

Rassegna del 11/07/2018

ASSOLAVORO

11/07/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Somministrazione, il bersaglio sbagliato del «decreto dignità» - Somministrazione Le agenzie per il lavoro occupano oltre 400mila addetti al mese. Sono finite nel mirino sbagliato del «decreto dignità»	Pogliotti Giorgio - Tucci Claudio	1
11/07/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Fornitura di «ore lavoro» lecita solo con l'Agenzia	Falasca Giampiero	7
11/07/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Nel lavoro interinale l'Italia è ancora indietro il mercato può crescere - Italia indietro, il mercato può crescere ancora	Spattini Silvia	8
11/07/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Rinnovi più complicati per il ritorno delle causali	Bottini Aldo	10
10/07/2018	ADESSONEWS.IT	Somministrazione : chi lavora con le Agenzie per il Lavoro è più soddisfatto	...	11

LAVORO

11/07/2018	Avvenire	Il progetto. Aziende in rete contro il caporalato	Lavacca Nicola	13
11/07/2018	Giornale	Così Di Maio danneggia imprenditori e lavoratori	Porro Nicola	14
11/07/2018	Giornale	Già fermo il dl Di Maio Maggioranza in tilt su buoni lavoro e flat tax	Signorini Antonio	15
11/07/2018	Giornale	I voucher funzionano Il loro abuso è una balla inventata dai sindacati	Del Viscovo Pier_Luigi	17
11/07/2018	Repubblica	Decreto dignità, la battaglia sui voucher si sposta in aula	Ardù Barbara	19
11/07/2018	Sole 24 Ore	L'analisi - Si rischia di chiudere per legge l'orizzonte delle imprese	Tronconi Michele	20
11/07/2018	Sole 24 Ore	Chi lavora in malattia è sanzionabile se ritarda la guarigione	Bulgarini D'Elci Giuseppe	21
11/07/2018	Sole 24 Ore .lavoro	In breve - Ocse L'Italia rincorre l'Europa sugli indicatori del lavoro	...	22

COMMENTI ED EDITORIALI

11/07/2018	Sole 24 Ore	La ripresa e il debito convitato di pietra	Onado Marco	23
------------	--------------------	--	-------------	----

Somministrazione, il bersaglio sbagliato del «decreto dignità»

— a pagina 26

Somministrazione

Le agenzie per il lavoro occupano oltre 400mila addetti al mese. Sono finite nel mirino sbagliato del «decreto dignità»

Dal confronto internazionale l'Italia risulta ancora indietro nel mercato della somministrazione: i margini di crescita sono ampi ma le causali potrebbero frenarli

— a pagina 26

Somministrazione, il bersaglio sbagliato del «decreto dignità»

Le agenzie per il lavoro. Occupano oltre 400mila addetti al mese con retribuzioni e welfare previsti dai contratti nazionali

Il contratto prevede di versare il 4% per la formazione e lo 0,20% a Ebitemp per il welfare, oltre all'agenzia

**Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci**

«**A** fine febbraio ho perso il lavoro, perchè la ditta ha chiuso. Mi sono recata in un centro per l'impiego, dove mi hanno fatto firmare diversi moduli e invitato a leggere la bacheca all'ingresso, ma non c'era alcuna offerta per un'impiegata amministrativa. Così sono andata in

un'Agenzia per il lavoro, mi hanno intervistato a lungo per capire le attitudini professionali, e per aiutarmi a trovare il settore più adatto. Con la giusta profilazione sono riusciti a ritagliare l'occupazione sulle mie competenze».

A raccontare la propria esperienza è Barbara Rocca che lavora in Seta, un'azienda di Piacenza, come impiegata dell'ufficio sanzioni, ed è anche una madre single: «All'agenzia **Life In** mi hanno trattato con professionalità e con umanità - spiega - hanno preso a cuore il caso, sarà perchè la gran parte delle impiegate sono donne. Mi hanno consigliato una diversa tipologia oraria rispetto a quella che avevo in mente, e con questo cambiamento sono riuscita a trovare un impiego full-time, quindi con uno stipendio più alto rispetto al part-time, riuscendo a conciliare la vita lavorativa con gli impegni familiari».

