori temporanei tramite l'Agenzia possono beneficiare di un welfare di settore, aggiuntivo rispetto alle prestazioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice, tutto finanziato con risorse private. Con l'ente bilaterale Ebitemp - creato da [Assolavoro](#) e sindacati di categoria - sono state garantite ai lavoratori prestazioni di welfare per circa 10 milioni di euro in un anno, che vanno dal contributo per l'asilo nido al sostegno alla maternità, da rimborsi e sussidi per indennità da infortuni e per la tutela sanitaria e odontoiatrica, ai piccoli prestiti a condizioni favorevoli. Ma la sfida principale per stare al passo con i continui cambiamenti del mondo produttivo è la formazione: nel 2017 Forma.Temp ha finanziato oltre 37.500 progetti formativi per un totale di 200 milioni di euro, i partecipanti ai corsi sono stati circa 243mila.

Un canale di ingresso nel mondo del lavoro

Il punto è che una alternativa alle Agenzie in questo momento non esiste visto lo stato d'abbandono in cui versano, da anni, i centri pubblici per l'impiego.

Certo, anche le Agenzie stanno cambiando. Intermediario, tuttavia, una fetta ancora limitata dell'occupazione, ma ormai rappresentano un canale stabile di ingresso nel mondo del lavoro. Più della metà (53,7%) dei lavoratori in somministrazione ha meno di 35 anni, quelli fino a 24 anni rappresentano il 20,1% del totale dei lavoratori in somministrazione (18,7% nel 2016), il 39% è costituito da donne. Almeno un lavoratore in somministrazione su tre, dopo aver lavorato con le Agenzie per il lavoro accede a una occupazione stabile. Ci sono poi i progetti di alternanza scuola lavoro: le Agenzie per il lavoro hanno facilitato in un anno percorsi per 450mila studenti di 500 scuole, attraverso 250mila ore di alternanza, puntando su orientamento al mercato del lavoro, compilazione del curriculum, e consigliando su come affrontare un colloquio.

Il contratto prevede di versare il 4% per la formazione e lo 0,20% a Ebitemp per il welfare, oltre all'agenzia



1
ADECCO

Sempre più addetti a tempo indeterminato

«Abbiamo creduto nello staff leasing oltre 10 anni fa puntando sull'occupabilità dell'individuo e sulla capacità di seguirlo nella gestione delle sue transizioni professionali tra formazione continua e lavoro per l'arricchimento delle competenze: Andrea Malacrida è country manager in Italia di [The Adecco Group](#), gruppo elvetico leader nei servizi di formazione, ricerca, selezione e consulenza organizzativa, che controlla Adecco, la più grande agenzia per il lavoro che dà una occupazione a più di 200mila persone l'anno di cui oltre 100mila assunti a tempo indeterminato. «I lavoratori in staff leasing possono sperimentarsi su professioni differenti periodicamente, e questo li mette nelle condizioni di migliorare quotidianamente la propria occupabilità attraverso una formazione permanente e continua», aggiunge Malacrida. «Le imprese chiedono sempre di più lavoratori somministrati a tempo indeterminato - continua il manager -, perché aiutano a rispondere alle necessità di produttività e flessibilità richieste dalla continua competizione». Tra i servizi chiesti c'è sempre più la ricerca e selezione di top manager, la consulenza ad alto valore aggiunto nei settori dell'ingegneria dell'IT e della life science. «Il problema - conclude Malacrida - è la difficoltà di trovare persone con le competenze hard e soft adeguate. È essenziale fare formazione e orientamento fin da scuole e atenei, noi siamo molto impegnati con programmi di alternanza scuola lavoro e progetti dedicati. Il Governo dovrebbe fare di più per dare un indirizzo al futuro formativo e professionale dei giovani».

4
GI GROUP

In tre anni stabilizzazioni fino al 20%

«I profili più richiesti riguardano il settore dell'industry 4.0 e tutto il mondo digital, per cui tuttavia non esiste sempre la figura adeguata». Parla Stefano Colli Lanzi, ceo di [Gi Group](#) che dal 1998, dopo l'entrata in vigore della Legge Treu, ad oggi, è passata da società di lavoro temporaneo a vera e propria multinazionale italiana del lavoro che può contare su oltre 4mila dipendenti di struttura, in più di 90 paesi. «Nel 2018 abbiamo raggiunto, a livello mondo, il traguardo di oltre 100.000 persone a cui diamo lavoro», spiega il manager. Rispondere al fenomeno dello skills shortage, ovvero la mancata disponibilità sul mercato delle competenze richieste dalle aziende, nel modo tradizionale non funziona più: «Diventa impossibile, per esempio, cercare profili che non esistono. Bisogna crearli», dice Colli Lanzi. Proprio per questo Gi Group ha avviato da un paio di anni le Academy: progetti di formazione dove andiamo a colmare, con formazioni intensive di tre mesi, quello che noi chiamiamo «l'ultimo miglio delle competenze» per rendere immediatamente impiegabili le persone. «Solo nel 2017 abbiamo svolto 150 academy, formato 1300 persone con un tasso di inserimento in azienda dell'85% - continua Colli Lanzi - Grazie al progetto Academy abbiamo la possibilità di dare un orizzonte occupazionale di medio lungo termine. Il risultato di questo lavoro è anche nel fatto che ad oggi il 10% dei lavoratori in somministrazione del gruppo viene poi stabilizzato. Nei prossimi tre anni, prevede il manager, «questo dato può salire al 20%».

I SERVIZI DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

Ricerca per tutte le figure

- Le agenzie per il lavoro con le loro oltre 2.500 filiali distribuite su tutto il territorio nazionale hanno una distribuzione molto capillare. Questo favorisce la creazione di ampi database di curriculum di lavoratori che vengono costantemente aggiornati e sono il punto di partenza delle attività di ricerca

Selezione del personale

- Tra le attività delle agenzie del lavoro c'è anche la selezione dei lavoratori che avviene attraverso personale specializzato e assistenza costante finalizzata all'inserimento del candidato più idoneo per ogni singola esigenza dell'impresa

Somministrazione di lavoro

- Una delle attività più importanti delle agenzie è la somministrazione di personale qualificato che viene impiegato a termine o a tempo indeterminato, secondo le esigenze aziendali. Sono oltre 700mila i lavoratori che hanno avuto almeno un contratto di somministrazione

