

COMMISSIONE

LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE (XI)

Disegno di Legge recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” (Atto Senato n. 3249)

17 Aprile 2012

SEZIONE I

Il possibile ruolo delle Agenzie nella riforma

1. *Gli obiettivi di riforma ed il ruolo delle Agenzie per il lavoro e della somministrazione*

Pag. 2

SEZIONE II

Le istanze delle Agenzie

1. *Acausalità del contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato*

Pag. 7

2. *Incomputabilità dei periodi di somministrazione di lavoro, a termine e a tempo indeterminato nei 36 mesi*

Pag. 8

3. *Incremento contributivo ASPI*

Pag. 9

4. *Estensione esplicita delle disposizioni in tema indennità omnicomprensiva ex. art. 32, comma 5, del Collegato Lavoro alla somministrazione di lavoro*

Pag.10

5. *Le politiche attive del lavoro*

Pag.10

SEZIONE I

Il possibile ruolo delle Agenzie nella riforma

1. Gli obiettivi di riforma ed il ruolo delle Agenzie per il lavoro e della somministrazione

Il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro pone numerosi ed ambiziosi obiettivi, tutti declinati all'articolo 1, il cui raggiungimento può essere conseguito con il decisivo contributo delle Agenzie per il lavoro e della somministrazione, flessibilità "garantita" e "tutelata", capace di coniugare le esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Di seguito sono riportati alcuni punti fondamentali della riforma, sottolineando come le Agenzie già contribuiscono, a livello mondiale ed europeo, a creare un mercato del lavoro più efficiente ed inclusivo.

A riprova di ciò sono riportate sia le evidenze empiriche che emergono da un recente studio commissionato da Eurociett - la Confederazione europea delle Agenzie per il Lavoro - alla Boston Consulting Group¹, sia gli elementi specifici del nostro settore come definiti nel corso degli anni attraverso il dialogo con le Parti Sociali.

a) La realizzazione di un mercato del lavoro inclusivo e dinamico (art.1, comma 1).

È dimostrato a livello mondiale ed europeo, anche con precise evidenze empiriche, il ruolo fondamentale delle Agenzie in un mercato del lavoro sempre più volatile e fortemente condizionato dall'instabilità dei cicli economici e dalla conseguente tensione tra creazione e distruzione di posti di lavoro.

In questa nuova e complessa realtà il ruolo degli intermediari, e quindi delle Agenzie per il lavoro, appare determinante in quanto capace di migliorare l'incontro tra offerta e domanda, sostenendo il livello di partecipazione al mercato del lavoro stesso.

In qualità di intermediari le Agenzie contribuiscono a ridurre le due dimensioni della disoccupazione: quella strutturale (con la creazione di nuovi posti di lavoro e nuove competenze) e quella frizionale (agevolando l'incontro di domanda e offerta di lavoro)².

Inoltre è dimostrato che le Agenzie per il lavoro riducono il *gap* temporale tra ripresa e creazione di posti di lavoro aiutando le imprese ad adeguarsi meglio e più rapidamente ai cicli economici³.

¹ "Adapting to change" - Boston Consulting Group & Eurociett - 2012.

² La somministrazione di lavoro crea occupazione: negli Stati Uniti le Agenzie per il Lavoro hanno fornito 401.000 nuovi posti di lavoro nel 2010. In Europa, dal punto più basso della crisi economica del 2009, il settore ha messo a disposizione, fino alla metà del 2011, almeno 900.000 nuovi posti di lavoro, in aggiunta ai 3 milioni di lavoratori in somministrazione che hanno mantenuto la propria occupazione nel corso della crisi. Ciò si aggiunge alla performance registrata tra il 2002 e il 2007, quando sono stati realizzati 1,3 milioni di nuovi posti di lavoro.

³ Ulteriori evidenze empiriche dimostrano che: 1) rispetto al tasso complessivo di occupazione, la somministrazione torna a crescere alcuni mesi prima della ripresa, 2) esiste una relazione diretta tra la crescita del numero di somministrati e quella del Pil; 3) alla domanda "Per quale motivo ti sei rivolto a un'Agenzia per il Lavoro?", il 60% dei somministrati francesi risponde "per trovare rapidamente lavoro", 4) la maggior parte dei somministrati di Regno Unito (66%), Polonia (60%), Paesi Bassi (58%) e Belgio (52%) sono d'accordo con la seguente dichiarazione: "Il lavoro in somministrazione aiuta ad avere una vita più equilibrata".

