

CAMERA DEI DEPUTATI

COMMISSIONE XI

LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

**Disegno di Legge recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro
in una prospettiva di crescita” (Atto Camera n. 5256)**

Audizione Assolavoro

Roma, 19 giugno 2012

Il disegno di legge di riforma si pone numerosi e meritori obiettivi che, dopo la prima lettura in Senato, appaiono tuttavia conseguiti in maniera parziale e frammentaria, in taluni casi con formulazioni poco chiare sotto il profilo tecnico-giuridico e che, quindi, rischiano vanificare l'intento del Legislatore.

Pur nella consapevolezza delle complesse mediazioni in corso per giungere in tempi rapidi alla definizione della riforma, Assolavoro ritiene che con poche ma mirate modifiche si possano conseguire, con il decisivo contributo delle agenzie per il lavoro e della somministrazione, proprio quelle finalità enunciate all'articolo 1, racchiuse nell'obiettivo di creare *“un mercato del lavoro più efficiente ed inclusivo”*.

1. La valorizzazione del contratto di apprendistato

La valorizzazione dell'apprendistato, inteso quale canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro passa attraverso il ruolo decisivo che può essere svolto dalle agenzie per il lavoro.

Basti considerare che, nel settore del lavoro in somministrazione, il 23% dei lavoratori ha tra i 18 e i 24 anni; i lavoratori con età ricompresa tra i 18 e 29 anni sono il 44%, percentuale che si eleva al 61% se si considera la fasce 18-34.

Il settore, quindi, è progressivamente sempre più “giovane”: basti pensare che il 65% dei nuovi ingressi ha un'età inferiore ai 25 anni (dati Ebitemp).

Il vigente TU in materia di apprendistato, anche dopo la prima lettura al Senato, dispone che il datore di lavoro può assumere apprendisti, oltre che direttamente, anche indirettamente per il tramite delle agenzie per il lavoro attraverso contratti commerciali di somministrazione a tempo indeterminato, cd. *staff leasing* (ai sensi cioè dell'articolo 20, comma 3 del d.lgs. n.276/2003).

Qualora si voglia davvero conseguire la piena valorizzazione del contratto di apprendistato avvalendosi del ruolo delle agenzie, appare evidente la necessità di consentire la piena attivazione di contratti di apprendistato **introducendo una nuova e specifica tipizzazione legale di ricorso allo staff leasing in apprendistato in tutti i settori produttivi privati.**

In assenza di tale correttivo la possibilità di attivare contratti di apprendistato in somministrazione a tempo indeterminato risulterebbe fortemente compromessa, in quanto le fattispecie di ricorso allo Staff Leasing relegherebbero questo istituto a settori/attività del tutto marginali, escludendone *de facto* il ricorso in produzione.

L'apprendistato viene considerato nella riforma il contratto principale di inserimento lavorativo dei giovani: se così è occorre sciogliere definitivamente il nodo della reale accessibilità da parte delle aziende a questo istituto che, con il supporto delle agenzie per il lavoro, potrebbe trovare una diffusa applicazione.

Basti pensare al ruolo che le agenzie potranno svolgere in favore sia dei candidati che delle aziende, assumendo a tempo indeterminato (in apprendistato) i lavoratori, inviandoli in missione anch'essa a tempo indeterminato e concentrando su di sé tutta una serie di adempimenti ed obblighi che sino ad oggi hanno di fatto impedito il diffuso utilizzo di questo strumento (attività di ricerca e selezione, reclutamento, payroll, definizione di piani formativi e dei relativi adempimenti, tutorship, ecc..)

2. La promozione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

a) Incomputabilità nei 36 mesi dei periodi di somministrazione svolti con lavoratori assunti a tempo indeterminato

L'attuale formulazione dell'art. 1, comma 9, lett. i) AC 5256 ricomprende nell'arco temporale massimo di flessibilità consentita alle aziende, pari a 36 mesi, anche i periodi di missione in somministrazione di lavoro a tempo determinato. Questa disposizione prescinde dalla qualificazione del rapporto di lavoro che lega il lavoratore e l'agenzia.

L'istanza di Assolavoro è che si chiarisca in maniera inequivoca l'esclusione **dal computo dei 36 mesi dei lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'agenzia**. La *ratio* di tale esclusione va individuata nella circostanza per la quale viene meno, in tale ipotesi, ogni esigenza di stabilizzazione presso l'utilizzatore in quanto il lavoratore è già titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia.

In questo modo inoltre si favorirebbe in maniera decisiva il ricorso da parte delle Agenzie alla "stabilizzazione volontaria" dei rapporti di lavoro sulla base di una norma incentivante suscettibile quindi di generare comportamenti virtuosi, non elusivi di obblighi di legge ed in linea con l'esigenza di creare occupazione stabile e di qualità.