Intermediazione di lavoro

- Uno dei maggiori nodi del mercato del lavoro italiano è il mismatch tra domanda e offerta di lavoro. L'intermediazione fatta da professionisti costituisce una garanzia del miglior incontro tra domanda e offerta di lavoro e può prevedere di colmare i gap esistenti con appositi percorsi di formazione

Formazione del personale

- Con oltre 33mila progetti formativi, 250mila partecipanti, e un milione e 300mila ore erogate, le agenzie sono tra gli attori che garantiscono interventi formativi tempestivi e mirati, definiti in stretta collaborazione con le imprese per rispondere alle richieste relative a tutte le professionalità

Outplacement e ricollocazione

- Nei progetti di ristrutturazione aziendale che prevedono esuberi e piani di riqualificazione e ricollocazione le agenzie sono tra i principali soggetti a cui le aziende possono rivolgersi per favorire il reimpiego delle persone in esubero accorciando i tempi di ricollocazione

2

MANPOWER

Per i giovani siamo il canale di accesso

«Non siamo noi a dirlo: sono le persone che hanno lavorato con noi che testimoniano il valore portato dalla somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato». A parlare è Riccardo Barberis, ad di Manpower Group Italia e vice presidente di Assolavoro. Questa tipologia negoziale è «tra le tutelate all'interno dei rapporti flessibili - aggiunge -. Per la parità di trattamento e per la rimborsazione prevista dai Cnl, per le prestazioni di welfare e le opportunità di formazione gratuita tramite il Fondo Forma.Temp, per le tutele di Ebitemp. Tutti i servizi delle agenzie per il lavoro sono gratuiti per chi cerca un lavoro e per i lavoratori; e le Apl autorizzate sono garanzia di contratto al nero e al sommerso. «Oggi - prosegue Barberis - le agenzie sono partner importanti e accreditati nell'ambito delle politiche attive per il lavoro, contribuendo all'inserimento e reinserimento occupazionale dei giovani e delle categorie più svantaggiate». La somministrazione, del resto, rappresenta spesso il primo canale di accesso dei giovani nel mercato del lavoro: più della metà dei lavoratori tramite agenzia ha meno di 34 anni. Attraverso l'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato, poi, le Agenzie fanno da ponte tra scuola e imprese. Senza dimenticare il ruolo svolto nella "transizione": «Nel contesto dei mercati transizionali di lavoro - conclude Barberis - le agenzie svolgono un ruolo centrale per agevolare il passaggio dei lavoratori attraverso le diverse fasi della propria carriera».

3

RANDSTAD

Ai lavoratori le tutele di due contratti

«Fiore all'occhiello della nostra azienda è la specializzazione. Ho una divisione dedicata alla ricerca, selezione e gestione di lavoratori appartenenti alle categorie protette. Ogni anno mediamo persone trovano lavoro a circa 500 persone appartenenti a queste fasce più deboli. Molto importante è anche l'impegno nel campo dell'istruzione: siamo partner di un istituto tecnico superiore, l'Its Tech Talent Factory, in ambito Ict, perché vogliamo offrire risposte concrete rispetto ai fabbisogni sia dei nostri clienti che di molti ragazzi». Marco Ceresa è ad di Randstad, 2.195 dipendenti diretti nel 2017, assunti con contratto subordinato, l'80% donne (più di 7.500 assunzioni nelle aziende clienti, 47.400 lavoratori somministrati attivi a tempo determinato). Anche lui si associa al coro di critiche al giro di vite sul lavoro somministrato introdotto dal decreto Conte-Di Maio. «Trovo assurda, soprattutto, l'accusa di sfruttamento rivolta all'intero settore - spiega Ceresa -. I lavoratori somministrati hanno la tutela di due Cnl. Quello dell'azienda utilizzatrice per la parte economica e normativa e il Cnl delle Agenzie per il lavoro per tutta una serie di diritti aggiuntivi, tra cui il welfare. Ebitemp è l'ente bilaterale del settore che nasce con lo scopo di assicurare ai lavoratori tramite agenzia innovative forme di tutela tra cui il sostegno alla non autosufficienza, all'istruzione, "una tantum" per l'adozione e l'affidamento. A cui si aggiungono: contributo per l'asilo nido, attenzione a maternità, assistenza sanitaria, indennità per infortunio nei casi non più coperti dall'Inail, prestiti personali e contributi per la mobilità territoriale».

Il confronto internazionale Italia indietro, il mercato può crescere ancora

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 subirono inevitabilmente un contraccolpo. Tra le determinanti dell'attrattività del mercato italiano rileva 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.

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

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 ed occasionali; l'elenco tassativo delle casistiche ammesse; divieti; 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 il 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. "casualità" 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.

Su sole24ore.com

IL VALORE DELLA LAUREA. Secondo i dati del rapporto biennale Anvar migliora la quota di occupati con la laurea, ma rimangono ancora fatali le code nelle graduatorie internazionali.

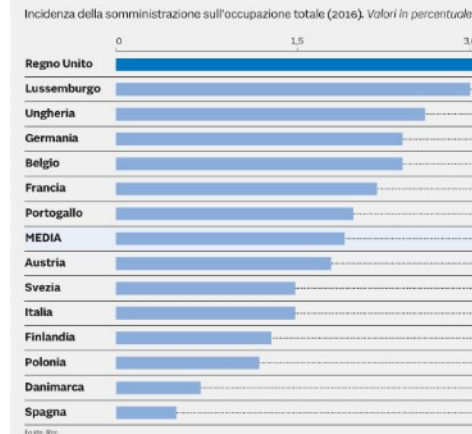
lavoratori in somministrazione sul totale degli occupati) al 4,1% (WBC, dati 2016). L'Olanda con legislazione tendenzialmente liberale ha un tasso del 3,3%. Per diffusione in Europa seguono la Germania e il Belgio con 2,4%, la Francia con 2,2%. L'Italia ha un tasso del 1,3% e la Spagna dello 0,7%.

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.