Barbara ha un contratto di somministrazione fino al 30 settembre,

«il 15 di ogni mese ricevo lo stipendio con regolarità, cosa che quando lavoravo in piccole aziende non succedeva spesso - dichiara - e questa situazione mi ha restituito tranquillità».

Il caso di Barbara non è isolato, perchè sono milioni a rivolgersi alle Agenzie per il lavoro: nel 2017 hanno avuto accesso ad almeno un contratto di lavoro dipendente, con la retribuzione prevista dal Ccnl, in 702mila (erano 624mila nel 2016), la media mensile di lavoratori è di 439mila persone.

Ma non è solo chi ha perso il lavoro a recarsi all'Agenzia (rappresenta



il 33%), ci sono anche i lavoratori in cerca di una posizione migliore o impiegati in aziende che non offrono prospettive per il futuro. Si rivolgono alle Agenzie anche le imprese, pmi, grandi e multinazionali, per trovare figure professionali medio-alte e assumerle solitamente con contratti stabili. Nel 2017 tramite la ricerca e selezione del personale da parte delle agenzie ci sono state 52mila assunzioni nelle aziende. «Si rivolgono a noi anche per liberarsi di adempimenti e concentrarsi sul loro core business», sottolinea la presidente di [Life In](#), [Patrizia Fulgoni](#).

Contratto costoso

Il contratto di somministrazione è oneroso, si versa il 4% per la formazione, lo 0,20% per Ebitemp destinato al welfare (0,30% per i tempi indeterminati), più il corrispettivo per l'Agenzia. Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello, con contributi Inps e i premi Inail versati dall'Agenzia nella stessa misura dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Adesso in nome di una condivisibile lotta alla precarietà, a finire nel mirino del nuovo Esecutivo è però la somministrazione.

Il Dl omnibus - primo atto di indirizzo politico del governo Conte -, l'ha equiparata ai contratti a termine, oggetto peraltro di una stretta. Risultato: per proseguire un contratto oltre i 12 mesi, vanno indicate le cause, la durata massima si riduce da 36 a 24 mesi. Le proroghe scendono da 5 a 4. E ogni rinnovo fa scattare un incremento contributivo dello 0,5 per cento. Contro queste modifiche si è mobilitata [Assolavoro](#) che rappresenta le Agenzie per il Lavoro che producono circa l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali e 10mila dipendenti. Ma anche i sindacati si sono mobilitati per chiedere modifiche al Dl: la somministrazione non sarà tutta "rosa e fiori", ma l'impressione è che il governo abbia sbagliato il bersaglio, sia pure in nome di un nobile fine, attaccando la flessibilità tutelata, invece di concentrare l'azione contro i finti tirocini, le false partite Iva e le collaborazioni mascherate.

D'accordo gli esperti: «È impossibile che ci sia una causale non programmabile nel contratto di somministrazione sia a termine sia commerciale perché la temporaneità è troppo connaturale alla funzione stessa dell'istituto - avverte il

giurista Raffaele De Luca Tamajo, professore emerito di diritto del Lavoro alla «Federico II» di Napoli e senior partner dello studio Toffoletto-De Luca-Tamajo -. Ancora una volta vengono ignorate le peculiarità del rapporto di somministrazione che è triangolare».

Welfare integrativo

I lavoratori temporanei tramite l'Agenzia possono beneficiare di un welfare di settore, aggiuntivo rispetto alle prestazioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice, tutto finanziato con risorse private. Con l'ente bilaterale Ebitemp - creato da [Assolavoro](#) e sindacati di categoria - sono state garantite ai lavoratori prestazioni di welfare per circa 10 milioni di euro in un anno, che vanno dal contributo per l'asilo nido al sostegno alla maternità, da rimborsi e sussidi per indennità da infortuni e per la tutela sanitaria e odontoiatrica, ai piccoli prestiti a condizioni favorevoli. Ma la sfida principale per stare al passo con i continui cambiamenti del mondo produttivo è la formazione: nel 2017 Forma.Temp ha finanziato oltre 37.500 progetti formativi per un totale di 200 milioni di euro, i partecipanti ai corsi sono stati circa 243mila.

