

DOSSIER ● agenzie per il lavoro

Jobs Act, dunque?

Quel che servirebbe è una radicale semplificazione delle regole, cosa che per ora non si vede. E, visto che non si può rimanere ad aspettare invano, le Apl si danno da fare per diventare interlocutori privilegiati delle imprese

Dicevamo del Jobs Act, la riforma del lavoro di cui si conoscono i contorni ma non i contenuti, per definire i quali il governo ha ottenuto la delega garantendo tempi rapidi, forse marzo, per completare l'opera con i decreti attuativi. L'impressione di Marco Ceresa, ad di Randstad, è che «il governo voglia andare avanti senza ascoltare i vari punti di vista», che è un po' la cifra di questo esecutivo decisionista. «Per quanto ci riguarda - continua - vorremmo regole estremamente semplificate. L'Italia è uno dei paesi dove il mercato del lavoro è più regolamentato e dove però la dimensione del lavoro nero raggiunge quote fra le più alte, il 21% del Pil». Come è normale che sia, visto che fra eccesso di produzione normativa e illegalità c'è sempre un nesso diretto di causa-effetto. La speranza delle agenzie per il lavoro sarebbe dunque di usufruire di una regolamentazione meno restrittiva, addirittura osano

chiedere una normativa autonoma, un testo unico per il settore, nella convinzione che regole più semplici e favorevoli al lavoro in somministrazione contribuirebbero a ridurre il lavoro nero. Invece, da quel che si capisce, la riforma del lavoro va, sì, nella direzione di valorizzare le formule del lavoro flessibile, ma direttamente per le aziende, dando loro nuovi strumenti come il contratto a tutele crescenti. Il che potrebbe creare un problema per le Apl, che si vedrebbero sfilare da sotto il naso il piatto ricco della somministrazione.

Il patto tra Apl e imprese

Ma a parlare con gli operatori, non pare cogliersi preoccupazione. I casi sono due: o, al pari di tanti italiani, sono ormai talmente sfiduciati nei confronti della capacità della politi-

ca di essere affidabile, che confidano nel fatto che quand'anche le nuove norme dovessero essere esattamente di quel tenore, le aziende non ne farebbero uso più di tanto per non

rischiare di incorrere in modifiche durante il cammino, oppure sono molto sicuri del fatto proprio, nel senso che in questi anni hanno acquisito tante e tali competenze da porsi nei confronti dell'azienda cliente come un interlocutore ad alto valore aggiunto. Vanno nella direzione della seconda spiegazione le parole del presidente di Assolavoro: «Le agenzie hanno maturato in questi anni un know how e un livello di specializzazione che per le aziende rappresenta una formidabile leva competitiva. Oggi proponiamo un sistema integrato di servizi, dalla ricerca alla selezione, dalla formazione finalizzata alla somministrazione, all'outplacement. Non a caso le aziende che si rivolgono a noi sono le più competitive e prevedono un aumento di investimenti, fatturato e nuovi occupati in una percentuale almeno doppia rispetto a chi non ci frequenta». E su questo è un po' come chiedersi se sia nato prima l'uovo o la gallina: le imprese che si servono delle Apl sono più competitive perché usufruiscono di questi servizi ovvero usufruiscono di questi servizi perché sono più competitive, dunque meglio strutturate e adeguate ai tempi? Questione di sfumature, probabilmente.

Che fine faranno contratti a termine e somministrazione?

Tornando al Jobs Act e a quanto va profilandosi, è interessante racco-



gliere il parere dell'avvocato giuslavorista **Francesco Rotondi**, socio fondatore dello studio LabLaw: «Credo che la formula delle tutele crescenti possa essere sicuramente un'opportunità, ma vorrei compren-

dere che fine faranno i contratti a termine e la somministrazione. È inoltre difficile cogliere in tale contratto la lotta al precariato, quando invece si tratta proprio dello strumento che, almeno sulla base delle dichiarazioni, dovrebbe sostituire i contratti a torto o a ragione ritenuti precari, cioè quelli diversi dal modello di lavoro subordinato e a tempo indeterminato». A conferma del sospetto che avanzavamo prima, cioè che alla politica venga ormai riconosciuta scarsissima affidabilità e che, dunque, il mondo reale del lavoro e dell'economia abbia imparato ad andare avanti per la propria strada senza aspettarsi granché, né facendosi condizionare, un'altra riflessione del giuslavorista: «Perlomeno all'inizio, vi sarà grande confusione da parte dei datori di lavoro. E per quanto riguarda le revisioni dell'articolo 18, non possiamo far finta che non accadrà quello che è successo negli ultimi cinquant'anni, cioè diverse interpretazioni e riformulazioni della norma fornite dai magistrati». In

un contesto di siffatta incertezza, è dunque verosimile che le aziende continueranno a battere le vie note, cioè il ricorso all'agenzia per avere

i lavoratori in somministrazione, piuttosto che lanciarsi in sperimentazioni ardite.

