

CAMERA DEI DEPUTATI

COMMISSIONI CONGIUNTE VI & XI

FINANZE E LAVORO

Conversione in legge del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (AC 924).

Audizione Assosomm

Milano, 18 luglio

Largo Albert Camus, 1 - 20145 Milano (MI)

www.assosomm.it

Panoramica e numeri del settore

Il settore della somministrazione in Italia ha un peso di non poco conto sull'intero comparto economico, concorrendo nel 2017 al PIL del Paese nella misura dello 0,7 %.

Attualmente, le Agenzie per il Lavoro attive autorizzate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono 90.

Oltre ad un cospicuo numero di lavoratori di struttura che sono direttamente coinvolti nel quotidiano lavoro delle Agenzie, stiamo parlando di circa 13.500 persone operanti in un numero di filiali sparse sul territorio nazionale pari a 2.450, le Agenzie per il lavoro impiegano circa 333.000 lavoratori somministrati equivalent full time.

La somministrazione è il rapporto di lavoro più tutelato tra tutti quelli che sono diversi dal contratto a tempo indeterminato, compreso quello a tempo determinato; inoltre ha contribuito molto a far emergere buona parte del lavoro sommerso.

Nell'anno 2017, sono stati erogati 6 miliardi e 600 milioni di retribuzioni lorde, sulle quali sono stati versati all'INPS contributi per oltre 1 miliardo e 900 milioni, sono stati versati all'erario 1 miliardo e 20 milioni circa, sono state erogate retribuzioni nette per oltre 4 miliardi e 950 milioni. Sono stati versati all'INAIL oltre 180 milioni e accantonati, a titolo di TFR, oltre 330 milioni. La retribuzione lorda media annua dei lavoratori in somministrazione, rapportati a full time, si è attestata a 19.750 € e quella media oraria si è attestata a 11,97 €. Per le missioni di durata inferiore a 15 giorni, il costo orario è superiore del 30% al costo orario di un dipendente a tempo determinato direttamente assunto dall'impresa.

La bilateralità del settore

In Italia, la somministrazione ha seguito una strada diversa di quella che è stata seguita nel mondo. Ha creato un sistema di tutele, alimentato da ingenti risorse (nel 2017 circa 280 milioni) versate dalle agenzie, che prevede oltre a misure di sostegno al reddito, un variegato welfare e soprattutto interventi di qualificazione e riqualificazione.

Le Agenzie per il Lavoro, infatti, hanno messo in piedi uno strutturato sistema di bilateralità attraverso i due enti del settore, Forma.Temp ed Ebitemp.

Il Fondo Forma.Temp, costituito nel 2000 in applicazione della Legge n. 196/1997 (c.d. Legge Treu) è un fondo finanziato con il contributo a carico delle Agenzie per il Lavoro, pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori somministrati. La creazione di Forma.Temp, quale strumento della gestione bilaterale della formazione e del sostegno al reddito, ha permesso di rendere disponibili le risorse finanziarie destinate a qualificare ulteriormente il lavoro in somministrazione nel sistema delle politiche del lavoro.

Gli interventi formativi dedicati ai lavoratori somministrati, totalmente gratuiti, si esplicano attraverso quattro tipologie formative quali la formazione di base, professionale, on the job e la formazione continua. È previsto il placement pari al 35% degli allievi.

Nel 2017 Forma.Temp ha finanziato 37.574 progetti, formando 243.337 lavoratori in somministrazione per un totale di ore di formazione per 1 milione 530 mila ore.

I lavoratori in somministrazione, in Italia, sono mensilmente, in media, 430 mila persone e circa 650 mila persone hanno avuto almeno un'occasione di lavoro nel corso dell'anno. Un altro dato da non sottovalutare è che di questi 650 mila, il 37% ha frequentato un corso di formazione.

Ebitemp è, invece, l'ente bilaterale che ha l'obiettivo di assicurare ai lavoratori in somministrazione una vasta gamma di misure di welfare. Il fondo viene alimentato attraverso un'aliquota aggiuntiva a carico delle agenzie per il lavoro pari allo 0,22% del monte retributivo.

La tipologia di servizi welfare erogati da Ebitemp è di diversa natura: si parla di contributi per l'asilo nido, del sostegno alla maternità, di rimborsi e sussidi per indennità da infortuni e per la tutela sanitaria e odontoiatrica, di piccoli prestiti a condizioni favorevoli o anche di contributi per la mobilità territoriale.

