

Il presidente di Assolavoro

«Ricollocazione e staff leasing ancora da chiarire nel Jobs Act»

Scabbio: «Il rischio è di replicare il flop della Garanzia giovani, mai decollata davvero per la frammentazione delle procedure, con contratti diversi da una Regione all'altra»

ADRIANO BASCAPÈ

■ ■ ■ Nel 2014 le agenzie private per il lavoro hanno incrementato il numero di occupati medi per mese dell'8,7%, portandoli a quota 298.556. Le ore lavorate e il monte retributivo hanno visto una crescita anche maggiore: +10,6% le prime, +11,1 il totale delle retribuzioni erogate. E a fine anno la curva è ancora più in salita. A dicembre 2014, infatti, i lavoratori in missione sono 308.487 (+10,5% su dicembre 2013), il monte retributivo mostra un aumento del 13,5% rispetto allo stesso mese del 2013. «E sono molto cresciuti soprattutto i lavoratori tramite agenzia assunti a tempo indeterminato: oltre 16mila a dicembre 2014», precisa Stefano Scabbio, presidente di Assolavoro, l'Associazione nazionale delle agenzie.

Cosa accadrà col contratto a tutele crescenti?

«Il numero di lavoratori che le agenzie assumeranno a tempo indeterminato è destinato ad aumentare».

Cosa pensa del Jobs Act?

«Il giudizio sulla riforma è articolato. L'impianto complessivo è sicuramente positivo e tuttavia non mancano alcuni punti su cui sarà opportuno intervenire per correggere o migliorare l'attuale formulazione in coerenza con i macro obiettivi che si pone proprio il Jobs Act».

Intervenire come?

«Se vogliamo che il mercato sia più efficiente, trasparente e fluido è necessario ampliare il mercato di operatori professionali specializzati che garantiscano una applicazione di *practices* moderne che conoscano i bisogni delle imprese. Un

mercato del lavoro professionale più denso rappresenta un vantaggio sia per i lavoratori sia per le aziende. Inoltre la densità del mercato costituisce un'altra forma di parziale assicurazione contro la disoccupazione».

Parla del lavoro somministrato?

«La somministrazione di lavoro a tempo determinato è riconosciuta da tutti, istituzioni e sindacati, come la forma di flessibilità più tutelante, perché aggiunge alla retribuzione, ai diritti e alle tutele previsti per il lavoro dipendente, alcune prestazioni supplementari, come la formazione finalizzata, gli assegni per la maternità e l'asilo nido, il rimborso delle spese mediche, l'accesso ai prestiti in un regime molto vantaggioso. E le agenzie per il lavoro si confermano, anche in questi anni, come la porta di accesso migliore verso una occupazione stabile: un lavoratore su tre, infatti, accede a un lavoro a tempo indeterminato dopo questa esperienza con noi».

E il Jobs Act non ne tiene conto?

«Vi sono in alcuni casi regimi sanzionatori differenti tra contratto a termine e somministrazione a termine, che molto probabilmente derivano da un mero errore materiale. Così come l'eliminazione dell'obbligo per l'azienda utilizzatrice di comunicare il trattamento economico da applicare al lavoratore. In Italia i lavoratori tramite agenzia hanno la stessa retribuzione dei dipendenti diretti dell'azienda. Se l'azienda non ci dovesse più comunicare i dati come potremo garantire la parità di trattamento?»

Altre criticità riguardano l'utilizzo dello staff leasing...

«Lo staff leasing ha dimostrato di essere, anche in Italia, un istituto che può rispondere bene alle esigenze di organizzazione dell'impresa e all'attesa di stabilità del lavoratore. È quanto meno curioso che nell'attuale testo della riforma il limite per un contratto a tempo indeterminato, com'è lo staff leasing, sia tenuto entro il 10% dei dipendenti dell'azienda, mentre i lavoratori a termine possono arrivare al 20%. E ancor più curioso è aver previsto che per questi ultimi si può introdurre una deroga anche con accordi su base aziendale, mentre per derogare ai limiti dello staff leasing l'unica via è la contrattazione nazionale».

Anche sulla ricollocazione avete espresso delle perplessità...