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

Ricercatrice Adsp
© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'Italia e gli altri Paesi europei



5

UNICO

Flessibilità smart per il mercato

«Ci rivolgiamo alle agenzie per il lavoro per liberarci dal problema della ricerca e selezione di profili che ci servono. Non è il nostro lavoro, ci siamo rivolti a Life It perché preferiamo avere un partner che fa lo screening del personale e gestisce il contratto, alleggerendoci da queste incombenze per poterci concentrare sulle nostre attività, senza penalizzare i lavoratori che sono a tutti gli effetti inquadrati come dipendenti». A parlare è Marco Ferratti, Hr Manager dell'azienda Unico, attiva nella distribuzione intermedia del farmaco, con 700 occupati, 120 in somministrazione: «Devo mantenere questa flessibilità "intelligente", in funzione di una domanda di mercato che segue continue oscillazioni - spiega -. Per gestire un flusso di lavoro non stabile servono strumenti flessibili che tutelino i lavoratori, come appunto il contratto di somministrazione, che è piuttosto oneroso». Anche l'azienda Unico ha fatto ricorso allo staff leasing: «Quando i lavoratori in somministrazione diventano una necessità stabile - aggiunge Ferratti - e possiamo prendere impegni in continuità nel tempo, chiediamo all'agenzia di assumerli a tempo indeterminato. È accaduto per circa 80 lavoratrici. L'effetto delle norme sulla somministrazione contenute nel D7 «ci mette in gravi difficoltà nella gestione dei contratti a termine in nella loro continuità, perché non possiamo portare a casa la flessibilità. Si penalizzano le aziende virtuose, favorendo i "furbetti" che ricorrono a finte partite Iva e false collaborazioni per risparmiare sui costi, danneggiando i lavoratori».

6

UMANA

Work life balance e welfare potenziati

«Un'azienda si rivolge a una agenzia per il lavoro specializzata per far fronte alle proprie necessità di flessibilità. Non è il nostro lavoro, ci siamo rivolti a Life It perché preferiamo avere un partner che fa lo screening del personale e gestisce il contratto, alleggerendoci da queste incombenze per poterci concentrare sulle nostre attività, senza penalizzare i lavoratori che sono a tutti gli effetti inquadrati come dipendenti». A parlare è Marco Ferratti, Hr Manager dell'azienda Unico, attiva nella distribuzione intermedia del farmaco, con 700 occupati, 120 in somministrazione: «Devo mantenere questa flessibilità "intelligente", in funzione di una domanda di mercato che segue continue oscillazioni - spiega -. Per gestire un flusso di lavoro non stabile servono strumenti flessibili che tutelino i lavoratori, come appunto il contratto di somministrazione, che è piuttosto oneroso». Anche l'azienda Unico ha fatto ricorso allo staff leasing: «Quando i lavoratori in somministrazione diventano una necessità stabile - aggiunge Ferratti - e possiamo prendere impegni in continuità nel tempo, chiediamo all'agenzia di assumerli a tempo indeterminato. È accaduto per circa 80 lavoratrici. L'effetto delle norme sulla somministrazione contenute nel D7 «ci mette in gravi difficoltà nella gestione dei contratti a termine in nella loro continuità, perché non possiamo portare a casa la flessibilità. Si penalizzano le aziende virtuose, favorendo i "furbetti" che ricorrono a finte partite Iva e false collaborazioni per risparmiare sui costi, danneggiando i lavoratori».

Il quadro giuridico

Rinnovi più complicati per il ritorno delle causali

Aldo Bottini

Le nuove disposizioni del decreto dignità toccano il contratto commerciale di somministrazione, tra l'agenzia e l'utilizzatore, ma incidono quello di lavoro tra agenzia e lavoratore somministrato. Il contratto commerciale rimane soggetto ai soli limiti quantitativi eventualmente stabiliti dai contratti collettivi, mentre il contratto di lavoro è assoggettato alle (nuove) norme generali sul contratto a termine, con la sola esclusione del tetto massimo del 2016 e del diritto di precedenza. Si applicheranno quindi i limiti massimi di durata (24 mesi), l'obbligo della causale per i rinnovi e i contratti (e le proroghe) eccedenti i 12 mesi e il cosiddetto stop and go (intervallo minimo tra un contratto e l'altro). In particolare, sarà pressoché impossibile per le agenzie far ricorso alle causali previste dal decreto, posto che la ragione per cui assumono a termine è la missione (a termine) presso un utilizzatore e ciò rientra nella loro attività ordinaria, cosicché il ricorso alla prima delle due causali previste dal decreto è escluso.

C'è il rischio di far ripartire i contenziosi che si erano pressoché azzerati in questi ultimi anni

Rimarrà però la seconda causale prevista dal decreto, significativamente non programmabile dell'attività ordinaria, che però appare nella fattispecie difficilmente invocabile, salvo casi particolarissimi. Quindi, di fronte alla richiesta dell'utilizzatore di un rinnovo o di una proroga oltre i 12 mesi, l'agenzia si troverà di fronte ad una alternativa secca: assumere a tempo indeterminato il lavoratore (con il rischio di doverlo poi licenziare al termine della missione) o somministrare un altro lavoratore.

Anche per la somministrazione, poi, si assisterà verosimilmente ad un riaccendersi del contenzioso, imponente in passato ma pressoché azzerato in questi ultimi anni, in cui si è passati da 1.376 cause nel 2012 a 26 nel primo semestre 2017. Numeri comunque inferiori a quelli del contratto a termine "diletto", che si spiegano proprio con l'esenzione riservata alle agenzie dai limiti del contratto a termine. Un'esenzione che si giustifica con la maggior tutela che questo modello di business offre al lavoratore, il quale al termine della sua missione ha maggiori possibilità di trovare un altro lavoro, perché questo è anche l'interesse dell'agenzia che lo ha selezionato e formato. Non a caso anche le norme europee considerano la somministrazione «uno strumento che contribuisce alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato». E proprio per questo la Corte De ha concluso per l'inapplicabilità delle norme europee sul contratto a termine al rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratori somministrati (CGUE sentenza Della Rocca/Poste Italiane, 11 aprile 2013). Il legislatore italiano sembra andare in direzione opposta.

RADIO24

DOVE VA IL LAVORO Il mercoledì 11 luglio 2018, Radio24 ospita inchieste e focus con gli esperti sul lavoro che cambia. Dalle 11 alle 12, in «Due di denaro», con Debora Rosciani e Mauro Meazza

Il profilo penale

Fornitura di «ore lavoro» lecita solo con l'Agenzia

Giampiero Falasca

La somministrazione di manodopera si svolge in maniera regolare solo se eseguita da un'agenzia per il lavoro autorizzata dal ministero del Lavoro, che verifica la serietà e l'affidabilità dell'organizzazione imprenditoriale. Se il soggetto che fornisce il personale non possiede questa autorizzazione, siamo in presenza di una somministrazione illecita, che comporta l'applicazione di sanzioni penali, amministrative e la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa che utilizza effettivamente la prestazione di lavoro.