Un canale di ingresso nel mondo del lavoro

Il punto è che una alternativa alle Agenzie in questo momento non esiste visto lo stato d'abbandono in cui versano, da anni, i centri pubblici per l'impiego.

Certo, anche le Agenzie stanno cambiando. Intermediario, tuttavia, una fetta ancora limitata dell'occupazione, ma oramai rappresentano un canale stabile di ingresso nel mondo del lavoro. Più della metà (53,7%) dei lavoratori in somministrazione ha meno di 35 anni, quelli fino a 24 anni rappresentano il 20,1% del totale dei lavoratori in somministrazione (18,7% nel 2016), il 39% è costituito da donne. Almeno un lavoratore in somministrazione su tre, dopo aver lavorato con le Agenzie per il lavoro accede a una occupazione stabile. Ci sono poi i progetti di alternanza scuola lavoro: le Agenzie per il lavoro hanno facilitato in un anno percorsi per 450mila studenti di 500 scuole, attraverso 250mila ore di alternanza, puntando su orientamento al mercato del lavoro, compilazione del curriculum, e consigliando su come affrontare un colloquio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I SERVIZI DELLE AGENZIE PER IL LAVORO**Ricerca per tutte le figure**

- Le agenzie per il lavoro con le loro oltre 2.500 filiali distribuite su tutto il territorio nazionale hanno una distribuzione molto capillare. Questo favorisce la creazione di ampi database di curriculum di lavoratori che vengono costantemente aggiornati e sono il punto di partenza delle attività di ricerca

Selezione del personale

- Tra le attività delle agenzie del lavoro c'è anche la selezione dei lavoratori che avviene attraverso personale specializzato e assistenza costante finalizzata all'inserimento del candidato più idoneo per ogni singola esigenza dell'impresa

Somministrazione di lavoro

- Una delle attività più importanti delle agenzie è la somministrazione di personale qualificato che viene impiegato a termine o a tempo indeterminato, secondo le esigenze aziendali. Sono oltre 700mila i lavoratori che hanno avuto almeno un contratto di somministrazione

Intermediazione di lavoro

- Uno dei maggiori nodi del mercato del lavoro italiano è il mismatch tra domanda e offerta di lavoro. L'intermediazione fatta da professionisti costituisce una garanzia del miglior incontro tra domanda e offerta di lavoro e può prevedere di colmare i gap esistenti con appositi percorsi di formazione

Formazione del personale

- Con oltre 33mila progetti formativi, 230mila partecipanti, e un milione e 300mila ore erogate, le agenzie sono tra gli attori che garantiscono interventi formativi tempestivi e mirati, definiti in stretta collaborazione con le imprese per rispondere alle richieste relative a tutte le professionalità

Outplacement e ricollocazione

- Nei progetti di ristrutturazione aziendale che prevedono esuberanti e piani di riqualificazione e ricollocazione le agenzie sono tra i principali soggetti a cui le aziende possono rivolgersi per favorire il reimpiego delle persone in esubero accorciando i tempi di ricollocazione

1

ADECCO

Sempre più addetti a tempo indeterminato

«Abbiamo creduto nello staff leasing oltre 10 anni fa puntando sull'occupabilità dell'individuo e sulla capacità di seguirlo nella gestione delle sue transizioni professionali tra formazione continua e lavoro per l'arricchimento delle competenze»: **Andrea Malacrida** è country manager in Italia di The Adecco Group, gruppo elvetico leader nei servizi di formazione, ricerca, selezione e consulenza organizzativa, che controlla Adecco, la più grande agenzia per il lavoro che dà una occupazione a più di 140mila persone l'anno di cui oltre 10mila assunti a tempo indeterminato. «I lavoratori in staff leasing possono sperimentarsi su professioni differenti periodicamente, e questo li mette nelle condizioni di migliorare quotidianamente la propria occupabilità attraverso una formazione permanente e continua», aggiunge Malacrida. «Le imprese chiedono sempre di più lavoratori somministrati a tempo indeterminato - continua il manager -, perché aiutano a rispondere alle necessità di produttività e flessibilità richieste dalla continua competizione». Tra i servizi chiesti c'è sempre più la ricerca e selezione di top manager, la consulenza ad alto valore aggiunto nei settori dell'ingegneria dell'IT e del life science. «Il problema - conclude Malacrida - è la difficoltà di trovare persone con le competenze hard soft adeguate. È essenziale fare formazione e orientamento fin da scuole e atenei, noi siamo molto impegnati con programmi di alternanza scuola lavoro e progetti dedicati. Il Governo dovrebbe fare di più per dare un indirizzo al futuro formativo e professionale dei giovani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2