Sempre la ricerca “*Adapting to change*” mostra come le Aziende, in grado di combinare in modo strategico flessibilità interna e ricorso alle Agenzie per il Lavoro per governare le oscillazioni della domanda, appaiano più capaci di altre nella gestione della crescente instabilità e siano in grado di reagire meglio alle opportunità del mercato.

E’ inoltre dimostrato come la somministrazione di lavoro non sostituisca i contratti di lavoro a tempo indeterminato⁴.

b) *La creazione di occupazione di qualità (art.1, comma 1).*

E’ notorio che i cambiamenti demografici globali fanno registrare, in tutto il mondo, una significativa carenza di competenze, con crescente scarsità di manodopera negli USA, in Giappone e in Europa; contestualmente nell’emisfero sud si registra un elevato tasso di disoccupazione mentre sempre più spesso lì dove c’è occupazione disponibile i lavoratori non presentano le competenze necessarie.

In tale scenario la somministrazione di lavoro consente un adeguamento delle competenze dei lavoratori sia facendo fronte alle fluttuazioni stagionali che ai cambiamenti strutturali del mercato del lavoro e dell’economia. A livello mondiale le Agenzie per il lavoro stanno infatti concretamente contribuendo al passaggio della forza lavoro da settori in declino a quelli in cui si registra una crescita della domanda, garantendo l’accesso alla formazione professionale e riducendo il divario delle competenze e formando forza lavoro più qualificata.

La riqualificazione e l’aggiornamento delle competenze costituiscono attività centrali del nostro settore e sono fondamentali per lo svolgimento del ruolo di facilitatore nell’incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro.

In poche parole la somministrazione adegua le competenze dei lavoratori ai mutamenti settoriali⁵ e crea competenze nuove⁶.

Per l’economia mondiale la sfida è combinare la capacità di adeguamento della forza lavoro al cambiamento con la necessità di un’occupazione dignitosa, come indicato nell’*International Labour Organisation’s Decent Work Agenda*.

Il settore delle Agenzie per il Lavoro, organizzato e regolato, offre occupazione dignitosa e peculiari vantaggi rispetto ad altre forme di lavoro flessibile.

Tra i lavoratori in somministrazione c’è inoltre un alto grado di soddisfazione. In tutta Europa, una percentuale molto alta di somministrati raccomanderebbe le Agenzie per il Lavoro a familiari o amici, percentuali che vanno dall’83% del Regno Unito e il 76%

⁴ Il 74% delle organizzazioni che ricorrono alla somministrazione non considera l’assunzione di lavoratori a tempo indeterminato come alternativa al ricorso ai somministrati e il 62% di questi non avrebbe creato occupazione se non avesse avuto la possibilità di ricorrere alle Agenzie per il Lavoro.

⁵ Negli Stati Uniti, il settore “*professional*” (ad esempio i somministrati più qualificati) rappresenta oggi il 55% del mercato della somministrazione rispetto al 36% del 1995, riflettendo la domanda complessiva di forza lavoro più qualificata. In Francia, la percentuale di somministrati al servizio delle industrie è salita circa del 10% negli ultimi dieci anni, riflettendo e accompagnando il passaggio a un’economia orientata verso i servizi.

⁶ In 7 paesi europei (Belgio, Francia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Italia, Spagna e Austria), i fondi per la formazione, gestiti dalle parti sociali, sono stati istituiti per facilitare l’accesso alla formazione professionale per i somministrati. Ogni anno vengono investiti più di 500 milioni di euro per programmi destinati specificamente a lavoratori in somministrazione

della Polonia, al 74% del Belgio, al 69% della Francia, al 62% dei Paesi Bassi e al 55% dell'Italia.

In Francia, il 91% dei lavoratori temporanei percepisce positivamente le Agenzie per il Lavoro (più di qualsiasi altra tipologia di utenti, siano essi in cerca di occupazione, lavoratori del settore pubblico o privato o studenti): il 93% è soddisfatto del proprio lavoro, l'89% dell'equilibrio vita-lavoro e il 79% del proprio stipendio.

