

Dossier

I nuovi contratti

La stretta della disciplina approvata a luglio ha aumentato (poco) le stabilizzazioni e ridotto (molto) le assunzioni a tempo determinato - Il forte calo del gettito contributivo e fiscale

Datalab. A gennaio 2019 gli assunti sono scesi a 390mila dopo il picco di 450mila di luglio 2018. Ramazza (**Assolavoro**): è l'effetto del decreto dignità, che colpisce le posizioni più deboli

La parabola discendente dei lavoratori somministrati

Fugina a cura di **Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci**

Un andamento sostanzialmente in crescita fino a luglio 2018 poi, in corrispondenza con l'entrata in vigore del decreto dignità, è iniziata la caduta. Guardando il grafico di Assolavoro relativo all'andamento trimestrale degli occupati in somministrazione dell'ultimo biennio emerge un ciclo di progressivo incremento della somministrazione, anche con alcuni stop and go, interrotto dopo il varo da parte del governo giallo-verde della disciplina dei contratti a termine e della somministrazione. Si è passati dai 323.203 occupati in somministrazione di gennaio 2017 ai 427.539 di dicembre 2017, per toccare i 458.717 di luglio 2018 - che rappresenta il picco mensile -, poi è iniziato il calo con i 419.677 di dicembre 2018 per attestarsi a 391.508 di gennaio 2019.



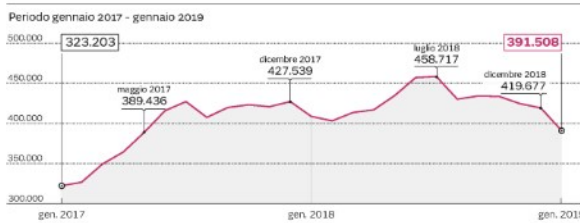
Nel periodo compreso da luglio a dicembre del 2018, le persone assunte con un contratto di lavoro in somministrazione, che prevede tutti i diritti e tutte le tutele del lavoro dipendente, sono calate di 30mila unità (-8,5 per cento). La nuova normativa ha avuto un impatto differente per le Apl, perché se i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato sono cresciuti di 11.298 unità, quelli con un contratto a termine si sono ridotti di 50.238 secondo i dati dell'Osservatorio Datalab dell'associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro che saranno al centro di un convegno tra parti sociali oggi al Cnel.

L'Osservatorio ha anche calcolato gli effetti negativi sul versante delle entrate per lo Stato. Se si considera che in vent'anni le Agenzie per il lavoro hanno generato 10 miliardi di gettito, 1,2 miliardi Inps e 43 miliardi di dispendi regolarmente erogati. Nel solo 2018 in media ogni mese è stato pagato dalle Agenzie un monte retributivo lordo totale pari a 617,7 milioni di euro. Il volume totale del monte retributivo su base annua nel 2018 è stato di 7,413 miliardi di euro.

Il calo dei lavoratori assunti tramite Agenzia si ripercuote sulla proporzionale perdita di gettito Inps e Inps che nel periodo luglio-dicembre 2018 è stimato complessivamente sul piano nazionale intorno a 160 milioni di euro. La frenata della somministrazione è accompagnata dall'aumento del ricorso al lavoro a chiamata (simile da luglio a dicembre 2018) e al lavoro occasionale (-50mila lo scorso anno): due istituti giuridici con meno garanzie per i lavoratori. «Il decreto dignità colpisce i più deboli, portandoli ai margini del mondo del lavoro, e ha effetti negativi e crescenti anche per le casse dello Stato - sottolinea Alessandro Ramazza, presidente di Assolavoro -. Per queste ragioni, verificare queste evidenze, è necessario

Crescono il lavoro a chiamata e occasionale, gli istituti con meno garanzie per i lavoratori

Il trend del lavoro somministrato



modificarlo. Via casuali inapplicabili, che già in passato hanno dimostrato di non funzionare, occorre lavorare in un'ottica inclusiva, superando la distanza crescente che si va configurando tra garantiti ed esclusi».