Impatto del Decreto Dignità sul settore della somministrazione di lavoro

Nel corso degli anni precedenti, il Legislatore ha tenuto conto in buona misura delle due diverse direttive europee: quella sul tempo determinato (n. 70 del 28 giugno 1999) e quella sul lavoro temporaneo (2008/104/CE). Infatti, i contratti di lavoro a tempo determinato e il lavoro temporaneo costituiscono due diverse tipologie di contratti che assolvono ad esigenze distinte.

Come è noto il Decreto Dignità ha parificato la disciplina della somministrazione a quella del tempo determinato facendo venir meno quasi completamente la diversità dei due contratti, con il risultato di creare restrizioni alla somministrazione.

Ma, la totale sovrapposizione della disciplina del rapporto di lavoro a termine con quello della somministrazione, all'interno del Decreto Dignità, procura effetti ai limiti del paradosso quale quello di ridimensionamenti dell'occupazione.

Avendo il decreto reintrodotta le causali, a parte il potenziale consistente contenzioso che si potrà verificare e realizzare, al contrario di quanto accadeva nel regime precedente, dovrà essere inserita nel contratto di lavoro che l'agenzia stipula con il lavoratore e non nel contratto commerciale stipulato con l'impresa utilizzatrice.

Così come sono state formulate le ipotesi delle causali di cui alle lettere a) e b) del primo comma, art. 1 del decreto, non si ravvede come un'agenzia possa utilizzarle, non essendo possibile ravvisare esigenze transitorie di carattere straordinario riferibili all'attività delle agenzie.

Infatti, non essendo previsto l'obbligo di inserire la causale nel contratto commerciale stipulato con l'utilizzatore, si procura il trasferimento in capo all'Apl delle relative responsabilità.

Diversamente dalle esigenze dell'impresa, dove il cosiddetto stop & go può avere una logica, nella somministrazione il ricorso al lavoro temporaneo anche senza soluzione di continuità tra una missione e l'altra è invece del tutto fisiologico e molto frequente. Inoltre, è necessario far presente che lo stop & go avrebbe come principale effetto quello di far stipulare contratti brevi per sostituire il lavoratore soggetto allo stop & go.

Per quanto attiene la durata nella somministrazione ci si domanda perché non si debba consentire ad un lavoratore la possibilità di effettuare, trascorsi i primi 24 mesi, un'altra missione presso un altro utilizzatore.

Suggerimenti

- 1) **Entrata in vigore delle nuove disposizioni almeno 60 giorni** dopo la data di conversione del decreto. È il tempo minimo necessario per poter adeguare i gestionali per il recepimento di normativa certa.
- 2) **L'apposizione della causale in somministrazione dovrebbe essere prevista trascorsi 24 mesi e**, nel computo di tale periodo, si deve tener conto solamente dei periodi di missione di uno stesso lavoratore avvenuti presso uno stesso Utilizzatore e di prevedere altresì che per i contratti a termine in somministrazione e di riportare nel contratto commerciale la previsione della causale sottoscritto con l'azienda utilizzatrice.
- 3) **"Stop and go"** è escluso per la somministrazione.
- 3) **Esclusione normative:** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore deve essere soggetto alla disciplina di cui al capo 3 del decreto 81/2015, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24.
- 4) **Proroghe.** La disciplina delle proroghe deve essere affidata al ccnl per la definizione del numero delle proroghe chiarendo che la regola generale di quattro non si applica alla somministrazione.
- 5) **È necessario consentire al lavoratore la possibilità di effettuare, trascorsi i primi 24 mesi**, un'altra missione presso un altro utilizzatore.

ASSOSOMM

ASSOCIAZIONE ITALIANA DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

Assosomm è l'Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro costituita con l'obiettivo di raccogliere, tutelare e valorizzare gli interessi di tutti gli Associati e di sostenere e potenziare l'intero settore attraverso iniziative che possano incidere per lo sviluppo e per l'evoluzione dell'attività della somministrazione.

Assosomm opera nella certezza che le Agenzie per il Lavoro possano rappresentare una carta vincente nel delicato scenario del sistema impresa italiano: solo cercando di conciliare con deontologia e concretezza il naturale bisogno di continuità professionale delle persone con quelle di flessibilità delle moderne aziende, potrà essere garantita una vera lotta ad ogni forma di lavoro irregolare.

Assosomm riunisce le Agenzie per il Lavoro che producono circa il 20% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro.