MANPOWER

Per i giovani siamo il canale di accesso

«Non siamo noi a dirlo: sono le persone che hanno lavorato con noi che testimoniano il valore portato dalla somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato». A parlare è Riccardo Barberis, ad di Manpower Group Italia e vice presidente di Assolavoro. Questa tipologia negoziale è «tra le tutelanti all'interno dei rapporti flessibili - aggiunge -. Per la parità di trattamento e retribuzione prevista dai Ccnl, per le prestazioni di welfare e le opportunità di formazione gratuita tramite il Fondo Forma.Temp, per le tutele di Ebitemp». Tutti i servizi delle agenzie per il lavoro sono gratuiti per chi cerca un lavoro e per i lavoratori; e le Apl autorizzate sono garanzia di contrasto al nero e al sommerso. «Oggi - prosegue Barberis - le agenzie sono partner importanti e accreditati nell'ambito delle politiche attive per il lavoro, contribuendo all'inserimento e reinserimento occupazionale dei giovani e delle categorie più svantaggiate». La somministrazione, del resto, rappresenta spesso il primo canale di accesso dei giovani nel mercato del lavoro: più della metà dei lavoratori tramite agenzia ha meno di 34 anni. Attraverso l'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato, poi, le Agenzie fanno da ponte tra scuola e imprese. Senza dimenticare il ruolo svolto nella "transition": «Nel contesto dei mercati transizionali di lavoro - conclude Barberis - le agenzie svolgono un ruolo centrale per agevolare il passaggio dei lavoratori attraverso le diverse fasi della propria carriera».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

3

RANDSTAD

Ai lavoratori le tutele di due contratti

«Fiore all'occhiello della nostra azienda è la specializzazione. Ho una divisione dedicata alla ricerca, selezione e gestione di lavoratori appartenenti alle categorie protette. Ogni anno mediamente troviamo lavoro a circa 500 persone appartenenti a queste fasce più deboli. Molto importante è anche l'impegno nel campo dell'istruzione: siamo partner di un Istituto tecnico superiore, l'Its Tech Talent Factory, in ambito Ict, perchè vogliamo offrire risposte concrete rispetto ai fabbisogni sia dei nostri clienti che di molti ragazzi». Marco Ceresa è ad di Randstad, 2.195 dipendenti diretti nel 2017, assunti con contratto subordinato, l'80% donne (più di 7.500 assunzioni nelle aziende clienti, 47.400 lavoratori somministrati attivi a settimana). Anche lui si associa al coro di critiche al giro di vite sul lavoro somministrato introdotto dal decreto Conte-Di Maio. «Trovo assurda, soprattutto, l'accusa di sfruttamento rivolta all'intero settore - spiega Ceresa -. I lavoratori somministrati hanno la tutela di due Ccnl. Quello dell'azienda utilizzatrice per la parte economica e normativa e il Ccnl delle Agenzie per il Lavoro per tutta una serie di diritti aggiuntivi, tra cui il welfare. Ebitemp è l'ente bilaterale del settore che nasce con lo scopo di assicurare ai lavoratori tramite agenzia innovative forme di tutela tra cui il sostegno alla non autosufficienza, all'istruzione, "una tantum" per l'adozione e l'affidamento. A cui si aggiungono: contributo per l'asilo nido, attenzione a maternità, assistenza sanitaria, indennità per infortunio nei casi non più coperti dall'Inail, prestiti personali e contributi per la mobilità territoriale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