La stretta operata sulla disciplina dei contratti a termine, (in termini di riduzione della durata, incremento dei costi dei rinnovi e reintroduzione delle causali) ha favorito il maggior turn over ed il maggior ricorso alle prestazioni Naspi, cresciute del 6,15 su base annua (confrontando il numero di disoccupati beneficiari da luglio a dicembre 2018 rispetto allo

stesso periodo del 2017). L'aumento dei percettori dell'assegno di disoccupazione ha provocato un incremento delle risorse destinate a queste prestazioni per 7,2 milioni su base annua. Il danno, dunque, è stato complessivo in termini di occupazione, tutele e conti.

«In cima agli istituti più tutelati nel per il lavoratore figurano il contratto a tempo indeterminato - aggiunge Ramazza - con un'azienda o in somministrazione, e il contratto a termine, diretto o attraverso un'Agenzia per il lavoro. Sono queste le forme di lavoro dipendenti con maggiori ga-

ranze. Il decreto Dignità è intervenuto a limitare queste ultime, e se ha probabilmente accelerato la stabilizzazione di alcune persone con maggiori professionalità, ha inciso molto negativamente su tutti gli altri». Per Ramazza bisogna pertanto andare «oltre un'ottica teorica e immergersi nel "territorio", nel mondo del lavoro vero e proprio», quello che le Agenzie per il lavoro e sindacati «vengono tutti i giorni che ha portato al nuovo Cnel di settore che, responsabilmente, interviene anche su alcune storture introdotte proprio dal decreto dignità».

6,1% L'AUMENTO DELLA NASPI
Le nuove dinamiche del mercato del lavoro hanno contribuito all'aumento del ricorso agli ammortizzatori sociali

51% I LAVORATORI UNDER 25
Il 51% dei lavoratori delle Agenzie per il Lavoro italiane ha meno di 25 anni. Nel 2018 le Agenzie hanno occupato circa 50mila lavoratori

Parti sociali. Bettina Schaller, presidente di Wec-Europe

«Agenzie decisive per l'inclusione dei giovani sul mercato»

«L'economia dovrebbe crescere per il settimo anno consecutivo nel 2019, con previsioni di espansione in tutti gli Stati Ue. Tuttavia, questo contesto favorevole non avvantaggia tutti i cittadini allo stesso modo: la diversificazione dei rapporti di lavoro è in crescita, i percorsi di carriera non sono più lineari». Nell'analizzare l'andamento del mercato del lavoro con una prospettiva europea Bettina Schaller, presidente Wec-Europe (Confederazione mondiale dell'occupazione - Europa) rivendica il ruolo che le Agenzie private sono pronte a svolgere, per la «lunga tradizione nello sviluppo di nuovi modi di lavorare e apprendere, garantendo la protezione sociale ai loro lavoratori».

Presidente. La digitalizzazione e i cambiamenti demografici che impatto hanno sul mercato del lavoro? Nella Ue, i contratti a tempo indeterminato full time rappresentano solo il 58% della forza lavoro totale. I percorsi di carriera richiedono transizioni più frequenti, tra diverse forme di impiego o tra periodi di lavoro e apprendimento. Mercati del lavoro a prova di futuro dovranno consentire diverse forme di lavoro e far fronte alle transizioni. Il settore del lavoro privato ha un ruolo da svolgere nel consentire opportunità di lavoro, adattamento, sicurezza e prosperità. In Italia, 800mila persone hanno trovato lavoro attraverso le Agenzie per il lavoro nel 2018. In un paese in cui il tasso di occupazione rimane ben al di sotto della media Ue nonostante un contesto economico complessivamente favorevole, questo è un contributo importante.

Per i giovani che ruolo possono svolgere le Agenzie, considerando che abbiamo uno dei tassi di disoccupazione giovanile più alti d'Europa? Diverse forme di lavoro sono particolarmente importanti per i giovani. Per molti, il lavoro tramite agenzia è un importante percorso di transizione dall'istruzione al mondo del lavoro, come trampolino di lancio per ottenere la prima esperienza professionale e per passare successivamente ad altre forme di occupazione. Il 51% dei lavoratori delle agenzie italiane ha meno di 25 anni. Garantire che il settore del lavoro privato si muova dentro un adeguato quadro normativo è quindi essenziale.

