

Il presidente di Eurociett

«Via il lavoro nero con la somministrazione»

Annemarie Muntz: «Quando crescono gli interinali cala subito il sommerso. I governi devono attenuare le restrizioni»

ATTILIO BARBIERI

■ ■ ■ Eurociett, l'associazione europea delle agenzie per il lavoro e UniEuropa, l'organizzazione continentale che raccoglie i sindacati dei lavoratori temporanei, ha commissionato un'indagine conoscitiva. I risultati, condivisi dalle due organizzazioni, confermano che nel Vecchio Continente il lavoro in somministrazione rappresenta una quota tuttora poco rilevante sull'insieme dei contratti. Precisamente l'1,8%. E c'è spazio per ampliarla, erodendo la vasta area di precariato e cattiva flessibilità che non esiste soltanto in Italia. Ad Annemarie Muntz, presidente di Eurociett, chiediamo innanzitutto quale sia il principale vantaggio del lavoro in somministrazione, rispetto ai contratti a tempo determinato stipulati direttamente tra azienda e lavoratore?

«Ha diversi vantaggi, sia per i lavoratori, sia per le aziende. Quello principale per i lavoratori è che un'agenzia può costruire una relazione di lungo termine con loro, che vada oltre la durata della singola missione. Oggi quasi nessun datore di lavoro può garantire più la sicurezza del posto, mentre lavorando per un'agenzia la persona sa che ha più possibilità di trovare un'altra opportunità professionale alla fine del periodo di lavoro in un'azienda».

E le aziende?

«Si affidano alle agenzie di lavoro private per avere facile accesso ad una forza lavoro adattabile, prendendosi allo stesso tempo cura di tutte le responsabilità proprie di un datore di lavoro».

Secondo uno studio condotto in Francia, su 100 somministrati, a un anno dal loro ingresso in azienda, ben 68 stavano ancora lavorando. Nonostante la percezione di occupazione insicura, la somministrazione si dimostra la migliore passerella per riportare in attività i disoccupati. Perché tanta diffidenza?

«Ha perfettamente ragione e i risultati lo confermano in diversi Paesi. La ragione più importante, secondo me, è che i mercati del lavoro stanno cambiando ed il posto di lavoro per tutta la vita oggi è una rarità. Le persone passano da un lavoro all'altro, e molti vivono periodi in cui rimangono disoccupati o diventano lavoratori autonomi. Un contratto a tempo indeterminato non è più una garanzia per la vita, e perfino le persone occupate con questo contratto spesso cambiano posto dopo pochi anni. Invece di concentrarsi sull'idea che ad un certo tipo di lavoro debba corrispondere solo un



Annemarie Muntz è presidente di Eurociett

certo tipo di contratto, dobbiamo assicurarci che i lavoratori mantengano la loro occupabilità».

Come?

«Ad esempio permettendo loro di fare formazione ed aggiornare le proprie competenze. Questa strategia diminuisce anche il fenomeno dei due binari: gli *insider* con condizioni di lavoro invidiabili e gli *outsider* che avranno sempre meno opportunità».

Nei Paesi come la Germania dove la somministrazione è più diffusa, il peso del lavoro sommerso è più basso. C'è una relazione fra le due cose?

«Sembra proprio che questa relazione esista. Quando l'Italia si è aperta alla somministrazione alla fine degli anni Novanta, rimuovendo le restrizioni che esistevano fino ad allora, la penetrazione delle agenzie per il lavoro è cresciuta e una percentuale uguale di lavoro sommerso è sparita. D'altra parte questo fenomeno non è certo una sorpresa. La disponibilità di lavoro somministrato offre un modo facile e legale per i lavoratori e aziende di adattarsi velocemente e con facilità agli sviluppi di business o di vita personale».

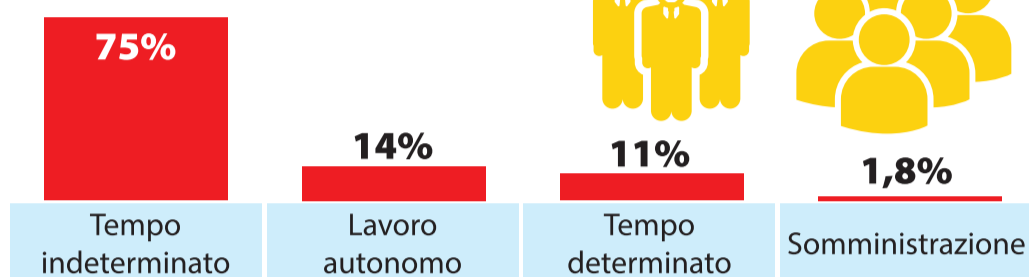
Con la direttiva 104 del 2008 l'Unione europea ha stabilito la parità di trattamento e di salario per i somministrati rispetto ai dipendenti diretti dell'azienda. Nonostante questo molti Paesi hanno introdotto numerose limitazioni al lavoro tramite agenzia. Come mai?

