

/



Tutti i posti a prezzo scontato!
Voli per il Regno Unito a partire da 35 €

Prenota ora

Si applicano i termini e le condizioni generali



La nuvola del lavoro

di Corriere - @Corriereit

Un testo unico per le agenzie del lavoro

20 DICEMBRE 2014 | di La Redazione

FLESSIBILITÀ

(+6)

Il tempo stimato per la lettura di questo post è di 6 minuti\i.



di Rossella

Fasola*

Bene l'intento del Jobs Act di introdurre maggiore flessibilità nel mercato del lavoro italiano nell'ottica di renderlo più efficiente. Ma, in attesa dei provvedimenti attuativi della legge delega (Legge n° 183/2014) entrata in vigore il 16 Dicembre 2014, continua la discussione sulle misure per rilanciare l'occupazione: un'opportunità da cogliere per ragionare sulla

flessibilità di oggi e domani.

Una flessibilità che deve essere “buona”, ovvero **sicura nei confronti dei lavoratori** e insieme di qualità, favorendo anche la cooperazione tra operatori pubblici e privati ed introducendo una semplificazione della normativa esistente. Magari verso una specifica **normativa di riferimento per l'attività svolta dalle Agenzie per il Lavoro**, il cui ruolo è fondamentale per garantire l'incontro tra domanda e offerta, abbattendo la disoccupazione.

Il Jobs Act licenziato dal Parlamento italiano va nella direzione giusta, quella di una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro, cercando di assicurare progressivamente le necessarie tutele ai lavoratori in maniera inclusiva. In una parola, il Jobs Act rappresenta un passo importante verso la realizzazione del modello di 'flexicurity'.

È il momento di cogliere l'opportunità di una riforma complessiva e definitiva del mercato del lavoro, **valorizzando la 'flessibilità di qualità'**. L'Italia deve realizzare un mercato del lavoro efficiente che contemperi le esigenze di flessibilità e protezione, facendo incontrare domanda ed offerta di lavoro, dando maggiori chance a lavoratori e imprese.

A questo scopo è fondamentale **valorizzare il ruolo delle Agenzie per il Lavoro**. Per la loro capacità di recepire e interpretare le esigenze del mercato. E per i risultati positivi dimostrati dall'avvento del Pacchetto Treu ad oggi, perché le imprese che ne hanno fatto uso sono diventate più sostenibili e dimostrano oggi una maggiore continuità, mentre i lavoratori coinvolti hanno tratto beneficio in termini occupazionali e di reddito.

La strada è necessariamente quella di favorire una maggiore cooperazione tra operatori pubblici e privati per consentire l'inserimento nel mercato del lavoro di soggetti altrimenti esclusi, favorendo insieme lo sviluppo di adeguate politiche attive per i lavoratori.

COSA DICE IL PAESE

9% si sente 

ACCEDI

Questo può innescare una competitività positiva che valorizzi la formazione non come fine a sé stessa, ma come importante leva occupazionale per i lavoratori. Si può iniziare **reinterpretando le esperienze positive già realizzate**, ad esempio quella della Regione Lombardia attraverso vari strumenti come la Dote Lavoro.

Nel percorso tracciato verso il contratto unico a tutele crescenti, poi, serve certamente un'attenta semplificazione degli strumenti contrattuali flessibili. Attenta, perché bisogna **tenere conto della varietà del mercato del lavoro**, delle sue esigenze e della sua volatilità. Ma sicuramente è necessario ridurre le tante tipologie contrattuali flessibili per valorizzare solo quelle “sicure” nei confronti dei lavoratori e insieme “di qualità”, cioè in grado di generare un'offerta di lavoro qualificata.

È auspicabile però anche la formulazione di una normativa semplificata ed autonoma per le Agenzie per il Lavoro. Un testo unico e sintetico di riferimento che attraverso poche e semplici regole, declini i servizi offerti a lavoratori ed imprese.

Attualmente **nella Legge Biagi convivono tante tipologie contrattuali molto diverse** tra loro per finalità e contenuti – dalla somministrazione all'apprendistato, dall'appalto al lavoro intermittente, dal lavoro a progetto al lavoro occasionale – ma è fortemente auspicabile un intervento del legislatore volto non solo a ridurre la portata ma altresì a valorizzare in una

norma unica ed autonoma di riferimento il contratto di somministrazione di lavoro, **l'unico contratto flessibile che coniuga welfare nei confronti dei lavoratori e flessibilità per le aziende**, a parità di trattamento economico e contributivo, discostandosi in maniera netta da altra flessibilità molto più precarizzante. Un testo unico e sintetico per le APL può essere uno strumento per favorire la flessibilità sicura e di qualità.

**Public Affairs Manager di Randstad Italia*

Related Posts:

- [“Troppe regole, ecco perché avete il nero”](#)
- [Jobs Act: tra somministrazione e apprendistato](#)
- [Jobs Act, staff leasing e flessibilità buona](#)
- [La via del Jobs Act](#)
- [Jobs Act, ovvero: flessibilità buona](#)

Tag: [agenzie per il lavoro](#), [flessibilità](#), [Jobs Act](#), [legge Biagi](#), [pacchetto Treu](#), [welfare](#)

CONTRIBUTI ➤ 0

PARTECIPA ALLA DISCUSSIONE



◀ Scrivi qui il tuo commento

➤ INVIA

Post precedenti