Come è posizionata l'Italia nel quadro europeo e che impatto stanno avendo i nuovi interventi normativi, in particolare il decreto Dignità che ha ridefinito la somministrazione? La Wec-Europe ha sviluppato un indice di regolamentazione intelligente che mette in correlazione positiva una regolamentazione smart del settore del lavoro privato con l'efficienza dei mercati del lavoro e la competitività. Fino al 2017 l'Italia era al secondo posto. Nel 2018, è scesa alla



Presidente Wec Bettina Schaller

L'APPELLO AL GOVERNO
Necessarie riforme strutturali per creare reti di sicurezza sociale e favorire l'occupazione

13a posizione. Dal punto di vista della normativa Ue, il decreto Dignità ha introdotto restrizioni ingiustificate al lavoro tramite agenzia, come l'riduzione della durata massima di successione dei contratti tra lavoratore e datore di lavoro da 36 a 24 mesi. Un'altra limitazione consiste nell'introduzione di una quota del 30% sull'utilizzo di lavoratori somministrati a tempo determinato in azienda, combinata con il numero di lavoratori assunti direttamente con contratti a tempo determinato. Tali disposizioni non solo ostacolano il ruolo del nostro settore nel sostenere la creazione di posti di lavoro e l'inclusione nel mercato del lavoro ma stanno anche violando lo spirito e la formulazione della direttiva Ue sulle Agenzie per il lavoro. Diverse forme di lavoro sono una realtà dei mercati del lavoro di oggi e non faranno che aumentare nel futuro.

Che messaggio si sente di inviare ai politici italiani? Un mercato del lavoro ben funzionante è un fattore chiave per un paese competitivo. Occorre soddisfare le crescenti esigenze di flessibilità e sicurezza, richiedendo urgentemente riforme strutturali per costruire nuove reti di sicurezza. La creazione degli enti bilaterali Forma-Tempo ed Ebitemp, che assicurano diritti trasferibili e portabili per i lavoratori somministrati sia per la formazione che per le prestazioni sociali e l'assistenza sanitaria, è un importante esempio delle reti di sicurezza che il settore del lavoro privato fornisce in Italia. I decisori politici dovrebbero trarre vantaggio dalle migliori pratiche sviluppate dal nostro settore, molte delle quali a seguito di un dialogo dinamico tra le parti. Wec-Europe è convinta che, attraverso la cooperazione, si possa rendere l'Europa - e l'Italia - il posto migliore dove lavorare.

L'accordo nazionale Salvate 53mila posizioni a rischio di conferma

Con l'accordo sul nuovo contratto delle Agenzie per il lavoro, raggiunto lo scorso 21 dicembre da Assolavoro con i sindacati, si è evitato l'impatto negativo delle nuove regole introdotte dal decreto dignità sull'occupazione, che a gennaio avrebbero messo a rischio 53mila lavoratori in somministrazione, giunti al limite dei 24 mesi (nuova durata massima per i rapporti a termine).

Possibile impiegare i lavoratori giunti al limite dei 24 mesi per altri 12 mesi nei prossimi 5 anni

del 1° gennaio 2019, il lavoratore potrà essere impiegato per almeno altri 12 mesi in 5 anni. E hanno individuato due scadenze: per la somministrazione con lo stesso utilizzatore, la durata massima è stabilita dai contratti collettivi nazionali applicati dall'utilizzatore, in assenza di tale previsione il limite è di 24 mesi. Se la somministrazione è con diversi utilizzatori, non si possono superare i 48 mesi.

«Il cosiddetto decreto Dignità ispirato alla logica di ostacolare o ridurre il ricorso al lavoro "flessibile", non ha però abrogato le valvole di

derogabilità contenute nella disciplina del Dlgs 81 del 2015 - spiega Raffaele De Luca Tamajo, professore emerito di Diritto del lavoro dell'Università Federico II di Napoli - lasciando a disposizione delle parti, a livello nazionale o aziendale, strumenti contrattuali per allentare le rigide maglie del decreto».

La facoltà di derogare ex D.lgs. 81/2015, aggiunge De Luca Tamajo, si possono esercitare sulla durata massima complessiva dei contratti a termine con le Agenzie di somministrazione e delle missioni presso l'utilizzatore, che la legge stabilisce in 24 mesi; sulla quantità di somministrati utilizzabili dalle aziende (30% sull'organico stabile); mentre sulle "causali" è possibile intervenire con i contratti di prossimità ex art. 8 della legge 148/2011. «Varie aziende hanno già siglato ex art. 8 - continua De Luca Tamajo - posto che le causali "si applicano esclusivamente all'utilizzatore", per perfezionare la deroga non dovrebbe essere necessario un ulteriore accordo tra Apl e sindacati, sebbene qualche dubbio sia stato avanzato».