«Le limitazioni del lavoro tramite agenzia possono essere legittime e giustificate se proteggono i lavoratori som-

ministrati. Alcuni paesi, ad esempio, hanno un sistema di licenze che può migliorare la professionalità del settore. Vediamo però anche molte limitazioni che non sono giustificate. A volte sono contenute nelle leggi nazionali, ma spesso sono anche parte di contratti collettivi di lavoro. Un esempio tipico è l'imposizione di quote all'utilizzo di lavoratori somministrati, ma è un approccio illogico. Perché una società dovrebbe avere la possibilità di assumere una persona con un contratto a tempo determinato per un certo periodo, ma non un lavoratore somministrato, sapendo che quest'ultimo ha più possibilità di accesso a un

IL LAVORO NEL VECCHIO CONTINENTE

I CONTRATTI IN EUROPA (Ue a 27)



LA SOMMINISTRAZIONE

- In Francia e in Germania il **60%** dei somministrati erano senza lavoro prima di entrare in un'agenzia
- In Francia, a un anno dal primo contratto di somministrazione, il **68%** delle persone continua a lavorare
- Sempre in Francia il **54%** degli ex lavoratori somministrati senza lavoro ha trovato una nuova occupazione. La percentuale scende al **43%** fra gli ex lavoratori con contratto a tempo determinato

PECULIARITA' DEI SINGOLI PAESI (dati 2013)



sistema di protezione a livello sociale e alla formazione?

A suo giudizio, l'Europa interverrà ulteriormente sul tema?

«Eurociett ed i suoi membri continueranno a spingere i decisori politici a rimuovere queste limitazioni e porre fine alla discriminazione dei lavoratori somministrati sul mercato del lavoro».

Parliamo dello staff leasing, cioè della possibilità che il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato dall'agenzia e mandato in missione in una o più aziende diverse. In Italia stenta a decollare. Come mai?

«Lo staff leasing in effetti non ha niente di diverso dal

normale lavoro somministrato, se non che il lavoratore ha un contratto a tempo indeterminato con l'agenzia. Personalmente non ho preferenze tra l'assunzione di un somministrato con un contratto a tempo determinato e uno con un contratto a tempo indeterminato, ma penso che le agenzie e i lavoratori debbano avere la libertà di utilizzare i contratti che meglio si adattano a ogni singola situazione, il che ancora non accade in tutti i paesi europei».

Secondo lei l'Unione europea potrebbe fare di più per contrastare la cattiva flessibilità sul mercato del lavoro dei 28 Paesi? E se sì, cosa?

«Potrebbe fare molto di più per contrastare operatori illegali che non rispettano le leggi vigenti. La responsabilità rimane perlopiù nelle mani delle autorità nazionali, ad esempio gli ispettori del lavoro. L'Unione europea concentra il suo impegno soprattutto sull'immigrazione di lavoratori tra i Paesi e quest'ultimi potrebbero avere un livello di collaborazione molto più elevato. La direttiva sull'assegnazione dei lavoratori recentemente approvata dal Parlamento e dal Consiglio europeo offre agli Stati Membri un ventaglio di strumenti per combattere gli abusi. Alcuni dettagli sono migliorabili...»

Ad esempio?

Il punto sull'Italia

La bomba sentenze pesa sul Jobs Act

Arriva dal Tribunale di Milano il primo no al licenziamento per motivi disciplinari

GIANNI BOCCHIERI

■ ■ ■ Nonostante il governo abbia dimostrato l'aumento dei contratti a tempo indeterminato dopo l'introduzione delle tutele crescenti, l'Istat certifica temporaneamente l'aumento della disoccupazione rispetto allo stesso trimestre dello scorso anno. Sebbene i dati utilizzati da Istat e ministero del Lavoro non abbiano la stessa natura e non siano facilmente correlabili, sembra proprio che il robusto sgravio contributivo della legge di stabilità stia orientando le scelte delle aziende verso la sostituzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato con il nuovo contratto a tempo indeterminato.

Del resto, non potrebbe essere altrimenti per il semplice fatto che l'importo del bonus supera l'indennità prevista nel caso di licenziamento dopo tre anni.



Giuliano Poletti, ministro del Lavoro [LaP]

Però, non avendo eliminato completamente la discrezionalità del giudice, eventuali problemi potranno sorgere solo quando il Jobs Act subirà il vaglio della verifica giurisprudenziale, così come è accaduto alla precedente modifica all'articolo 18 fatta dalla riforma Fornero.

È proprio di questi giorni la sentenza del Tribunale di Milano, con cui la Tre-

nord è stata condannata alla riammissione in servizio di un lavoratore, perché avrebbe fatto una contestazione disciplinare così generica da impedire l'identificazione del fatto posto alla base del licenziamento, nonostante l'azienda avesse contestato al dipendente una puntuale lista di mancanze, che arrivavano all'accusa di non avere adeguatamente controllato la corretta rendicontazione delle ore di lavoro e degli spostamenti effettuati dal personale viaggiante.

E sembrano ancora più sconcertanti quei casi di accordi sindacali accettati dalle imprese per riconoscere ai lavoratori le tutele previste dell'art. 18, per via contrattuale. Dopo aver speso così tanti anni a dire che la rigidità dei licenziamenti ha frenato l'aumento dell'occupazione, questi accordi decretano il fallimento di qualunque spinta riformatrice del mercato del lavoro.