Le forme con cui può essere "mascherata" la somministrazione illecita sono molte; la più ricorrente è l'appalto illecito, che si attua mediante la firma di un contratto di appalto che simula l'erogazione di un servizio ma, in concreto, si risolve nella semplice fornitura di personale.

Un'altra spia della somministrazione irregolare è la mancanza in capo all'appaltatore dei mezzi e delle attrezzature necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Questi mezzi possono anche essere in materiali (ad esempio, un certo know how) ma vanno sempre forniti dall'appaltatore.

La distinzione tra appalto e somministrazione è ricavabile anche in positivo, mediante indici che attestano la legittimità del contratto. Il negozio è corretto se l'appaltatore fa farsi carico della produzione del risultato utile richiesto dal committente organizzando a proprio rischio tutti i mezzi e tutte le risorse lavorative necessarie alla produzione del risultato. E quindi l'appaltatore utilizza direttamente gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione e a tal fine impiega ed organizza personale proprio, che non ha rapporti con il committente (e non nei limiti previsti dalla normativa vigente).

Un altro elemento tipico dell'appalto illecito è l'esistenza di un vero rischio di impresa: l'appaltatore deve essere esposto al rischio di conseguenze negative connesse al "risultato" delle attività svolte dal personale impiegato.

La somministrazione irregolare si nasconde anche dietro il distacco illecito (che si verifica quando un dipendente viene "prestato" a un'altra impresa senza un valido intermediazione e falsi contratti di rete).

Somministrazione, il bersaglio sbagliato del «decreto dignità»

— a pagina 26

Somministrazione

Le agenzie per il lavoro occupano oltre 400mila addetti al mese. Sono finite nel mirino sbagliato del «decreto dignità»

Dal confronto internazionale l'Italia risulta ancora indietro nel mercato della somministrazione: i margini di crescita sono ampi ma le causali potrebbero frenarli

— a pagina 26

Somministrazione, il bersaglio sbagliato del «decreto dignità»

Le agenzie per il lavoro. Occupano oltre 400mila addetti al mese con retribuzioni e welfare previsti dai contratti nazionali

Il contratto prevede di versare il 4% per la formazione e lo 0,20% a Ebitemp per il welfare, oltre all'agenzia

**Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci**

«A fine febbraio ho perso il lavoro, perchè la ditta ha chiuso. Mi sono recata in un centro per l'impiego, dove mi hanno fatto firmare diversi moduli e invitato a leggere la bacheca all'ingresso, ma non c'era alcuna offerta per un'impiegata amministrativa. Così sono andata in

un'Agenzia per il lavoro, mi hanno intervistato a lungo per capire le attitudini professionali, e per aiutarmi a trovare il settore più adatto. Con la giusta profilazione sono riusciti a ritagliare l'occupazione sulle mie competenze».

A raccontare la propria esperienza è Barbara Rocca che lavora in Setta, un'azienda di Piacenza, come impiegata dell'ufficio sanzioni, ed è anche una madre single: «All'agenzia **Life In** mi hanno trattato con professionalità e con umanità - spiega - hanno preso a cuore il caso, sarà perchè la gran parte delle impiegate sono donne. Mi hanno consigliato una diversa tipologia oraria rispetto a quella che avevo in mente, e con questo cambiamento sono riuscita a trovare un impiego full-time, quindi con uno stipendio più alto rispetto al part-time, riuscendo a conciliare la vita lavorativa con gli impegni familiari».

Barbara ha un contratto di somministrazione fino al 30 settembre,

«il 15 di ogni mese ricevo lo stipendio con regolarità, cosa che quando lavoravo in piccole aziende non succedeva spesso - dichiara - e questa situazione mi ha restituito tranquillità».

Il caso di Barbara non è isolato, perchè sono milioni a rivolgersi alle Agenzie per il lavoro: nel 2017 hanno avuto accesso ad almeno un contratto di lavoro dipendente, con la retribuzione prevista dal Ccnl, in 702mila (erano 624mila nel 2016), la media mensile di lavoratori è di 439mila persone.

Ma non è solo chi ha perso il lavoro a recarsi all'Agenzia (rappresenta



il 33%), ci sono anche i lavoratori in cerca di una posizione migliore o impiegati in aziende che non offrono prospettive per il futuro. Si rivolgono alle Agenzie anche le imprese, pmi, grandi e multinazionali, per trovare figure professionali medio-alte e assumerle solitamente con contratti stabili. Nel 2017 tramite la ricerca e selezione del personale da parte delle agenzie ci sono state 52mila assunzioni nelle aziende. «Si rivolgono a noi anche per liberarsi di adempimenti e concentrarsi sul loro core business», sottolinea la presidente di [Life In](#), [Patrizia Fulgoni](#).

Contratto costoso

Il contratto di somministrazione è oneroso, si versa il 4% per la formazione, lo 0,20% per Ebitemp destinato al welfare (0,30% per i tempi indeterminati), più il corrispettivo per l'Agenzia. Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello, con contributi Inps e i premi Inail versati dall'Agenzia nella stessa misura dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Adesso in nome di una condivisibile lotta alla precarietà, a finire nel mirino del nuovo Esecutivo è però la somministrazione.

Il Dl omnibus - primo atto di indirizzo politico del governo Conte -, l'ha equiparata ai contratti a termine, oggetto peraltro di una stretta. Risultato: per proseguire un contratto oltre i 12 mesi, vanno indicate le causali, la durata massima si riduce da 36 a 24 mesi. Le proroghe scendono da 5 a 4. E ogni rinnovo fa scattare un incremento contributivo dello 0,5 per cento. Contro queste modifiche si è mobilitata [Assolavoro](#) che rappresenta le Agenzie per il Lavoro che producono circa l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali e 10mila dipendenti. Ma anche i sindacati si sono mobilitati per chiedere modifiche al Dl: la somministrazione non sarà tutta "rosa e fiori", ma l'impressione è che il governo abbia sbagliato il bersaglio, sia pure in nome di un nobile fine, attaccando la flessibilità tutelata, invece di concentrare l'azione contro i finti tirocini, le false partite Iva e le collaborazioni mascherate.

D'accordo gli esperti: «È impossibile che ci sia una causale non programmabile nel contratto di somministrazione sia a termine sia commerciale perché la temporaneità è troppo connaturale alla funzione stessa dell'istituto - avverte il

giurista Raffaele De Luca Tamajo, professore emerito di diritto del Lavoro alla «Federico II» di Napoli e senior partner dello studio Toffoletto-De Luca-Tamajo -. Ancora una volta vengono ignorate le peculiarità del rapporto di somministrazione che è triangolare».