Tra le altre novità dell'accordo tra Assolavoro, Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp se la missione dura almeno un anno alle Apl va un incentivo annuale di mille euro (massimo di 3 anni), se la missione è di oltre 6 mesi viene rimborsata una mensilità dell'indennità di disponibilità. Viene adottata una nuova procedura in mancanza di occasioni di lavoro: l'indennità da riconoscere al lavoratore (mille euro).

Per le tutele, sale a 800 euro (da 750 euro) l'indennità di disponibilità per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato per i periodi in cui non prestano attività presso le aziende utilizzatrici. Aumenta a mille euro (da 850) il compenso per i lavoratori quando si avvia la procedura per mancanza di occasione di lavoro. Cresce il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione (Sar) tramite il riconoscimento di mille euro ai lavoratori disoccupati da 45 giorni con 10 giornate di lavoro nell'arco degli ultimi 12 mesi, e di 780 euro per i lavoratori disoccupati da 45 giorni con 30 giornate di lavoro nell'arco degli ultimi 12 mesi. Altro punto di rilievo, il potenziamento delle prestazioni di Ebitemp con l'introduzione di una nuova misura di rimborso (3.500 euro) delle spese sostenute dal lavoratore per la mobilità territoriale in caso di trasferimento dal luogo di residenza, per esigenze connesse a una attività lavorativa di durata minima di 6 mesi.

Dossier**I nuovi contratti**

La stretta della disciplina approvata a luglio ha aumentato (poco) le stabilizzazioni e ridotto (molto) le assunzioni a tempo determinato - Il forte calo del gettito contributivo e fiscale

Datalab. A gennaio 2019 gli assunti sono scesi a 390mila dopo il picco di 450mila di luglio 2018 Ramazza (**Assolavoro**): è l'effetto del decreto dignità, che colpisce le posizioni più deboli

La parabola discendente dei lavoratori somministrati

Crescono il lavoro a chiamata e occasionale, gli istituti con meno garanzie per i lavoratori

Pagina a cura di **Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci**

Un andamento sostanzialmente in crescita fino a luglio 2018 poi, in corrispondenza con l'entrata in vigore del decreto dignità, è iniziata la caduta. Guardando il grafico di **Assolavoro** relativo all'andamento trimestrale degli occupati in somministrazione dell'ultimo biennio emerge un ciclo di progressivo incremento della somministrazione, anche se con alcuni stop and go, interrotto dopo il varo da parte del governo giallo-verde della disciplina dei contratti a termine e della somministrazione. Si è passati dai 323.203 occupati in somministrazione di gennaio 2017 ai 427.539 di dicembre 2017, per toccare i 458.717 di luglio 2018 - che rappresenta il picco mensile -, poi è iniziato il calo con i 419.677 di dicembre 2018 per attestarsi a 391.508 di gennaio 2019.

Nel periodo compreso da luglio a dicembre del 2018, le persone assunte con un contratto di lavoro in somministrazione, che prevede tutti i diritti e tutte le tutele del lavoro dipendente, sono calate di 39mila unità (-8,5 per

cento). La nuova normativa ha avuto un impatto differente per le Apl, perché se i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato sono cresciuti di 11.298 unità, quelli con un contratto a termine si sono ridotti di 50.338 secondo i dati dell'Osservatorio Datalab dell'associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro che saranno al centro di un convegno tra le parti sociali oggi al Cnel.

L'Osservatorio ha anche calcolato gli effetti negativi sul versante delle entrate per lo Stato. Se si considera che in vent'anni le Agenzie per il lavoro hanno generato 19 miliardi di gettito Irpef, 27 miliardi Inps e 43 miliardi di stipendi regolarmente erogati. Nel solo 2018 in media ogni mese è stato pagato dalle Agenzie un monte retributivo lordo totale pari a 617,7 milioni di euro. Il volume totale del monte retributivo su base annua nel 2018 è stato di 7,413 miliardi di euro.