Garanzia Giovani: "funziona" solo grazie alle Apl

Rimane aperto il capitolo della Garanzia Giovani, il programma avviato dal governo a metà 2014 e presentato come il punto di svolta fra un prima improduttivo e un dopo funzionante. Non è andata esattamente così, anche perché la comunicazione dell'iniziativa non è stata efficace, i giovani non sono informati e le aziende forse non si fidano. A tutt'oggi sono davvero pochi gli under 29 accompagnati a un lavoro grazie a questo programma, cofinanziato da Italia e Unione Europea per un miliardo e mezzo di euro in totale, soldi che devono essere impegnati entro fine anno altrimenti tornano al mittente. A fronte di una platea di interessati potenziali di oltre due milioni di giovani, a metà dicembre ne risultavano registrati 340mila, la metà dei quali erano ancora in attesa di essere convocati al colloquio. Al solito, sono enormi le differenze tra le diverse aree del paese e anche là dove le cose funzionano meglio,

ciò nel nord-ovest, il report messo a disposizione dal Ministero

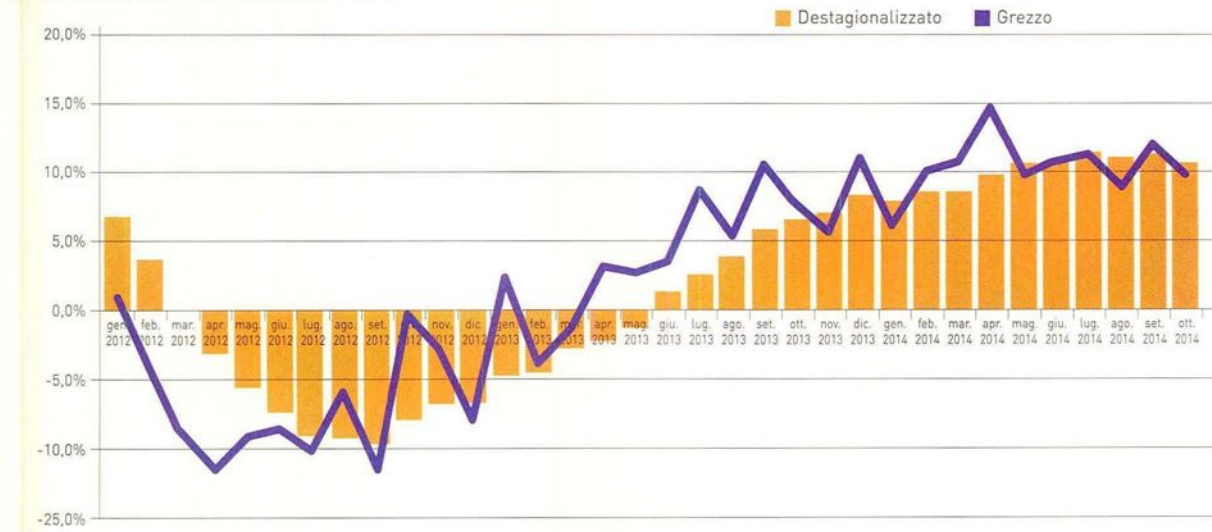
rivendica come un successo che i tempi di attesa per entrare a tutti gli effetti nel programma siano al massimo due mesi. Il ministro Giuliano Poletti ha assicurato che le cose miglioreranno, ma è difficile immaginare che regioni in forte ritardo come Molise, Calabria e Sicilia possano risalire la china in tempi brevi. Difatti, il Ministro ha persino ipotizzato che lo Stato possa esercitare un potere sostitutivo. Non è solo la macchina pubblica che non funziona, ci sono anche oggettive criticità a livello normativo, ad esempio il nodo del bonus occupazione, e rigidità nel sistema di profilazione. Comunque sia, sono solo dieci le regioni che, pur fra le difficoltà burocratiche, hanno già avviato programmi di collaborazione con i soggetti privati, cioè a dire proprio con le agenzie del lavoro, che sono le uniche ad avere il polso della situazione sul mercato e che riuscirebbero a fare intermediazione vera. Non stupisce che la stragrande maggioranza, praticamente il 90%, delle pur ridotte proposte di lavoro pubblicate sul portale riportino alle agenzie. ■

Monte ore garantito, ancora incerto

Il settore delle agenzie del lavoro applica uno specifico contratto nazionale di categoria, che è stato rinnovato un anno fa e sarà valido sino al 2017. Proprio nell'ultimo rinnovo è stato introdotto l'istituto del monte ore garantito, in sigla Mog, inteso come ulteriore elemento di flessibilità a disposizione delle aziende. Lavoratore e agenzia si accordano su una fascia oraria di disponibilità, che può essere il mattino o il pomeriggio o anche la sera, e in questa fascia il lavoratore dev'essere sempre reperibile e disponibile a prendere servizio entro 24 ore. In cambio gli viene assicurato un compenso minimo mensile di almeno un quarto dello stipendio percepito dai colleghi assunti a tempo pieno. A un anno di distanza, non si può dire che il Mog abbia già preso piede. «È ancora prematuro - spiega **Rossella Fasola**, public affairs manager di Randstad Italia - dare un giudizio della portata del contratto a monte orario garantito, anche perché a partire dall'entrata in vigore del nuovo Ccnl, cioè a fine febbraio 2014, sono stati poi necessari i tempi tecnici per definire, insieme alle parti sociali, gli specifici ambiti operativi. Ora, però, siamo pronti e la formula del Mog può diventare un valido strumento, in particolare in alcuni settori interessati dalla sperimentazione, tra cui turismo, gdo e agricoltura. È una tipologia di accordo che può rispondere al bisogno di flessibilità dei clienti ma anche di tutela dei lavoratori».



Variazioni tendenziali del monte retributivo del lavoro interinale gennaio 2011 – settembre 2014



Fonte: Ebitemp



Peso: 92-90%,93-87%