



sede legale: Viale dell'Esperanto, 71 - 00144 Roma
 tel. 06 54210335 - fax 06 54210800
 sede operativa: Via San Clemente, 1 - 20122 Milano
 tel. 02 801078 / 801071 - fax 02 80501898
 www.alleanzalavoro.org info@alleanzalavoro.org
 C.F. 97519060582

Roma, 16 aprile 2012

C.a. Ill.mo Sen. Pasquale Giuliano
 Presidente della Commissione Lavoro,
 Previdenza Sociale
 Senato della Repubblica

Trasmessa a mezzo telefax
Trasmessa a mezzo email
 Prot.n.028/12

ALLEANZA LAVORO

Memoria disegno di legge n.3249 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

Illustre Presidente,

nel ringraziarla per l'invito a presentare una memoria scritta contenente in sintesi il punto di vista della Associazione "Alleanza Lavoro", che ho l'onore di presiedere, in relazione al disegno di legge n. 3249, non posso non rilevare con stupore e rammarico che, in rappresentanza delle Agenzie per il Lavoro, è stata invitata a presentarsi per essere ascoltata dalla Commissione Lavoro e Previdenza Sociale, la sola associazione "Assolavoro". L'esclusione di "Alleanza Lavoro", oltre ad essere lesiva del principio di pari dignità della rappresentanza, limita nei fatti una prospettazione corretta e completa del punto di vista delle Agenzie per il Lavoro (APL).

Ciò premesso, nel merito del disegno di legge osservo quanto segue.

Con la legge n. 196/97 (c.d. legge Treu), anche l'ordinamento giuridico italiano apriva, finalmente, il mercato del lavoro ad agenzie specializzate, dotate di qualificate garanzie patrimoniali e di specifico *know how* nella individuazione e creazione di opportunità occupazionali. Nel giro di pochi anni, l'attività delle APL si è dimostrata così efficace che la successiva riforma del mercato del lavoro, introdotta con il D.lgs. n. 276/03 (c.d. legge Biagi), ha fortemente ampliato le prerogative delle agenzie, cogliendone le straordinarie potenzialità – anche alla luce delle esperienze degli altri paesi europei – in termini di modernizzazione e sviluppo di un mercato del lavoro per troppi anni reso asfittico dal monopolio pubblico dei servizi per l'impiego, tanto inefficienti da meritarsi la condanna della Corte di Giustizia europea.

Nell'intricato panorama dei contratti "non standard", spesso utilizzati in modo distorto ed abusivo per eludere le norme a tutela del lavoro, la somministrazione di lavoro tramite agenzia si è guadagnata sul campo la reputazione di canale di "flessibilità buona" per l'accesso al lavoro. Imprese e sindacati hanno compreso il valore aggiunto di un rapporto di lavoro che, pur nella



ALLEANZALAVORO

temporaneità che generalmente lo contraddistingue, coniuga la piena tutela dei diritti dei lavoratori con la flessibilità e la professionalità richieste da un mercato in rapida e continua evoluzione. Per garantirsi tale valore, le imprese pagano una somma aggiuntiva rispetto alla retribuzione, che va a compensare l'attività di formazione professionale di cui fruiscono i lavoratori somministrati. D'altra parte, il percorso di aggiornamento professionale obbligatorio e continuo dei somministrati realizza anche l'obiettivo europeo della tutela del lavoro fondata sulla *employability*. Ne sono prova i dati sulla stabilizzazione dei lavoratori somministrati e sullo sviluppo delle loro carriere professionali nel confronto con le altre forme di flessibilità in ingresso.

In questi anni il sistema delle Agenzie per il lavoro si è dotato di una propria architettura di rappresentanza pluralistica e di una contrattazione collettiva nazionale di settore, nella quale sono state introdotte tutele innovative, alcune delle quali sono state prese a modello dallo stesso disegno di legge 3249.