«L'attenzione che il governo sta ponendo su temi fondamentali quali la ricollocazione e la riduzione delle forme contrattuali meno tutelanti, come le false collaborazioni e le finte partite Iva è un segnale importante, a cui le agenzie per il lavoro guardano con grande attenzione. Sulla ricollocazione abbiamo espresso la preoccupazione che si replichi il flop della Garanzia giovani».

Perché?

«Una delle ragioni che ne ha determinato il sostanziale fallimento è stata la frammentazione delle procedure. Con venti differenti contrat-



Peso: 85%

ti di ricollocazione e venti modalità operative il rischio è che le regioni generino confusione e che il potenziale apporto specialistico delle agenzie per il lavoro - che per legge operano in più regioni - sia ridimensionato. Questo tema, in verità, riguarda anche altri ambiti e imporrebbe una riflessione seria su una sana armonizzazione di alcune norme, superando le divisioni fra una regione e l'altra che generano spesso solo inutili burocrazie».

E con i candidati difficili da ricollocare come la mettiamo? E vero che rischiano di essere lasciati soli?

«È un rischio reale. Abbiamo

chiesto noi di orientare le politiche attive e la ricollocazione ai risultati, di premiare gli operatori, pubblici o privati, che effettivamente conducono le persone verso una nuova occupazione...

E non è così?

«Se le premialità per gli operatori sono legate solo al risultato, si rischia un cosiddetto effetto *creaming*, ovvero un orientamento dei servizi verso i candidati più facilmente collocabili. Invece, come dice il premier Renzi e come le agenzie puntano a fare da anni, l'obiettivo deve essere quello di non lasciare nessuno solo se perde il lavoro».



■ *Le agenzie private per il lavoro si confermano la porta di accesso migliore verso un'occupazione stabile*

STEFANO SCABBIO

LE NUOVE REGOLE

<p>TUTELE CRESCENTI</p> <p>Per i nuovi assunti possibilità di reintegro soltanto in due casi:</p> <p>Licenziamento nullo o discriminatorio</p> <p>Licenziamento disciplinare</p>	<p>DEMANSIONAMENTO</p> <p>In caso di ristrutturazione o riorganizzazione l'impresa può modificare le mansioni dei lavoratori fino a un livello inferiore senza modificare però lo stipendio</p>	<p>CONTRATTI A PROGETTO</p> <p>Non potranno più essere stipulati. Quelli in corso potranno proseguire fino alla fine dell'anno</p>	<p>PART TIME</p> <p>Le parti possono definire clausole elastiche che consentono la modifica dell'orario di lavoro o flessibili con l'aumento delle ore lavorate</p>
<p>LICENZIAMENTI COLLETTIVI</p> <p>Indennizzo in denaro per i licenziamenti collettivi anche nel caso di violazione delle procedure e dei criteri di scelta sui lavoratori da licenziare</p>	<p>DISOCCUPAZIONE</p> <p>Chi perde il lavoro e ha almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni prenderà un sussidio al massimo di 1300 euro per la metà delle settimane che ha lavorato</p>	<p>TEMPO DETERMINATO</p> <p>Durata massima di 36 mesi con 5 rinnovi in tutto</p> <p>Si amplia il campo di applicazione del lavoro somministrato</p>	<p>PARTITE IVA</p> <p>Mentre spariscono le associazioni in partecipazione c'è un allentamento sulle partite Iva monocommittente</p> <p>Confermato il lavoro a chiamata</p>



Peso: 85%

CONTRATTI A TERMINE

Se viene superato **il tetto** del 20% il contratto a termine non diventa più a tempo indeterminato. Si applica solo una sanzione amministrativa

Spariscono le deroghe previste per il settore **postale** e i servizi **aeroportuali**



SOMMINISTRAZIONE

Cancellati i vincoli di ammissibilità per lo **staff leasing** ma il totale dei lavoratori assunti con questo contratto non può superare il 10% dell'organico

Abolita la possibilità di introdurre con accordo sindacale tra le parti, il lavoro somministrato nei casi di **crisi aziendale**

Le imprese non sono più obbligate a comunicare all'Agenzia, il trattamento economico concesso ai propri **dipendenti**

L'azienda non è più obbligata a comunicare ai somministrati l'esistenza di **posti vacanti**

P&G/L



Peso: 85%