Welfare integrativo

I lavoratori temporanei tramite l'Agenzia possono beneficiare di un welfare di settore, aggiuntivo rispetto alle prestazioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice, tutto finanziato con risorse private. Con l'ente bilaterale Ebitemp - creato da [Assolavoro](#) e sindacati di categoria - sono state garantite ai lavoratori prestazioni di welfare per circa 10 milioni di euro in un anno, che vanno dal contributo per l'asilo nido al sostegno alla maternità, da rimborsi e sussidi per indennità da infortuni e per la tutela sanitaria e odontoiatrica, ai piccoli prestiti a condizioni favorevoli. Ma la sfida principale per stare al passo con i continui cambiamenti del mondo produttivo è la formazione: nel 2017 Forma.Temp ha finanziato oltre 37.500 progetti formativi per un totale di 200 milioni di euro, i partecipanti ai corsi sono stati circa 243mila.

Un canale di ingresso nel mondo del lavoro

Il punto è che una alternativa alle Agenzie in questo momento non esiste visto lo stato d'abbandono in cui versano, da anni, i centri pubblici per l'impiego.

Certo, anche le Agenzie stanno cambiando. Intermediario, tuttavia, una fetta ancora limitata dell'occupazione, ma oramai rappresentano un canale stabile di ingresso nel mondo del lavoro. Più della metà (53,7%) dei lavoratori in somministrazione ha meno di 35 anni, quelli fino a 24 anni rappresentano il 20,1% del totale dei lavoratori in somministrazione (18,7% nel 2016), il 39% è costituito da donne. Almeno un lavoratore in somministrazione su tre, dopo aver lavorato con le Agenzie per il lavoro accede a una occupazione stabile. Ci sono poi i progetti di alternanza scuola lavoro: le Agenzie per il lavoro hanno facilitato in un anno percorsi per 450mila studenti di 500 scuole, attraverso 250mila ore di alternanza, puntando su orientamento al mercato del lavoro, compilazione del curriculum, e consigliando su come affrontare un colloquio.

I SERVIZI DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

Ricerca per tutte le figure

- Le agenzie per il lavoro con le loro oltre 2.500 filiali distribuite su tutto il territorio nazionale hanno una distribuzione molto capillare. Questo favorisce la creazione di ampi database di curriculum di lavoratori che vengono costantemente aggiornati e sono il punto di partenza delle attività di ricerca

Selezione del personale

- Tra le attività delle agenzie del lavoro c'è anche la selezione dei lavoratori che avviene attraverso personale specializzato e assistenza costante finalizzata all'inserimento del candidato più idoneo per ogni singola esigenza dell'impresa

Somministrazione di lavoro

- Una delle attività più importanti delle agenzie è la somministrazione di personale qualificato che viene impiegato a termine o a tempo indeterminato, secondo le esigenze aziendali. Sono oltre 700mila i lavoratori che hanno avuto almeno un contratto di somministrazione

Intermediazione di lavoro

- Uno dei maggiori nodi del mercato del lavoro italiano è il mismatch tra domanda e offerta di lavoro. L'intermediazione fatta da professionisti costituisce una garanzia del miglior incontro tra domanda e offerta di lavoro e può prevedere di colmare i gap esistenti con appositi percorsi di formazione

Formazione del personale

- Con oltre 33mila progetti formativi, 230mila partecipanti, e un milione e 300mila ore erogate, le agenzie sono tra gli attori che garantiscono interventi formativi tempestivi e mirati, definiti in stretta collaborazione con le imprese per rispondere alle richieste relative a tutte le professionalità

Outplacement e ricollocazione

- Nei progetti di ristrutturazione aziendale che prevedono esuberanti e piani di riqualificazione e ricollocazione le agenzie sono tra i principali soggetti a cui le aziende possono rivolgersi per favorire il reimpiego delle persone in esubero accorciando i tempi di ricollocazione

1

ADECCO

Sempre più addetti a tempo indeterminato

«Abbiamo creduto nello staff leasing oltre 10 anni fa puntando sull'occupabilità dell'individuo e sulla capacità di seguirlo nella gestione delle sue transizioni professionali tra formazione continua e lavoro per l'arricchimento delle competenze»: [Andrea Malacrida](#) è country manager in Italia di The [Adecco](#) Group, gruppo elvetico leader nei servizi di formazione, ricerca, selezione e consulenza organizzativa, che controlla [Adecco](#), la più grande agenzia per il lavoro che dà una occupazione a più di 140mila persone l'anno di cui oltre 10mila assunti a tempo indeterminato. «I lavoratori in staff leasing possono sperimentarsi su professioni differenti periodicamente, e questo li mette nelle condizioni di migliorare quotidianamente la propria occupabilità attraverso una formazione permanente e continua», aggiunge Malacrida. «Le imprese chiedono sempre di più lavoratori somministrati a tempo indeterminato – continua il manager –, perché aiutano a rispondere alle necessità di produttività e flessibilità richieste dalla continua competizione». Tra i servizi chiesti c'è sempre più la ricerca e selezione di top manager, la consulenza ad alto valore aggiunto nei settori dell'ingegneria dell'IT e del life science. «Il problema – conclude Malacrida – è la difficoltà di trovare persone con le competenze hard e soft adeguate. È essenziale fare formazione e orientamento fin da scuole e atenei, noi siamo molto impegnati con programmi di alternanza scuola lavoro e progetti dedicati. Il Governo dovrebbe fare di più per dare un indirizzo al futuro formativo e professionale dei giovani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2