- c) *Valorizzare il contratto di lavoro a tempo indeterminato come «contratto dominante» favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili (art.1, comma 1, lett. a).*

Il vigente CCNL, stipulato il 24 luglio 2008, ha previsto l'introduzione di numerosi elementi di novità, volti ad assicurare più sicurezza, garanzie e competitività, e con l'obiettivo di confermare la somministrazione di lavoro quale strumento preferenziale e privilegiato di flessibilità ed elemento strutturale di organizzazione delle risorse umane.

In questa ottica è stata prevista la "stabilizzazione" con contratto a tempo indeterminato per i lavoratori somministrati a termine sia su base volontaria da parte delle Agenzie (mediante specifici incentivi di carattere economico) ovvero decorso un periodo di 36 mesi di lavoro presso lo stesso utilizzatore, o di 42 mesi comunque di anzianità di servizio maturata presso la medesima agenzia.

La valorizzazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle Agenzie per il lavoro risponde alla continua necessità di adeguare le competenze del lavoratore ai fabbisogni, in costante evoluzione, del mondo imprenditoriale e del mercato del lavoro.

Mediante l'assunzione a tempo indeterminato il lavoratore in somministrazione, qualificato professionalmente, ormai più che inserito nel contesto lavorativo, diviene patrimonio dell'Agenzia per il lavoro, che ha tutto l'interesse di preservare il proprio "investimento" tramite una assunzione diretta e stabile.

In questo modo si pone il lavoratore in una condizione di sicurezza circa la stabilità del proprio rapporto di lavoro e l'azienda utilizzatrice in uno stato di certezza circa la possibilità di mantenere le medesime professionalità nell'ambito di un rapporto flessibile ma tutelato.

- d) *Rendere più efficiente, coerente ed equo l'assetto delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone (art.1, comma 1, lett. d).*

La segmentazione del mercato del lavoro è caratterizzata da una scarsa partecipazione e da una bassa mobilità geografica e occupazionale.

La funzione che svolgono le Agenzie per il lavoro è essenziale per mantenere il mercato del lavoro inclusivo con alti livelli di partecipazione.

Individuando in maniera tempestiva i fabbisogni occupazionali e favorendone l'incontro con l'offerta di lavoro, le Agenzie svolgono una funzione determinante che agevola i lavoratori nel passaggio da percorsi di formazione al lavoro, dalla disoccupazione all'occupazione, e da un lavoro a un altro.

Il ruolo di “agenti della transizione” è particolarmente rilevante in relazione ai giovani e alle fasce deboli (minoranze etniche, donne che cercano di rientrare nel mercato del lavoro, lavoratori anziani).

Contribuendo a ridurre il lavoro illegale e concretizzando opportunità lavorative per persone ai margini del mercato, la somministrazione gioca un ruolo chiave nel massimizzare la partecipazione al mercato stesso, contribuendo quindi a una società più inclusiva.

Alcune evidenze empiriche a livello europeo dimostrano che:

- circa 12 milioni di lavoratori in Europa, ogni anno, si avvalgono dei servizi delle ApL per entrare nel mercato del lavoro, cambiare occupazione, accrescere le proprie competenze o passare a posizioni a tempo indeterminato.
- i servizi privati per l’impiego rappresentano la porta di ingresso nel mercato del lavoro. In Francia solo l’11% dei lavoratori trovavano un’occupazione prima di rivolgersi a un’ApL; il dato sale al 66% grazie al ricorso alla somministrazione. In Norvegia la percentuale di persone occupate passa dal 16% al 65% grazie alle Agenzie. In Svezia la partecipazione al mercato del lavoro dei somministrati cresce dal 34 all’85%.
- i servizi privati per l’impiego aiutano i giovani a entrare e rimanere nel mercato del lavoro. Il 35% dei lavoratori in somministrazione europei ha meno di 25 anni.
- gruppi ben determinati beneficiano della somministrazione. Il 66% dei somministrati non aveva un’occupazione prima di rivolgersi alle Agenzie per il lavoro mentre i lavoratori più anziani (over 50) rappresentano una quota crescente dei lavoratori temporanei. In Francia e Belgio la percentuale di over 50 sul totale dei somministrati cresce il doppio rispetto a quella fatta registrare complessivamente dagli stessi nel mercato del lavoro.
- In Europa, le Agenzie per il lavoro sono considerate canali per trovare una prima occupazione (dal 92% della popolazione inglese e dal 78% di quella dei Paesi Bassi al 43% della tedesca e al 40% della italiana), e strumenti per trovare un’occupazione full-time (dal 90% del Regno Unito e dal 78% dei Paesi Bassi al 43% della Germania e al 40% dell’Italia).