L'approccio partecipativo e scarsamente conflittuale del sistema di relazioni intersindacali del settore ha costituito il terreno favorevole per sperimentare con successo, nelle fasi più acute della crisi congiunturale iniziata nel 2009, forme innovative di contratti di solidarietà che, grazie alla riduzione concordata dell'orario di lavoro, hanno consentito di salvaguardare l'occupazione degli addetti, evitando le massicce operazioni di riduzione del personale che, in questi ultimi anni, si sono verificate in quasi tutti gli altri settori produttivi.

In sintesi, può affermarsi che quello delle APL rappresenta – pur nella sua ancor breve storia - un modello di successo nel percorso di rilancio in chiave di crescita quantitativa e qualitativa del mercato del lavoro italiano.

Nella memoria richiesta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali all'avvio del percorso di stesura del disegno di legge per la riforma del mercato del lavoro, Alleanza Lavoro aveva presentato un articolato piano di proposte. In questa sede ci si limita a ricordare alcuni dei punti salienti delle proposte allora formulate:

- 1) **Contrastare il disallineamento fra formazione e mercato, partendo dal ruolo attivo già svolto in tal senso da Alleanza Lavoro con specifiche iniziative di formazione e divulgazione;**
- 2) **Utilizzare le APL come rete per la diffusione del contratto di apprendistato;**
- 3) **Coinvolgere le APL nell'opera di contrasto al lavoro sommerso ed irregolare, utilizzando i dati e le informazioni a loro disposizione per localizzare le sacche di lavoro nero nascoste nel territorio.**

Purtroppo non possiamo non rilevare come il testo del ddl di riforma del mercato del lavoro sia ben lontano non soltanto dalle nostre proposte, ma persino dall'aver compreso l'opportunità di valorizzare le APL e la loro capillare rete nel territorio, nel percorso di efficientamento e modernizzazione del mercato del lavoro. Al contrario, il ddl sembra imboccare un percorso involutivo verso una ricentralizzazione di stampo pubblicistico, sulla falsa riga di quella che ha caratterizzato la seconda parte del secolo scorso, dove il soggetto privato è visto con sospetto e dove alle regole del mercato si preferisce attribuire un ruolo egemone all'ente pubblico. Solo in una simile prospettiva, infatti, è possibile comprendere l'affidamento all'Inps di un ruolo centrale non solo nel monitoraggio, ma addirittura nella gestione dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Ruolo rispetto al quale l'Inps non ha né le strutture né le competenze, a meno di voler ritenere che il futuro del mercato del lavoro italiano sia dei pensionati.

In definitiva, nel ddl non si ravvisano quegli elementi di spinta verso una maggiore responsabilizzazione delle APL nelle dinamiche in entrata ed in uscita del mercato del lavoro: manca l'assegnazione di un ruolo preciso alle APL nei processi di ristrutturazione produttiva e nella



ricerca di nuove opportunità occupazionali per i lavoratori espulsi in conseguenza di crisi aziendali o congiunturali; manca un sostegno specifico all'apprendistato tramite somministrazione; manca la valorizzazione della bilateralità di settore (Formatemp) nei percorsi di riqualificazione professionale; manca l'individuazione delle APL come *players* strategici nelle politiche attive del lavoro, nella logica della condizionalità degli ammortizzatori sociali; manca il coinvolgimento delle APL nella moralizzazione del mercato del lavoro e nella diffusione della buona flessibilità.

A quindici anni dalla legge Treu, questo ultimo disegno di riforma rischia di confinare la realtà delle agenzie per il lavoro in una posizione marginale, favorendo invece un modello di lavoro tradizionale, che ormai tutti considerano superato.

Per tutte queste ragioni, consideriamo il ddl n. 3249 inadeguato alle sfide del lavoro nella economia della globalizzazione. Un'occasione mancata in un momento cruciale per il futuro del nostro paese.

Con viva cordialità.

ALLEANZA LAVORO

Il Presidente

Antonio Lombardi