4

GI GROUP

In tre anni stabilizzazioni fino al 20%

«I profili più richiesti riguardano il settore dell'industry 4.0 e tutto il mondo digital, per cui tuttavia non esiste un'offerta adeguata». Parla Stefano Colli Lanzi, ceo di Gi group che dal 1998, dopo l'entrata in vigore della Legge Treu, ad oggi, è passata da società di lavoro temporaneo a vera e propria multinazionale italiana del lavoro che può contare su oltre 4mila dipendenti di struttura, in più di 50 paesi. «Nel 2018 abbiamo raggiunto, a livello mondo, il traguardo di oltre 100.000 persone a cui diamo lavoro», spiega il manager. Rispondere al fenomeno dello skillshortage, ovvero la mancata disponibilità sul mercato delle competenze richieste dalle aziende, nel modo tradizionale non funziona più: «Diventa impossibile, per esempio, cercare profili che non esistono. Bisogna crearli», dice Colli Lanzi. Proprio per questo Gi Group ha avviato da un paio di anni le Academy: progetti di formazione dove andiamo a colmare, con formazioni intensive di tre mesi, quello che noi chiamiamo «l'ultimo miglio delle competenze» per rendere immediatamente impiegabili le persone. «Solo nel 2017 abbiamo svolto 150 academy, formato 1300 persone con un tasso di inserimento in azienda dell'85% - continua Colli Lanzi -. Grazie al progetto Academy abbiamo la possibilità di dare un orizzonte occupazionale di medio lungo termine». Il risultato di questo lavoro è anche nel fatto che ad oggi il 10% dei lavoratori in somministrazione del gruppo viene poi stabilizzato. Nei prossimi tre anni, prevede il manager, «questo dato può salire al 20%».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

5

UNICO

Flessibilità smart per il mercato

«Ci rivolgiamo alle agenzie per il lavoro per liberarci del problema della ricerca e selezione di profili che ci servono. Non è il nostro lavoro, ci siamo rivolti a Life In perchè preferiamo avere un partner che fa lo screening del personale e gestisce il contratto, alleggerendoci da queste incombenze per poterci concentrare sulle nostre attività, senza penalizzare i lavoratori che sono a tutti gli effetti inquadrati come i dipendenti». A parlare è Marco Ferretti, Hr Manager dell'azienda Unico, attiva nella distribuzione intermedia del farmaco, con 700 occupati, 120 in somministrazione: «Devo mantenere questa flessibilità "intelligente", in funzione di una domanda di mercato che segue continue oscillazioni - spiega -. Per gestire un flusso di lavoro non stabile servono strumenti flessibili che tutelino i lavoratori, come appunto il contratto di somministrazione, che è piuttosto oneroso». Anche l'azienda Unico ha fatto ricorso allo staff leasing: «Quando i lavoratori in somministrazione diventano una necessità stabile - aggiunge Ferretti - e possiamo prendere impegni in continuità nel tempo, chiediamo all'agenzia di assumerli a tempo indeterminato. È accaduto per circa 80 lavoratori». L'effetto delle norme sulla somministrazione contenute nel Dl? «Ci mette in gravi difficoltà nella gestione dei contratti a termine e nella loro continuità, perchè non possiamo portare a casa la flessibilità. Si penalizzano le aziende virtuose, favorendo i "furbetti" che ricorrono a finte partite Iva e false collaborazioni per risparmiare sui costi, danneggiando i lavoratori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