MANPOWER

Per i giovani siamo il canale di accesso

«Non siamo noi a dirlo: sono le persone che hanno lavorato con noi che testimoniano il valore portato dalla somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato». A parlare è [Riccardo Barberis](#), ad di [Manpower](#) Group Italia e vice presidente di [Assolavoro](#). Questa tipologia negoziale è «tra le tutelanti all'interno dei rapporti flessibili – aggiunge –. Per la parità di trattamento e retribuzione prevista dai Ccnl, per le prestazioni di welfare e le opportunità di formazione gratuita tramite il Fondo Forma.Temp, per le tutele di Ebitemp». Tutti i servizi delle agenzie per il lavoro sono gratuiti per chi cerca un lavoro e per i lavoratori; e le Apl autorizzate sono garanzia di contrasto al nero e al sommerso. «Oggi – prosegue Barberis – le agenzie sono partner importanti e accreditati nell'ambito delle politiche attive per il lavoro, contribuendo all'inserimento e reinserimento occupazionale dei giovani e delle categorie più svantaggiate». La somministrazione, del resto, rappresenta spesso il primo canale di accesso dei giovani nel mercato del lavoro: più della metà dei lavoratori tramite agenzia ha meno di 34 anni. Attraverso l'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato, poi, le Agenzie fanno da ponte tra scuola e imprese. Senza dimenticare il ruolo svolto nella "transition": «Nel contesto dei mercati transizionali di lavoro – conclude Barberis – le agenzie svolgono un ruolo centrale per agevolare il passaggio dei lavoratori attraverso le diverse fasi della propria carriera».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

3

RANDSTAD

Ai lavoratori le tutele di due contratti

«Fiore all'occhiello della nostra azienda è la specializzazione. Ho una divisione dedicata alla ricerca, selezione e gestione di lavoratori appartenenti alle categorie protette. Ogni anno mediamente troviamo lavoro a circa 500 persone appartenenti a queste fasce più deboli. Molto importante è anche l'impegno nel campo dell'istruzione: siamo partner di un Istituto tecnico superiore, l'Its Tech Talent Factory, in ambito Ict, perché vogliamo offrire risposte concrete rispetto ai fabbisogni sia dei nostri clienti che di molti ragazzi». [Marco Ceresa](#) è ad di [Randstad](#), 2.195 dipendenti diretti nel 2017, assunti con contratto subordinato, l'80% donne (più di 7.500 assunzioni nelle aziende clienti, 47.400 lavoratori somministrati attivi a settimana). Anche lui si associa al coro di critiche al giro di vite sul lavoro somministrato introdotto dal decreto Conte-Di Maio. «Trovo assurda, soprattutto, l'accusa di sfruttamento rivolta all'intero settore – spiega Ceresa –. I lavoratori somministrati hanno la tutela di due Ccnl. Quello dell'azienda utilizzatrice per la parte economica e normativa e il Ccnl delle Agenzie per il Lavoro per tutta una serie di diritti aggiuntivi, tra cui il welfare. Ebitemp è l'ente bilaterale del settore che nasce con lo scopo di assicurare ai lavoratori tramite agenzia innovative forme di tutela tra cui il sostegno alla non autosufficienza, all'istruzione, "una tantum" per l'adozione e l'affidamento. A cui si aggiungono: contributo per l'asilo nido, attenzione a maternità, assistenza sanitaria, indennità per infortunio nei casi non più coperti dall'Inail, prestiti personali e contributi per la mobilità territoriale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

4

GI GROUP

In tre anni stabilizzazioni fino al 20%

«I profili più richiesti riguardano il settore dell'industry 4.0 e tutto il mondo digital, per cui tuttavia non esiste un'offerta adeguata». Parla Stefano Colli Lanzi, ceo di Gi group che dal 1998, dopo l'entrata in vigore della Legge Treu, ad oggi, è passata da società di lavoro temporaneo a vera e propria multinazionale italiana del lavoro che può contare su oltre 4mila dipendenti di struttura, in più di 30 paesi. «Nel 2018 abbiamo raggiunto, a livello mondo, il traguardo di oltre 100.000 persone a cui diamo lavoro», spiega il manager. Rispondere al fenomeno dello skillshortage, ovvero la mancata disponibilità sul mercato delle competenze richieste dalle aziende, nel modo tradizionale non funziona più: «Diventa impossibile, per esempio, cercare profili che non esistono. Bisogna crearli», dice Colli Lanzi. Proprio per questo Gi Group ha avviato da un paio di anni le Academy: progetti di formazione dove andiamo a colmare, con formazioni intensive di tre mesi, quello che noi chiamiamo «l'ultimo miglio delle competenze» per rendere immediatamente impiegabili le persone. «Solo nel 2017 abbiamo svolto 150 academy, formato 1300 persone con un tasso di inserimento in azienda dell'85% - continua Colli Lanzi -. Grazie al progetto Academy abbiamo la possibilità di dare un orizzonte occupazionale di medio lungo termine». Il risultato di questo lavoro è anche nel fatto che ad oggi il 10% dei lavoratori in somministrazione del gruppo viene poi stabilizzato. Nei prossimi tre anni, prevede il manager, «questo dato può salire al 20%».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

5

UNICO

Flessibilità smart per il mercato

«Ci rivolgiamo alle agenzie per il lavoro per liberarci del problema della ricerca e selezione di profili che ci servono. Non è il nostro lavoro, ci siamo rivolti a Life In perchè preferiamo avere un partner che fa lo screening del personale e gestisce il contratto, alleggerendoci da queste incombenze per poterci concentrare sulle nostre attività, senza penalizzare i lavoratori che sono a tutti gli effetti inquadrati come i dipendenti». A parlare è Marco Ferretti, Hr Manager dell'azienda Unico, attiva nella distribuzione intermedia del farmaco, con 700 occupati, 120 in somministrazione: «Devo mantenere questa flessibilità "intelligente", in funzione di una domanda di mercato che segue continue oscillazioni - spiega -. Per gestire un flusso di lavoro non stabile servono strumenti flessibili che tutelino i lavoratori, come appunto il contratto di somministrazione, che è piuttosto oneroso». Anche l'azienda Unico ha fatto ricorso allo staff leasing: «Quando i lavoratori in somministrazione diventano una necessità stabile - aggiunge Ferretti - e possiamo prendere impegni in continuità nel tempo, chiediamo all'agenzia di assumerli a tempo indeterminato. È accaduto per circa 80 lavoratori». L'effetto delle norme sulla somministrazione contenute nel Dl? «Ci mette in gravi difficoltà nella gestione dei contratti a termine e nella loro continuità, perchè non possiamo portare a casa la flessibilità. Si penalizzano le aziende virtuose, favorendo i "furbetti" che ricorrono a finte partite Iva e false collaborazioni per risparmiare sui costi, danneggiando i lavoratori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