Il calo dei lavoratori assunti tramite Agenzia si ripercuote sulla proporzionale perdita di gettito Irpef e Inps che nel periodo luglio-dicembre 2018 è stimato complessivamente sul piano nazionale intorno a 160 milioni di euro. La frenata della somministrazione è accompagnata dall'aumento del ricorso al lavoro a chiamata (+15mila da luglio a dicembre 2018) e al lavoro occasionale (+50mila lo scorso anno); due istituti giuridici con meno garanzie per i lavoratori. «Il decreto dignità colpisce i più deboli, portandoli ai margini del mondo del lavoro, e ha effetti negativi e crescenti anche per le casse dello Stato - sottolinea **Alessandro Ramazza**, presidente di **Assolavoro** -. Per queste ragioni, verificate queste evidenze, è necessario modificarlo. Via causali inapplicabili, che già in passato hanno dimostrato

di non funzionare, occorre lavorare in un'ottica inclusiva, superando la distanza crescente che si va configurando tra garantiti ed esclusi».

La stretta operata sulla disciplina dei contratti a termine, (in termini di riduzione della durata, incremento dei costi dei rinnovi e reintroduzione delle causali) ha favorito il maggior turn over ed il maggior ricorso alle prestazioni Naspi, cresciute del 6,1% su base annua (confrontando il numero di disoccupati beneficiari da luglio a dicembre 2018 rispetto allo stesso periodo del 2017). L'aumento dei percettori dell'assegno di disoccupazione ha provocato un incremento delle risorse destinate a queste prestazioni per 732 milioni su base annua. Il danno, dunque, è stato complessivo in termini di occupazione, tutele e conti.

«In cima agli istituti più tutelanti per il lavoratore figurano il contratto a tempo indeterminato - aggiunge Ramazza - con un'azienda o in somministrazione, e il contratto a termine, diretto o attraverso un'Agenzia per il lavoro. Sono queste le forme di lavoro dipendente e con maggiori garanzie. Il decreto Dignità è intervenuto a limitare queste ultime, e se ha probabilmente accelerato la stabilizzazione di alcune persone con maggiori professionalità, ha inciso molto

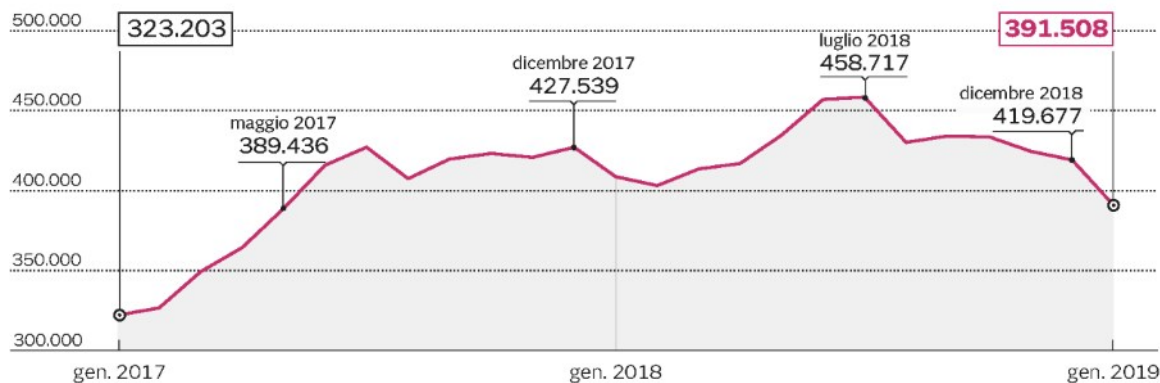


negativamente su tutti gli altri». Per Ramazza bisogna pertanto andare «oltre un'ottica teorica e immergersi nel "territorio", nel mondo del lavoro vero e proprio», quello che le Agenzie per il Lavoro e i sindacati «vivono tutti i giorni e che ha portato al nuovo Ccnl di settore che, responsabilmente, interviene anche su alcune storture introdotte proprio dal decreto dignità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il trend del lavoro somministrato

Periodo gennaio 2017 - gennaio 2019



Fonte: ASSOLAVORO

6,1%

L'AUMENTO DELLA NASPI
Le nuove dinamiche del mercato del lavoro hanno contribuito all'aumento del ricorso agli ammortizzatori sociali

51%

I LAVORATORI UNDER 25
Il 51% dei lavoratori delle Agenzie per il Lavoro italiane ha meno di 25 anni. Nel 2018 le Agenzie hanno occupato circa 800mila lavoratori

Dossier**I nuovi contratti****L'accordo nazionale****Salvate 53mila posizioni a rischio di conferma**

Possibile impiegare i lavoratori giunti al limite dei 24 mesi per altri 12 mesi nei prossimi 5 anni

Con l'accordo sul nuovo contratto delle Agenzie per il lavoro, raggiunto lo scorso 21 dicembre da **Assolavoro** con i sindacati, si è evitato l'impatto negativo delle nuove regole introdotte dal decreto dignità sull'occupazione, che a gennaio avrebbero messo a rischio 53mila lavoratori in somministrazione, giunti al limite dei 24 mesi (nuova durata massima per i rapporti a termine).