e) *Valorizzare l’apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (art.1, comma 1, lett. b).*

Degli oltre 450.000 lavoratori inviati in missione ogni anno dal settore delle Agenzie, il 46% ha meno di 29 anni.

Anche in considerazione di tale dato si comprende il ruolo che le Agenzie possono avere nello sviluppo dell’apprendistato, ora che anche la somministrazione di lavoro viene espressamente individuata dal Legislatore quale potenziale veicolo per l’impiego di giovani apprendisti.

Recentemente (5 aprile 2012) è stato sottoscritto tra Assolavoro, Felsa Cisl e UilTem.P@) l’Accordo sull’Apprendistato che rende immediatamente operativo l’istituto nell’ambito della somministrazione di lavoro, alla luce dei principi del recente TU

(Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011).

Anche considerando i contenuti di tale intesa, si valuta positivamente la modifica introdotta dal DDL in merito alla specificazione della possibilità di inviare in missione lavoratori in apprendistato ai sensi del comma 4 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 276/2003.

f) *Contrastare l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità (art.1, comma 1, lett. c).*

Punto fermo dell'azione di Assolavoro e delle Agenzie associate è la lotta contro ogni forma di illegalità nel mercato del lavoro, principalmente quindi nei confronti del lavoro nero, ma in generale verso tutte le altre forme di lavoro prive comunque di tutele; tutto ciò soprattutto in periodi di crisi economica, dove il ricorso a forme di lavoro illegale e sommerse diviene più ricorrente e va maggiormente contrastato.

Si afferma quindi come essenziale il riconoscimento del ruolo del lavoro in somministrazione che assicura flessibilità garantita e controllata, rispetto al lavoro irregolare e sommerso che comporta concorrenza sleale per le aziende sane senza nessun diritto né tutela per chi vi svolge la propria attività lavorativa.

Tutte le iniziative tese a sostenere le forme di occupazione regolare e a debellare quelle irregolari e sommerse, pertanto, trovano il pieno sostegno delle Agenzie per il Lavoro.

SEZIONE II
Le istanze delle Agenzie

1. Acausalità del contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è soggetta a un vincolo di causalità che ne legittima il ricorso solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore⁷.

Si richiede, in primo luogo, di escludere la suddetta giustificazione del contratto commerciale di somministrazione di lavoro a tempo determinato nel caso di utilizzo di lavoratori assunti dall'Agenzia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, rimuovendosi in tale fattispecie quindi i vincoli imposti dall'art. 20, comma 4, del D. Lgs. n. 276/2003.

La rimozione del vincolo causale su tale platea di lavoratori rappresenterebbe un forte incentivo alla “stabilizzazione” dei rapporti di lavoro mediante contratti di lavoro subordinati a tempo indeterminato stipulati direttamente dalle Agenzie.

La cd. *acausalità* del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è stata del resto già sperimentata nel nostro Ordinamento nell'ultimo biennio⁸.

In secondo luogo, a fronte della ipotizzata *acausalità* del primo contratto di lavoro a tempo determinato per la durata di sei mesi (art. 3, comma 1, lett. *b*) e art. 3, comma 2, lett. *a*), si richiede che tale arco temporale venga portato a 12 mesi nel caso della somministrazione di lavoro, sia con riferimento al rapporto di lavoro che al contratto commerciale.

La richiesta del mantenimento di tale differenziale normativo tra termine e somministrazione è da ascrivere al diverso assetto delle due fattispecie: la somministrazione di lavoro si distingue dal contratto a tempo determinato in quanto contratto per definizione *flexisicuro*, accompagnato cioè da un sistema di tutele che garantiscono il lavoratore in costanza del rapporto di lavoro ed anche al termine della missione⁹. Garanzie viceversa assenti nel contratto a tempo determinato, laddove, al termine del rapporto di lavoro, il lavoratore è sostanzialmente “abbandonato” a se stesso.

