

AGENZIE PER IL LAVORO

Nel contratto. Grazie all'intervento degli enti bilaterali

Per i lavoratori più coperture di welfare

14.883

I somministrati nella Pa

La stima relativa al 2016 in base al Conto Annuale del Tesoro

■ Una tipologia contrattuale che alla Pa riserva vantaggi nel breve e nel lungo periodo, perché da un lato le consente di usufruire subito di personale qualificato e formato senza oneri di amministrazione dello stesso e dall'altro, in quanto forma di lavoro flessibile, non genera un'aspettativa di stabilizzazione.

Secondo un'indagine di Assolavoro sono questi alcuni dei motivi che dovrebbero spingere lo Stato ad incentivare l'utilizzo della somministrazione a tempo determinato, mettendo la parola fine a quel proliferare di contratti a termine che in passato ha contribuito a generare il fenomeno del precariato, «con dimensioni e portata tali - si legge nell'indagine - da condizionare anche i meccanismi di selezione delle future procedure concorsuali».

Relativamente alle proroghe dei contratti a termine, base di partenza per numerose cause di lavoro nei confronti della Pa, l'indagine evidenzia come secondo la Corte di giustizia europea non sia possibile applicare alla somministrazione i principi fissati dalla Direttiva 1999/70/CE né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra lavoratore interinale e agenzia di lavoro, né al rapporto di lavoro a termine fra lavoratore e impresa utilizzatrice. In buona sostanza, il filtro che si crea tra Pa utilizzatrice e lavoratore è tale da impedire il formarsi di aspettative di stabilizzazione. Una conferma arriva anche dal legislatore nazionale, il quale ha appositamente escluso la somministrazione dalle tipologie contrattuali che consentono l'accesso alla riserva del 40% nei concorsi banditi, come avviene per il contratto a tempo determinato "tradizionale" in base all'articolo 35, comma 3-bis, del Dlgs 165/01 sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Va ricordato inoltre che, grazie all'ente bilaterale E.Bi.Temp., ai lavoratori tramite agenzia si applica anche il welfare aggiuntivo previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, il quale consente di prevedere misure di sostegno al reddito, nonché di riqualificazione e ricollocazione previste in caso di ricorso al contratto a tempo determinato: elementi che rendono ancora più attrattivo questo contratto anche per chi opera dentro la Pa.

Un altro punto di forza della somministrazione a tempo determinato declinata in base alle esigenze della Pa riguarda la sua compatibilità, senza riserve, con le esigenze di prevenzione della corruzione. La conferma arriva dall'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), la quale, con l'Orientamento n. 124 del 22 dicembre 2014, ha stabilito che tra il personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, sottoposto a specifici obblighi di formazione in materia di anticorruzione previsti dalla legge 190/12, va compreso anche quello somministrato alla Pa dalle agenzie per il lavoro.

L'Anac, quindi, non vieta ai somministrati presso la Pa di «operare in settori particolarmente esposti alla corruzione», ma li obbliga, al pari di tutti i pubblici dipendenti, alla formazione in materia di anticorruzione.

Sul fronte della formazione in generale, infine, è il caso di ricordare che il Dlgs 1/15, all'articolo 12, mette questo compito in carico al somministratore con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro, salva l'ipotesi in cui il contratto di somministrazione preveda che tale obbligo spetti all'utilizzatore. Importante, da questo punto di vista, è l'apporto di Forma.Temp, il fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione costituito nel 2000 in applicazione della Legge Treu (196/97), a cui le agenzie per il lavoro sono obbligate a iscriversi e a versare il contributo previsto dal Dlgs 276/03.

M.Piz.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