Le parti hanno stabilito che, qualunque sia il numero di mesi di impiego con la medesima agenzia prima del 1° gennaio 2019, il lavoratore potrà essere impiegato per almeno altri 12 mesi in 5 anni. E hanno individuato due scadenze: per la somministrazione con lo stesso utilizzatore, la durata massima è stabilita dai contratti collettivi nazionali applicati dall'utilizzatore, in assenza di tale previsione il limite è di 24 mesi. Se la somministrazione è con diversi utilizzatori, non si possono superare i 48 mesi.

«Il cosiddetto decreto Dignità ispirato alla logica di ostacolare o ridurre il ricorso al lavoro "flessibile", non ha però abrogato le valvole di derogabilità contenute nella disciplina del Dlgs 81 del 2015 - spiega Raffaele De Luca Tamajo, professore emerito di Diritto del lavoro dell'Università Federico II di Napoli - lasciando a disposizione delle parti, a livello nazionale o aziendale, strumenti contrattuali per allentare le rigide maglie del decreto».

Le facoltà di deroga ex D.lgs. 81/2015, aggiunge De Luca Tamajo, si possono esercitare sulla durata massima complessiva dei contratti

a termine con le Agenzie di somministrazione e delle missioni presso l'utilizzatore, che la legge stabilisce in 24 mesi; sulla quantità di somministrati utilizzabili dalle aziende (30% sull'organico stabile); mentre sulle "causali" è possibile intervenire con i contratti di prossimità ex art. 8 della legge 148/2011. «Varie aziende hanno già siglato accordi ex art. 8 - continua De Luca Tamajo - posto che le causali "si applicano esclusivamente all'utilizzatore", per perfezionare la deroga non dovrebbe essere necessario un ulteriore accordo tra ApL e sindacati, sebbene qualche dubbio sia stato avanzato».

Tra le altre novità dell'accordo tra **Assolavoro**, Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp se la missione dura almeno un anno alle Apl va un incentivo annuale di mille euro (massimo di 3 anni), se la missione è di oltre 6 mesi viene rimborsata una mensilità dell'indennità di disponibilità. Viene adottata una nuova procedura in mancanza di occasioni di lavoro: cresce l'indennità da riconoscere al lavoratore (mille euro).

Per le tutele, sale a 800 euro (da 750 euro) l'indennità di disponibilità per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato per i periodi in cui non prestano attività presso le aziende utilizzatrici. Aumenta a mille euro (da 850) il compenso per i lavoratori quando si avvia la procedura per mancanza di occasione di lavoro. Cresce il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione (Sar) tramite il riconoscimento di mille euro ai lavoratori disoccupati da 45 giorni con 110 giornate di lavoro nell'arco degli ultimi 12 mesi, e di 780 euro per i lavoratori disoccupati da 45 giorni con 90 giornate di lavoro nell'arco degli ultimi 12 mesi. Altro punto di rilievo, il potenziamento delle prestazioni di Ebitemp con l'introduzione di una nuova misura di rimborso (3.500 euro) delle spese sostenute dal lavoratore per la mobilità territoriale in caso di trasferimento dal luogo di residenza, per esigenze connesse a una attività lavorativa di durata minima di 6 mesi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dossier**I nuovi contratti****Parti sociali.** Bettina Schaller,
presidente di Wec-Europe**«Agenzie decisive
per l'inclusione
dei giovani sul mercato»****L'APPELLO AL GOVERNO****Necessarie riforme
strutturali per creare reti
di sicurezza sociale
e favorire l'occupazione**

«L'economia dovrebbe crescere per il settimo anno consecutivo nel 2019, con previsioni di espansione in tutti gli Stati Ue. Tuttavia, questo contesto favorevole non avvantaggia tutti i cittadini allo stesso modo: la diversificazione dei rapporti di lavoro è in crescita, i percorsi di carriera non sono più lineari». Nell'analizzare l'andamento del mercato del lavoro con una prospettiva europea Bettina Schaller, presidente Wec-Europe (Confederazione mondiale dell'occupazione - Europa) rivendica il ruolo che le Agenzie private sono pronte a svolgere, per la «lunga tradizione nello sviluppo di nuovi modi di lavorare e apprendere, garantendo la protezione sociale ai loro lavoratori».