⁷ Art. 20, comma 4, D. Lgs. n. 276/2003

⁸ Nel 2010 circa 26.000 lavoratori sono stati utilmente ricollocati dalle Agenzie per il Lavoro grazie alla disposizione introdotta dalla Legge Finanziaria 2010 che ha eliminato i vincoli di causa al contratto di somministrazione a fronte dell'utilizzo di lavoratori in mobilità; un risultato di per sé straordinario che ha contemporaneamente comportato un notevole “risparmio” per lo Stato in merito alle indennità di mobilità superiore ai 50 milioni di euro e un incremento del gettito contributivo generato per quasi 10 milioni di euro e di gettito fiscale per oltre 13 milioni. E per l'anno 2011 il trend dei reinserimenti dalla mobilità ha registrato addirittura un ulteriore incremento, stimandosi una ricollocazione di circa 46.000 lavoratori, con intuibili effetti positivi consequenziali.

Il recente D. Lgs. n. 24 del 2 marzo 2012, di attuazione della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale ha, inoltre, individuato nella rimozione del vincolo causale lo strumento di incentivazione normativa per favorire l'occupazione di altre fasce “deboli” di lavoratori (disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali, lavoratori cd. “svantaggiati”).

⁹ Il vigente contratto individua negli Enti Bilaterali del settore (Forma.Temp. ed E.Bi.Temp.) lo strumento primario per lo sviluppo di un proprio welfare interno (alimentato solo ed esclusivamente con risorse economiche proprie) che prevede prestazioni e tutele a favore dei lavoratori somministrati. Tra queste spiccano: l'istituzione di un fondo di previdenza integrativa specifico per i lavoratori in somministrazione;

Il lavoratore somministrato, viceversa, rappresenta un valore per l’Agenzia, e la sua celere ricollocazione sul mercato del lavoro soddisfa contemporaneamente l’interesse di entrambi.

2. Incomputabilità dei periodi di somministrazione di lavoro a termine e a tempo indeterminato nei 36 mesi utili ai fini della “stabilizzazione”.

L’Art. 3, comma 1, lett. h) del DDL prevede che *“ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi [periodo massimo di utilizzo dei contratti flessibili, N.d.R.] si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell’articolo 1 e dei commi 3 e 4 dell’articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”.*

La disposizione in esame ricomprende dunque i periodi di somministrazione di lavoro nell’ambito dell’arco temporale massimo di utilizzo dei contratti flessibili, equiparando anche in tale contesto il contratto di lavoro a tempo determinato con il contratto di somministrazione a termine e (incomprensibilmente) anche con il contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Come già esplicitato chiaramente nel paragrafo che precede, tale equiparazione appare del tutto impropria stanti le rilevanti differenze che intercorrono tra le due fattispecie e si richiede, pertanto, l’esclusione dei periodi di somministrazione dal computo dei 36 mesi.

L’inclusione della somministrazione nei 36 mesi, inoltre, vanificherebbe i notevoli sforzi profusi nel settore dalle Parti Sociali, che hanno consentito di realizzare un esempio virtuoso di *welfare* di settore completamente sostenuto dalla bilateralità, attraverso il quale si è promossa l’assunzione a tempo indeterminato da parte delle Agenzie ben prima della maturazione dei 36 mesi di anzianità.

Per tali ragioni, quindi, è necessario escludere *tout court* la somministrazione di lavoro dal periodo massimo di flessibilità consentita.

l’introduzione di interventi a favore della maternità con la corresponsione di un assegno di 1400 euro in caso di gravidanza anche alle lavoratrici che abbiano cessato il rapporto di lavoro nell’arco di 180 giorni, nonché con la previsione di un sostegno per le spese relative agli asili nido; la rimodulazione delle opportunità di accesso al credito dei lavoratori in somministrazione con la previsione di prestiti personali fino a 10.000 euro; l’ampliamento della prestazione relativa all’assistenza sanitaria integrativa, con la previsione di un rimborso totale del ticket sanitario anche per i familiari a carico (prima la copertura era per il 60% e solo per il lavoratore); l’implementazione dell’attuale prestazione relativa alla indennità per infortunio, complementare a quella prevista dall’Inail; il contributo per la mobilità dei lavoratori in caso di trasferimento a seguito di missione allo scopo di favorire la mobilità territoriale, per permettere occasioni di lavoro anche lontano dalla propria residenza; l’attribuzione al lavoratore in missione, o anche temporaneamente disoccupato, infortunato, o in maternità, di un voucher formativo individuale tale da consentirgli di poter disporre del finanziamento Forma.Temp. per un corso di formazione da lui stesso individuato .