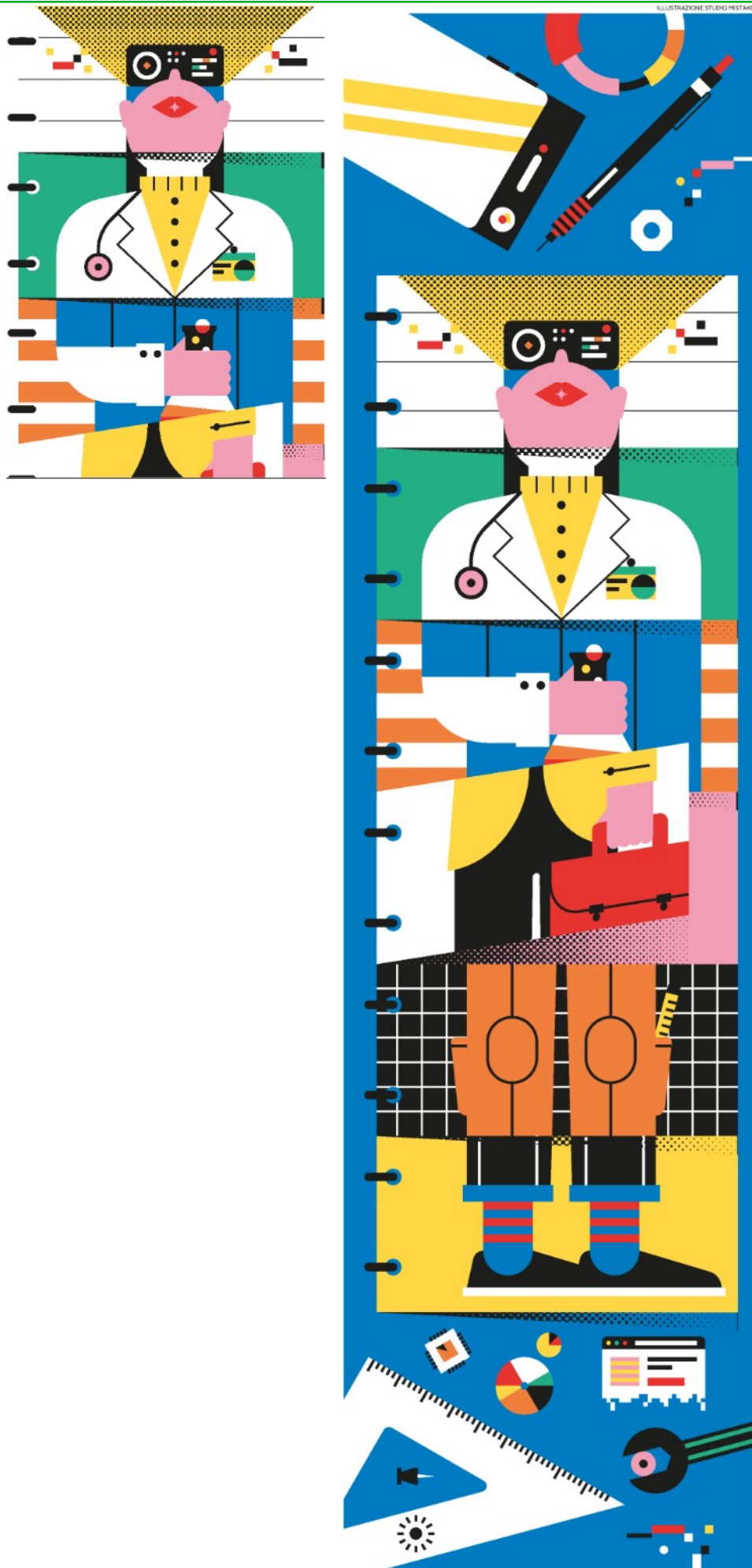
6

UMANA

Work life balance e welfare potenziati

«Un'azienda si rivolge a una agenzia per il lavoro specializzata per far fronte alle proprie necessità di flessibilità organizzativa: dal canto loro, le agenzie, hanno alle proprie dipendenze personale adeguatamente qualificato e formato per offrire una serie di risposte in termini di servizi, proprio alle imprese: somministrazione, ricerca e selezione, formazione, esternalizzazione di processi Hr, consulenza aziendale, solo per fare alcuni esempi». Maria Raffaella Caprioglio è presidente di Umana, e non ci sta all'equiparazione lavoro somministrato-sfruttamento. «Gli impieghi temporanei, per definizione, non sono per sempre - spiega -. Ma sono una delle forme contrattuali presenti sul mercato più tutelate oggi. Oltre al rispetto dei Ccnl, infatti, i lavoratori somministrati godono, dal 1° giorno di ingresso nell'impresa, di specifiche misure di welfare, accanto ai servizi ad hoc per conciliare vita-lavoro». Questi servizi sono gratuiti per i lavoratori visto che, a norma di legge, le agenzie non chiedono soldi ai lavoratori, ma vengono retribuite solo dalle imprese utilizzatrici. Umana, aggiunge Caprioglio, è in prima fila, in particolare, sui temi legati alla formazione: «Nei primi 9 mesi del 2017 le Apl hanno messo in pista 25mila progetti per più di 1 milione di ore coinvolgendo 160mila lavoratori somministrati e investendo 136 milioni di euro. Dal 2001 al 2017 in Umana abbiamo formato 132mila allievi, e il placement è molto elevato, specie per giovani, disoccupati e inoccupati. Spero che il governo, alla luce di questi numeri, riveda la stretta sull'intero settore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il profilo penale

Fornitura di «ore lavoro» lecita solo con l'Agenzia

Giampiero Falasca

La somministrazione di manodopera si svolge in maniera regolare solo se eseguita da un'agenzia per il lavoro autorizzata dal ministero del Lavoro, che verifica la serietà e l'affidabilità dell'organizzazione imprenditoriale. Se il soggetto che fornisce il personale non possiede questa autorizzazione, siamo in presenza di una somministrazione illecita, che comporta l'applicazione di sanzioni penali, amministrative e la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa che utilizza effettivamente la prestazione di lavoro.

Le forme con cui può essere "mascherata" la somministrazione illecita sono molte; la più ricorrente è l'appalto illecito, che si attua mediante la firma di un contratto di appalto che simula l'erogazione di un servizio ma, in concreto, si risolve nella semplice fornitura di personale.

Una recente decisione del Consiglio di Stato (sentenza n. 1571 del 12 marzo 2018) ha definito alcuni utili elementi che possono essere utilizzati per capire quando l'appalto nasconde una somministrazione irregolare.

Il principale indicatore riguarda l'oggetto del contratto: se un'impresa si limita a fornire un certo numero di "ore di lavoro", invece che produrre un risultato specifico, siamo nel campo della somministrazione, attività lecita solo se svolta da un'agenzia ap-

positamente autorizzata.

