

Oltre le finte collaborazioni

«Con il contratto di staff leasing si può superare la precarietà»

Di Maio (Assolavoro): «Si tratta di un rapporto stabile che assicura flessibilità all'impresa e sicurezza al dipendente. Ma finora l'hanno utilizzato in pochi»

■ ■ ■ ATTILIO BARBIERI

■ ■ ■ Cosa cambia con la riforma del lavoro firmata dal ministro Elsa Fornero per partite Iva, collaboratori e dipendenti a termine? E, soprattutto, come si comportano le imprese con queste risorse umane «iperflessibili» che finora hanno rappresentato la valvola di sfogo per muoversi al di fuori dei vincoli imposti dall'articolo 18? Quesiti che abbiamo girato ad Agostino Di Maio, direttore di Assolavoro, l'Associazione nazionale delle agenzie interinali.

La riforma del lavoro è già da riscrivere per stessa ammissione dei suoi ispiratori. Fra le poche cose certe, sopravvissute ai veti incrociati dei partiti e delle forze sociali c'è il giro di vite alle partite Iva e ai contratti di collaborazione. Le imprese che davvero vogliono puntare sulla flessibilità possono utilizzare ora la somministrazione, l'unico strumento che garantisce tutele a committente e lavoratore. Vi risulta che stia accadendo? E in quale misura?

«La crisi che si è abbattuta sui mercati ha avuto riflessi anche sul settore delle agenzie per il lavoro. Tuttavia gli effetti sono stati meno negativi rispetto a tanti altri comparti e soprattutto ora la situazione più critica dovremmo averla alle nostre spalle. Vi sono timidi segnali a cui guardiamo fiduciosi, con l'auspicio che vadano corroborandosi. L'accogliimento della direttiva europea sulla somministrazione, con la semplificazione che ne è derivata per lavoratori, aziende e agenzie e la stretta della riforma su quei contratti che costavano meno e proteggevano

meno hanno sicuramente inciso. Ma da una parte è difficile dire in che misura, dall'altra è comunque presto per fare una valutazione compiuta sul post riforma».

Si, ma chi voglia tenere in azienda un dipendente con un contratto a tempo determinato oltre la soglia dei 36 mesi, non ha che una opzione: lo staff leasing. Finora lo si è utilizzato pochissimo per non dire nulla. Secondo lei le imprese sono consapevoli che con questo strumento possono garantirsi la massima flessibilità pur con la massima sicurezza del lavoratore che è assunto dall'agenzia per il lavoro?

«Occorre distinguere tra la flessibilità di breve periodo e quella più strutturale, di cui le aziende hanno bisogno per far fronte alle esigenze di medio-lungo periodo. Dopo i 36 mesi le imprese hanno nella loro disponibilità sia la somministrazione di lavoro a tempo determinato, sia lo staff leasing, che altro non è se non un contratto commerciale tra azienda e agenzia a tempo indeterminato cui sono legati uno o più rapporti di lavoro prevalentemente a tempo indeterminato. Su quest'ultimo istituto in passato c'è stato da parte di alcuni un ingiustificato ostracismo mentre si tratta di un contratto stabile e che spesso garantisce il lavoratore paradossalmente più che un contratto diretto con l'azienda. Per gli imprenditori, inoltre, rappresenta un istituto molto vantaggioso perché permette di terziarizzare fasi della produzione e di internalizzare figure caratterizzate da una elevata competenza».

Da quel che vi risulta sta funzionando la contrattazione decen-

trata? Quali sono i settori più dinamici? E quali le tipologie di accordi sottoscritti?

«Il tema centrale della competitività del Paese e della produttività delle aziende passa inevitabilmente attraverso la contrattazione decentrata, che valorizza il contributo dei fattori produttivi, e tra questi il lavoro, proprio lì dove il valore viene prodotto. Da questo punto di vista le aziende che hanno saputo utilizzare meglio la flessibilità di qualità rappresentata dalla somministrazione stanno reagendo meglio alla crisi. Charamente sono fenomeni che non si stanno sviluppando secondo un processo lineare bensì a macchia di leopardo, fortemente condizionati e orientati da fattori culturali, territoriali e merceologici». **Parliamo di formazione continua durante tutto l'arco della vita lavorativa dei dipendenti. Visto che le imprese non riescono a farla, le agenzie private possono surrogare questa funzione? E con quali risorse?**

«In Italia sulla formazione per i lavoratori in somministrazione c'è una normativa che rappresenta la punta più avanzata in tutta Europa. Ogni anno le agenzie investono milioni di euro, 140 nel solo 2011, per formare migliaia di allievi: ben 190 mila lo scorso anno. Vi è un obbligo di *placement* e comunque una stretta finalizzazione dei percorsi formativi. Per questa ragione la riduzione di un terzo delle risorse che vengono destinate a formare i lavoratori in somministrazione, prevista dalla riforma del lavoro, va assolutamente superata».



■ *Oggi è già possibile reinserire in organico figure caratterizzate da una elevata competenza senza legarsi a vita. E senza commettere irregolarità con i contratti a tempo determinato. Come è accaduto finora*

AGOSTINO DI MAIO

LE MISSIONI DEI LAVORATORI "SOMMINISTRATI"

Monte retributivo, occupati e giornate retribuite nel lavoro interinale: variazioni per i periodi indicati

Dati destagionalizzati (valori %)