Presidente, la digitalizzazione e i cambiamenti demografici che impatto hanno sul mercato del lavoro?
Nella Ue, i contratti a tempo indeterminato full time rappresentano solo il 58% della forza lavoro totale. I percorsi di carriera richiedono transizioni più frequenti, tra diverse forme di impiego o tra periodi di lavoro e apprendimento. Mercati del lavoro a prova di futuro dovranno consentire diverse forme di lavoro e far fronte alle transizioni. Il settore del lavoro privato ha un ruolo da svolgere nel consentire opportunità di lavoro, adattamento, sicurezza e prosperità. In Italia, 800mila persone hanno trovato lavoro attraverso le Agenzie per il lavoro nel 2018. In un paese in cui il

tasso di occupazione rimane ben al di sotto della media Ue nonostante un contesto economico complessivamente favorevole, questo è un contributo importante.

Per i giovani che ruolo possono svolgere le Agenzie, considerando che abbiamo uno dei tassi di disoccupazione giovanile più alti d'Europa?
Diverse forme di lavoro sono particolarmente importanti per i giovani. Per molti, il lavoro tramite agenzia è un importante percorso di transizione dall'istruzione al mondo del lavoro, come trampolino di lancio per ottenere la prima esperienza professionale e per passare successivamente ad altre forme di occupazione. Il 51% dei lavoratori delle agenzie italiane ha meno di 25 anni. Garantire che il settore del lavoro privato si muova dentro un adeguato quadro normativo è quindi essenziale.

Come è posizionata l'Italia nel quadro europeo e che impatto stanno avendo i nuovi interventi normativi, in particolare il decreto Dignità che ha ridefinito la somministrazione?

La Wec-Europe ha sviluppato un indice di regolamentazione intelligente che mette in correlazione positiva una regolamentazione smart del settore del lavoro privato con l'efficienza dei mercati del lavoro e la competitività. Fino al 2017 l'Italia era al secondo posto. Nel 2018, è scesa alla 13a posizione. Dal punto di vista della normativa Ue, il decreto Dignità ha introdotto restrizioni ingiustificate al lavoro tramite agenzia, come la riduzione della durata massima di successione dei contratti tra lavoratore e datore di lavoro da 36 a 24 mesi. Un'altra limitazione consiste nell'introduzione di una quota del 30% sull'utilizzo di lavoratori sommini-

strati a tempo determinato in azienda, combinata con il numero di lavoratori assunti direttamente con contratti a tempo determinato. Tali disposizioni non solo ostacolano il ruolo del nostro settore nel sostenere la creazione di posti di lavoro e l'inclusione nel mercato del lavoro ma stanno anche violando lo spirito e la formulazione della direttiva Ue sulle Agenzie per il lavoro. Diverse forme di lavoro sono una realtà dei mercati del lavoro di oggi e non faranno che aumentare nel futuro.

Che messaggio si sente di inviare ai politici italiani?

Un mercato del lavoro ben funzionante è un fattore chiave per un paese competitivo. Occorre soddisfare le crescenti esigenze di flessibilità e sicurezza, richiedendo urgentemente riforme strutturali per costruire nuove reti di sicurezza. La creazione degli enti bilaterali Forma.Temp ed Ebitemp, che assicurano diritti trasferibili e portabili per i lavoratori somministrati sia per la formazione che per le prestazioni sociali e l'assistenza sanitaria, è un importante esempio delle reti di sicurezza che il settore del lavoro privato fornisce in Italia. I decisori politici dovrebbero trarre vantaggio dalle migliori pratiche sviluppate dal nostro settore, molte delle quali a seguito di un dialogo dinamico tra le parti. Wec Europe è convinta che, attraverso la cooperazione, si possa rendere l'Europa - e l'Italia - il posto migliore dove lavorare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Presidente Wec Bettina Schaller