Da ultimo va sottolineato il fatto che l'accoglimento della modifica proposta renderebbe cogente quanto già previsto nella relazione al disegno di legge (AS 3249) che disponeva opportunamente che *"per ragioni di coerenza sistematica devono essere ritenuti interessati ai fini della disposizione in esame solo i periodi di missione svolti dai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato dalle agenzie di somministrazione, e non anche quelli svolti da lavoratori legati da un rapporto a tempo indeterminato con le medesime"*.

b) Acausalità del contratto di somministrazione a tempo determinato in caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato

Se si vuole perseguire, come più volte ribadito in diversi passaggi della Riforma, la valorizzazione del lavoro subordinato a tempo indeterminato quale “forma comune di rapporto di lavoro” occorre incentivarne il ricorso sotto il profilo normativo. Il modo più efficace per conseguire questo obiettivo è l’introduzione di una specifica **ipotesi di acausalità** del contratto commerciale di somministrazione di lavoro a tempo determinato **nel caso di utilizzo di lavoratori assunti dall’agenzia con contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

La rimozione del vincolo causale favorirebbe in maniera assai significativa l’ingresso nel mondo del lavoro di lavoratori direttamente “stabilizzati” dall’agenzia per il lavoro, incentivandosi normativamente, e senza alcun costo per la finanza pubblica, il ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L’acausalità del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è stata già del resto sperimentata nel nostro Ordinamento con riferimento ai lavoratori assunti dalle liste di mobilità: in particolare, nel biennio 2010-2011 oltre 73mila lavoratori sono stati utilmente ricollocati dalle agenzie per il lavoro grazie alla disposizione introdotta dalla Legge Finanziaria 2010 che ha eliminato i vincoli causali per il contratto di somministrazione di tali soggetti.

Il recente D. Lgs. n. 24/2012, di attuazione della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia ha, infine, individuato proprio nella rimozione del vincolo causale lo strumento di incentivazione normativa per favorire l’occupazione di altre fasce “deboli” di lavoratori (disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali, lavoratori cd. “svantaggiati”).

3. La riforma delle Politiche Attive del lavoro

a) L’incremento contributivo ASPI e il conseguente depotenziamento del fondo di formazione dei lavoratori somministrati

L’art. 12 del D.Lgs. 276/2003 prevede che le agenzie per il lavoro sono tenute a versare a un fondo bilaterale appositamente costituito (Forma.Temp.) un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l’esercizio di attività di somministrazione.

Le risorse sono destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di

lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione.

Il comma 39 dell'art. 2 del disegno di legge, **di cui si chiede l'abrogazione**, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2013 la citata aliquota sia ridotta al 2,6%, con conseguente minore apporto di risorse per gli scopi formativi e di riqualificazione per i quali il contributo era stato introdotto.

La formazione assicurata da Forma.Temp. ha assunto nel nostro mercato del lavoro una primaria funzione di politica attiva, consentendo l'adeguamento professionale dei lavoratori e fornendo risposte rapide ed efficaci ai fabbisogni delle imprese utilizzatrici (nel 2011 Forma.Temp. ha investito 139 milioni di euro per finanziare 29.950 progetti di formazione che hanno visto coinvolti ben 185.600 allievi).

Per tale via, paradossalmente, attraverso l'introduzione di una aliquota destinata al finanziamento di uno strumento di politica passiva verrebbe a minarsi un efficace intervento di politica attiva, con effetti disastrosi per l'occupazione (-60mila formati e quindi -30mila inviati al lavoro dopo la formazione, stando ai dati 2011) e colpendo la leva competitiva essenziale che distingue la somministrazione da tutte le altre forme di flessibilità.

b) Ricollocazione professionale tramite agenzia in caso di esito positivo di conciliazione

Nell'ambito del procedimento conseguente al licenziamento del lavoratore, l'art. 1, comma 40, capoverso «Art. 7», comma 7, AC 5256 dispone opportunamente che in caso di esito positivo della procedura di conciliazione, con la contestuale previsione di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, può essere previsto l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia al fine di favorirne la ricollocazione professionale.

Tuttavia l'attuale formulazione della norma esclude tra i soggetti legittimati a ricollocare professionalmente i lavoratori proprio le "agenzie di supporto alla ricollocazione professionale" individuate dall'art. 4, comma 1, **lettera e)** del D. Lgs. n. 276/2003.

La nostra proposta, quindi, è finalizzata a garantire la necessaria coerenza alla disposizione, ricomprendendovi le agenzie di supporto alla ricollocazione professionale in quanto soggetti istituzionalmente finalizzati al reinserimento lavorativo.