Un'altra spia della somministrazione irregolare è la mancanza in capo all'appaltatore dei mezzi o delle attrezzature necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Questi mezzi possono anche essere immateriali (ad esempio, un certo know how) ma vanno sempre forniti dall'appaltatore.

La distinzione tra appalto e somministrazione è ricavabile anche in positivo, mediante indici che attestano la legittimità del contratto. Il negozio è corretto se è l'appaltatore a farsi carico della produzione del risultato utile richiesto dal committente organizzando a proprio rischio tutti i mezzi e tutte le risorse lavorative necessarie alla produzione del risultato. E quindi l'appaltatore utilizza direttamente gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione e a tal fine impiega ed organizza personale proprio, che non ha rapporti con il committente (se non nei limiti previsti dalla normativa vigente).

Un altro elemento tipico dell'appalto lecito è l'esistenza di un vero rischio di impresa: l'appaltatore deve essere esposto al rischio di conseguenze negative connesse al "risultato" delle attività svolte dal personale impiegato.

La somministrazione irregolare si nasconde anche dietro il distacco illecito (che si verifica quando un dipendente viene "prestato" a un'altra impresa senza un valido interesse) e i falsi contratti di rete.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



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.

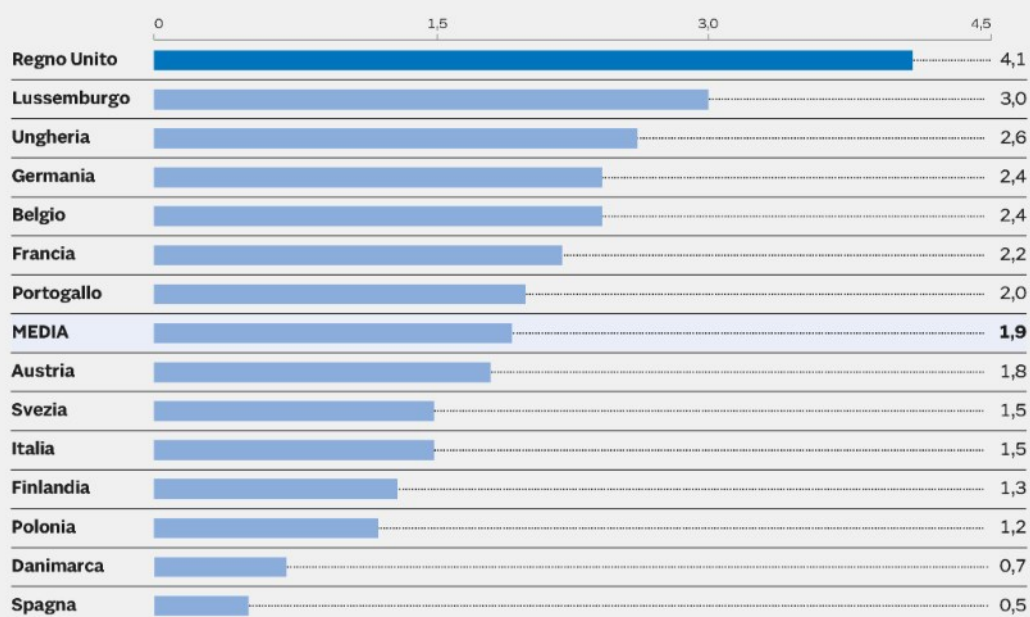
Ricercatrice Adapt

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'Italia e gli altri Paesi europei

Incidenza della somministrazione sull'occupazione totale (2016). Valori in percentuale



Fonte: Wec

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

Il quadro giuridico

Rinnovi più complicati per il ritorno delle causali

C'è il rischio di far ripartire i contenziosi che si erano pressoché azzerati in questi ultimi anni

Aldo Bottini

Le nuove disposizioni del decreto dignità non toccano il contratto commerciale di somministrazione, tra l'agenzia e l'utilizzatore, ma incidono quello di lavoro tra agenzia e lavoratore somministrato. Il contratto commerciale rimane soggetto ai soli limiti quantitativi eventualmente stabiliti dai contratti collettivi, mentre il contratto di lavoro è assoggettato alle (nuove) norme generali sul contratto a termine, con la sola esclusione del tetto massimo del 20% e del diritto di precedenza. Si applicheranno quindi i limiti massimi di durata (24 mesi), l'obbligo della causale per i rinnovi e i contratti (e le proroghe) eccedenti i 12 mesi e il cosiddetto stop and go (intervallo minimo tra un contratto e l'altro). In particolare, sarà pressoché impossibile per le agenzie far ricorso alle causali previste dal decreto, posto che la ragione per cui assumono a termine è la missione (a termine) presso un utilizzatore e ciò rientra nella loro attività ordinaria, cosicché il ricorso alla prima delle due causali previste dal decreto è escluso.

Rimarrebbe la seconda causale (incrementi temporanei, significati-

vi e non programmabili dell'attività ordinaria), che però appare nella fattispecie difficilmente invocabile, salvo casi particolarissimi. Quindi, di fronte alla richiesta dell'utilizzatore di un rinnovo o di una proroga oltre i 12 mesi, l'agenzia si troverà di fronte ad una alternativa secca: assumere a tempo indeterminato il lavoratore (con il rischio di doverlo poi licenziare al termine della missione) o somministrare un altro lavoratore.

Anche per la somministrazione, poi, si assisterà verosimilmente ad un riaccendersi del contenzioso, imponente in passato ma pressoché azzerato in questi ultimi anni, in cui si è passati da 1.376 cause nel 2012 a 76 nel primo semestre 2017. Numeri comunque inferiori a quelli del contratto a termine "diretto", che si spiegano proprio con l'esenzione riservata alle agenzie dai limiti del contratto a termine. Un'esenzione che si giustifica con la maggior tutela che questo modello di business offre al lavoratore, il quale al termine della sua missione ha maggiori possibilità di trovare un altro lavoro, perché questo è anche l'interesse dell'agenzia che lo ha selezionato e formato. Non a caso anche le norme europee considerano la somministrazione «uno strumento che contribuisce alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato». E proprio per questo la Corte Ue ha concluso per l'inapplicabilità delle norme europee sul contratto a termine al rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratori somministrati (CGUE sentenza Della Rocca/Poste Italiane, 11 aprile 2013). Il legislatore italiano sembra andare in direzione opposta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

