Verso la semplificazione. Nella riforma dei contratti più attenzione alle agenzie

Sul finire dello scorso anno, la nota agenzia di rating Moody's, aveva commentato in maniera positiva il primo atto della riforma del lavoro promossa dal governo Renzi, sottolineando che, se portato a termine secondo le previsioni, il Jobs Act avrebbe comportato un maggiore utilizzo del contratto di somministrazione di lavoro. A poche settimane di distanza dall'analisi di Moody's, i maggiori player del settore hanno espresso un primo apprezzamento per l'azione svolta dal Governo.

Dopo una tiepida accoglienza al Decreto n. 34/2014 – che ha attuato una decisa liberalizzazione del contratto a tempo determinato, principale concorrente del contratto di somministrazione – **la legge delega n. 183/2014 è stata valutata dalle Agenzie per il lavoro come un primo risultato importante per accrescere l'efficienza del mercato del lavoro** ed aumentare la flessibilità, grazie alle previsioni in materia di tutele crescenti, di riordino delle tipologie contrattuali e di semplificazione.

Ora, gli interventi previsti nel decreto attuativo in tema di contratti, quali l'eliminazione delle collaborazioni a progetto, la stretta sul contratto di lavoro intermittente e la nuova regolamentazione delle partite Iva, potrebbero essere tali da portare ad una razionalizzazione del mercato e ad una concreta valorizzazione del contratto di somministrazione, che costituirebbe la vera forma di flessibilità buona presente nel nostro ordinamento.

Le Agenzie rappresentano infatti il modello ideale di flexsecurity, funzionale a coniugare le istanze di flessibilità delle imprese – che, a causa della dinamicità del mercato e dell'organizzazione del lavoro, devono continuamente far fronte ad oscillazioni della domanda ed alla necessità di acquisire lavoratori dotati di *skill* sempre nuove ed adattabili – con le esigenze di sicurezza dei lavoratori. Tali esigenze vengono assolte attraverso la particolare attenzione al percorso di inserimento del lavoratore, a cui l'Agenzia sa garantire continuità e tutela, attraverso la costruzione di profili professionali trasversali e la formazione, da un lato, e la garanzia della parità di trattamento retributivo e contributivo del somministrato rispetto al dipendente direttamente assunto dall'impresa utilizzatrice, dall'altro.

L'introduzione del contratto a tutele crescenti e gli sgravi contributivi previsti a dalla Legge di Stabilità dovrebbero inoltre portare le agenzie a potenziare le assunzioni a tempo indeterminato e, conseguentemente, l'utilizzo dello staff leasing, istituto mai decollato, ma utile per contrastare fenomeni di irregolarità. Vi è da rilevare però che la somministrazione di lavoro è uno strumento che in Italia ha un'incidenza nettamente al di sotto della media Ue e ciò non tanto a causa del dumping con altre tipologie di rapporto di lavoro. Dunque per promuoverne la

diffusione, intervenire sulle tipologie contrattuali flessibili, ma ritenute più rischiose dal punto di vista della «precarizzazione» del lavoratore, non è l'unica strada da percorrere.

Secondo alcuni fra i più autorevoli esponenti del settore delle Agenzie per il lavoro sarebbe necessario un intervento di semplificazione della normativa esistente. L'approvazione del Jobs Act offrirebbe l'opportunità di addivenire ad una riforma complessiva, che passi attraverso la redazione di un testo unico e sintetico che diventi l'unica normativa di riferimento per il settore, caratterizzato da poche norme semplici, chiare ed univoche. In effetti, nel corso dell'ultimo decennio il legislatore, le parti sociali e la giurisprudenza non hanno saputo cogliere le peculiarità di uno strumento che poteva costituire la chiave di volta per la modernizzazione del mercato del lavoro. Di conseguenza, istanze di semplificazione sono state avanzate anche da tecnici della materia. Si veda, ad esempio, il progetto per la redazione di un Testo unico sulla somministrazione avviato da Michele Tiraboschi e Giampiero Falasca nel mese di giugno 2014.

Considerata la mole di provvedimenti di cui la legge delega sul Jobs Act presuppone l'adozione entro i prossimi mesi, **si dubita che l'adozione del Testo unico sulla somministrazione – pur opportuna – possa intervenire a breve termine**.

Quanto al rapporto fra la riduzione delle tipologie contrattuali e l'aumento del ricorso alla somministrazione, saranno i dati dei prossimi mesi e confermarne l'esistenza. A giudizio di chi scrive, in ogni caso, **una stretta eccessiva sulla flessibilità in entrata potrebbe sortire effetti pregiudizievoli per il mercato**, ben diversi dal potenziamento del ricorso alla somministrazione, causati dall'eliminazione di forme contrattuali non utilizzate sempre e solo in maniera distorsiva, ma rispondenti a specifiche esigenze di imprese e lavoratori.

Giulia Tolve
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo, ADAPT-CQIA
@GiuliaTolve

* Pubblicato anche su *Libero*, 13 febbraio 2015.

Scarica il pdf

Verso la semplificazione. Nella riforma dei contratti più attenzione alle agenzie