3. Incremento contributivo ASPI

L'A.S. n. 3249 dispone (art. 29, comma 14) che l'incremento contributivo *ex* Aspi venga compensato da una corrispondente riduzione di pari importo dell'aliquota di cui all'articolo 12, comma 1, del D.Lgs. 276/2003 (attualmente pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori in somministrazione).

Tale disposizione determina una decurtazione delle risorse destinate al Fondo Forma.Temp., istituzionalmente destinato ad interventi di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori in somministrazione, che vanno viceversa preservati in quanto rappresentano il vero punto di forza del settore, garantendo una formazione specifica e mirata del lavoratore in somministrazione¹⁰.

La formazione assicurata da Forma.Temp. infatti ha assunto nel nostro mercato del lavoro una primaria funzione di politica attiva, consentendo l'adeguamento professionale dei lavoratori e fornendo risposte rapide ed efficaci ai fabbisogni delle imprese utilizzatrici.

Forma.Temp. è oggi un modello europeo, e non solo nel settore del lavoro in somministrazione: puntare fortemente sulla formazione assume un rilievo essenziale ancor più in momenti di difficoltà economica del mercato, permettendo sia di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, sia soprattutto di facilitare il reimpiego, attraverso l'acquisizione delle competenze necessarie nei settori in cui la domanda tiene o cresce, di quanti necessitano di essere ricollocati nel mercato del lavoro¹¹.

La crescente esigenza di formazione da parte di imprese e lavoratori - e i risultati ottenuti in termini di vera e propria politica attiva del lavoro - non possono che indurre quindi ad una valorizzazione del Fondo.

Orbene la prevista ipotesi di riforma comporterebbe una inevitabile contrazione delle risorse destinate alla formazione dei lavoratori; per tale via, paradossalmente, attraverso l'introduzione di una aliquota destinata al finanziamento di uno strumento di politica passiva, verrebbe a minarsi un efficace intervento di politica attiva, incrementandosi in via esponenziale il rischio di una più facile incollocabilità dei lavoratori e compromettendo in radice la ratio della normativa che ha istituito il Fondo bilaterale: assicurare la formazione dei lavoratori finalizzata alla stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Per tali ragioni si richiede di ricomprendere la somministrazione tra le ipotesi escluse dall'aggravio contributivo dell'1,4%.

¹⁰ Nel 2010 Forma.Temp. ha investito 110 milioni di euro per finanziare 21.056 progetti di formazione che hanno visto coinvolti ben 138.192 allievi.

¹¹ Gli sbocchi occupazionali degli allievi Forma.Temp. sono caratterizzati dal forte peso del settore dei Servizi, in particolare quelli che richiedono competenze "trasversali" di tipo gestionale e amministrativo applicabili in diversi comparti produttivi. Gli allievi che hanno conseguito tali qualifiche rappresentano circa il 64% del totale. L'industria rappresenta circa un quinto degli sbocchi lavorativi. La quota rimanente degli allievi è impiegata soprattutto nei settori del commercio e alberghiero. Una quota piccola, ma in crescita rispetto agli anni precedenti, è rappresentata dal settore socio sanitario che rappresenta un'opportunità occupazionale per il 3% degli allievi.

4. Estensione esplicita delle disposizioni in tema indennità onnicomprensiva ex. art. 32 del Collegato Lavoro alla somministrazione di lavoro

L'attuale formulazione dell'art. 32 della legge n. 183/2010 (cd. *Collegato Lavoro*) ha determinato nel corso dell'ultimo biennio una notevole incertezza interpretativa, soprattutto nella giurisprudenza di merito, con riguardo in particolare alla inclusione nella fattispecie di cui al comma 5, dell'art. 32¹² al caso della costituzione di un rapporto di lavoro in capo all'azienda utilizzatrice conseguente alla invalidità/irregolarità della somministrazione di manodopera.

