Il contratto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione: un modello che pone al centro l'occupabilità

Le politiche attive in Italia esistono già e possono funzionare.

Definiamo meglio il campo di questa affermazione.

Da sempre la legge consente alle agenzie per il lavoro (allora si chiamavano "società di fornitura di lavoro temporaneo") di assumere a tempo indeterminato i lavoratori destinati ad essere applicati presso i clienti ("in missione").

Le esperienze concrete sono state molto poche fino all'introduzione della somministrazione a tempo indeterminato o "staff leasing" (Legge Biagi – 2003). La possibilità di concordare con i clienti una relazione a tempo indeterminato, senza vincoli di durata predeterminati e necessariamente limitati, ha stimolato le agenzie per il lavoro (alcune almeno) a studiare la possibilità di un nuovo schema di relazioni, oltre che contrattuale, con i propri lavoratori. Ciò non solo, o non tanto, in funzione dei dubbi giuridici sulla possibilità di assumere a tempo determinato una persona da destinare ad una missione a tempo indeterminato.

Il nuovo strumento, infatti, ha intercettato esigenze aziendali per buona parte diverse e nuove rispetto all'utilizzo della somministrazione a termine; esigenze e contesti organizzativi in cui difficilmente una proposta a tempo determinato avrebbe ricevuto disponibilità dalle professionalità ricercate.

Gli anni sono il 2004-2005. Da allora il numero di assunzioni a tempo indeterminato presso alcune agenzie per il lavoro è cresciuta, ampliando anche i confini delle professionalità coinvolte.

Tecnicamente, una assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione aderisce a tutte le caratteristiche tipiche del contratto di lavoro a tempo indeterminato – comprese le regole che legittimano un eventuale licenziamento -, tranne che per il periodo di disponibilità: momento in cui, in mancanza di un contratto di somministrazione tra agenzia e cliente, il lavoratore è legittimato a non prestare la propria attività, con il diritto a ricevere una "indennità di disponibilità" mensile da parte dell'agenzia.

È evidente che uno schema del genere ha portato con sé un rischio diverso e nuovo rispetto alla gestione "consueta" del rapporto di lavoro temporaneo o in somministrazione a termine, in cui la simmetria tra contratto di fornitura e contratto di lavoro era assoluta.

Il contratto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione: un modello che pone al centro l'occupabilità

Assumere a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ha significato prendersi il rischio di porsi nel mezzo tra un contratto rigido (quello di lavoro) ed un contratto "fluido" (quello con il cliente): non si può infatti impedire ad un cliente di recedere dal contratto a tempo indeterminato col semplice rispetto di preavviso (concordato o congruo che sia).

In uno schema del genere, dunque, **il momento della verità arriva quando il contratto commerciale si chiude e il lavoratore entra in disponibilità**, remunerato dall'agenzia senza alcun compenso privato o sostegno pubblico. Per essere stringati ed efficaci si potrebbe dire in sostanza che lo schema funziona se, terminata la missione precedente, l'agenzia è in grado di far durare il meno possibile il periodo di disponibilità applicando il lavoratore a nuove attività lavorative. Dunque: sostegno al reddito, politiche attive, ricollocazione. Tutto ciò di cui da anni si discute nei confronti italiani sul lavoro e di cui si è trattato nelle numerose riforme; senza arrivare ad oggi ad una vera svolta.

La relazione agenzia-lavoratore diventa il nodo centrale. Si tratta di un cambio di paradigma: del passaggio da un sistema transazionale ("ti offro un lavoro") ad uno relazionale ("allevo e miglioro le tue competenze per aumentare le tue chance occupazionali nel tempo"; i.e. occupabilità).

I numeri sono certo contenuti (qualche migliaio), si può parlare di un esperimento nel variopinto mercato del lavoro italiano, comunque interessante proprio perché in grado di dimostrare che opzioni normalmente considerate impossibili o molto difficili nel nostro Paese esistono e possono funzionare.

La dimostrazione risiede fondamentalmente in due dati: il numero delle persone in disponibilità (sul totale degli assunti a tempo indeterminato) ed il numero dei licenziamenti per mancanza di nuove occasioni di lavoro. Più bassi sono i numeri di queste due dimensioni più il sistema è virtuoso, soprattutto sul lungo periodo, in cui la cessazione di una quota delle missioni è fisiologica. Significa che le persone prima o poi sono state oggetto di politiche attive e sono state ricollocate.

Ciò al netto dei casi in cui le missioni cessano per l'assunzione diretta da parte del cliente; fatto che conferma la bontà della selezione e della gestione, o meglio, si dovrebbe dire, di un modello che nel suo complesso lavora – appunto – sulla occupabilità delle persone.

Il contratto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione: un modello che pone al centro l'occupabilità

L'esercizio decennale di alcune agenzie per il lavoro con l'assunzione a tempo indeterminato le ha portate a raccogliere la sfida della decontribuzione 2015 e ad incrementare in maniera consistente il numero degli assunti con tale contratto. È il momento per una fase nuova, in cui la capacità del modello di funzionare virtuosamente è sottoposta ad una nuova prova; non solo per l'incremento numerico ma anche per l'applicazione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in settori e contesti aziendali nuovi, sia per l'abrogazione dei casi in cui era costretto lo staff leasing (Jobs Act – Codice contratti – giugno 2015) sia per l'aumentato utilizzo di questo contratto in missioni a termine.

Concludendo**, l'esperienza di Adecco – in particolare – riporta un incremento di circa 5000 contratti a tempo indeterminato dal gennaio 2015 al gennaio 2016**, mentre la quota di lavoratori in disponibilità ad oggi (a dieci mesi dal picco delle nuove assunzioni) è rimasta stabile in valore assoluto (in media circa un centinaio al mese), quindi in forte decrescita in senso percentuale. Mentre i licenziamenti rimangono un dato pressoché marginale.

L'assunzione a tempo indeterminato sta garantendo dunque continuità lavorativa alle 7.000 persone oggi attive in Adecco, alcune con diversi anni di contratto alle spalle.

Probabilmente è un po' presto per una valutazione definitiva circa la capacità del sistema di conservare i suoi tratti virtuosi di fronte al forte incremento dei tempi indeterminati. Il tempo sembra però sufficiente per dire che – grazie all'esperienza ed al modello operativo sviluppato negli anni per gestire questa tipologia contrattuale – da un lato la sfida della decontribuzione è stata raccolta, dall'altro quel modello sta reggendo al primo urto portato da numeri ben più consistenti.

L'evoluzione del ruolo delle agenzie per il lavoro passa inevitabilmente dalla dimostrazione sul campo della capacità di accompagnare le persone in un percorso di occupabilità; solo per tale via sarà possibile proporsi in maniera sempre più credibile e concreta quali contributori qualificati nella soluzione dei nodi ancora irrisolti del nostro mercato del lavoro, verso tutti i soggetti interessati. O addirittura come fonte di modelli recepibili nelle politiche pubbliche.

Nel frattempo, le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione in Adecco stanno continuando.

Il contratto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione: un modello che pone al centro l'occupabilità

Mauro Soldera

Direttore Legale

Adecco Italia Holding P.S. S.p.A.

@SolderaM

Scarica il **PDF**