Si richiede, pertanto, un intervento normativo volto a ricomprendere esplicitamente la somministrazione di lavoro nella fattispecie in esame, eliminando per tale via ogni incertezza interpretativa, in considerazione della posizione identica nella quale versa il lavoratore che ottenga la pronuncia di illegittimità del termine del contratto di lavoro, con quella di colui il quale abbia ottenuto analoga pronuncia di irregolarità/illegittimità del contratto di somministrazione.

5. Le politiche attive del lavoro

Nell'ambito del capitolo del DDL dedicato alle politiche attive va segnalata la genericità dell'impostazione complessiva, che sembra non tener conto di quanto le Agenzie per il lavoro hanno fatto in questi anni e stanno tutt'ora facendo su questo terreno.

Le Agenzie hanno infatti assunto un ruolo autonomo di vera e propria infrastruttura del mercato del lavoro, con più di 2.500 filiali su tutto il territorio ed oltre 10.000 dipendenti diretti specializzati nei diversi servizi¹³.

Al contempo le Agenzie hanno sottoscritto in questi anni diversi accordi di partenariato con Province e Regioni italiane favorendo l'integrazione di progettualità, di iniziative e di risorse anche economiche.

In tali ambiti è stato sperimentato con successo l'utilizzo dei meccanismi della flessibilità, e in particolare del contratto di somministrazione come strumento di politica

¹² "Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

¹³ Servizi garantiti agli utenti da tutte filiali: informazione di base, colloquio conoscitivo, orientamento professionale, ricezione cv, iscrizione nella banca dati, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione, somministrazione a tempo determinato, somministrazione a tempo indeterminato, informazione su attività formative (finanziata da Forma.Temp.), assistenza nella presentazione di domande agli enti bilaterali per l'ottenimento di sussidi, incentivi, agevolazioni e nell'espletamento di pratiche amministrative. Servizi garantiti agli utenti in virtù di accreditamento regionale ai servizi al lavoro (dove attivo): informazione, orientamento, assistenza nella compilazione della DID, redazione del bilancio delle competenze, elaborazione del piano di inserimento/azione individuale finalizzato alla ricollocazione individuale, ricerca attiva, scouting aziendale, accompagnamento alla ricerca attiva di lavoro.

attiva specie per il primo ingresso al lavoro dei giovani e per il reingresso e/o per la ricollocazione di donne e di lavoratori maturi specie in mobilità.

Il tema dei limiti di fattibilità burocratico/amministrativa di qualsiasi intervento riformatore deve essere tenuto ben presente in un momento, come quello attuale, nel quale la tempestiva operatività delle misure ipotizzate diviene fondamentale. Per tale motivo, se si vogliono costruire politiche attive per il lavoro efficaci con il reale sviluppo dell'occupabilità e dell'occupazione delle persone, occorre valorizzare la rete già operativa delle Agenzie presenti sul territorio.

Se si tiene poi conto del fatto che l'attività di ricollocazione richiede professionalità, metodologie e competenze specifiche e diverse rispetto a quelle della formazione, i punti sui quali orientare la riforma devono essere i seguenti:

- per quanto riguarda l'attività di ricollocazione e, ferme restando le diverse competenze statuali e degli enti locali in materia, occorre contribuire a implementare la costruzione di una infrastruttura stabile che veda valorizzato il ruolo delle Agenzie per il lavoro. In tal senso viene considerata favorevolmente, e da implementare ulteriormente nella sua logica, la disposizione introdotta dall'articolo 13 del disegno di legge che, nel modificare l'art. 7 della legge n.604/1966, prevede un percorso di ricollocazione del lavoratore licenziato tramite Agenzia;
- relativamente alla somministrazione di lavoro, vanno create le condizioni affinché questa possa essere stabilmente prevista come misura di politica attiva e come uno dei contratti validati ai fini del placement;
- va infine migliorata la dorsale informativa del mercato del lavoro (condivisione dei data base con le ApL, scambio delle informazioni necessarie per la verifica periodica delle azioni di ricerca attiva del lavoro da parte dei candidati percettori di indennità pubbliche) allo scopo di renderla pienamente operativa ed effettivamente fruibile da parte delle Agenzie.