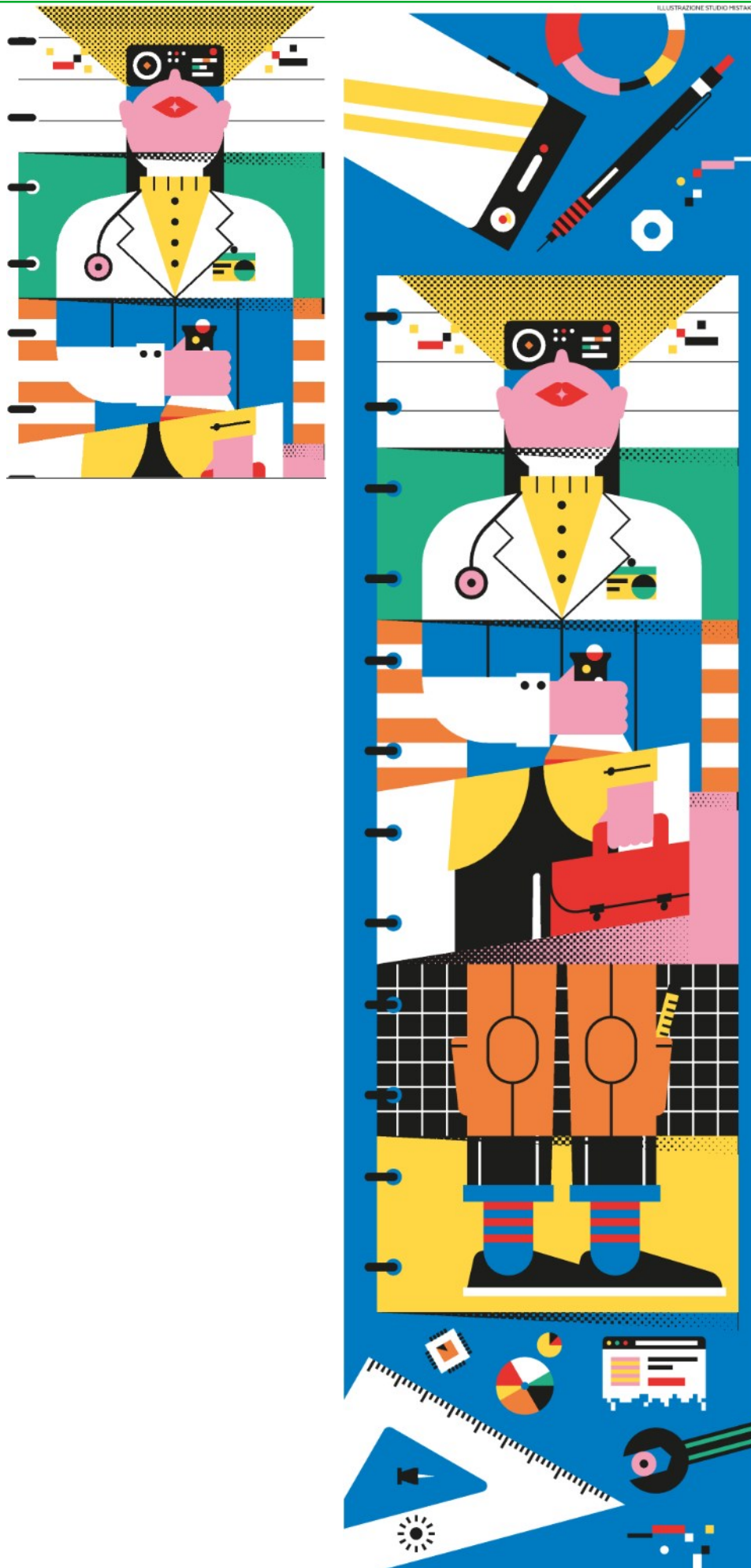
6

UMANA

Work life balance e welfare potenziati

«Un'azienda si rivolge a una agenzia per il lavoro specializzata per far fronte alle proprie necessità di flessibilità organizzativa: dal canto loro, le agenzie, hanno alle proprie dipendenze personale adeguatamente qualificato e formato per offrire una serie di risposte in termini di servizi, proprio alle imprese: somministrazione, ricerca e selezione, formazione, esternalizzazione di processi Hr, consulenza aziendale, solo per fare alcuni esempi». Maria Raffaella Caprioglio è presidente di Umana, e non ci sta all'equiparazione lavoro somministrato-sfruttamento. «Gli impieghi temporanei, per definizione, non sono per sempre - spiega -. Ma sono una delle forme contrattuali presenti sul mercato più tutelate oggi. Oltre al rispetto dei Ccnl, infatti, i lavoratori somministrati godono, dal 1° giorno di ingresso nell'impresa, di specifiche misure di welfare, accanto ai servizi ad hoc per conciliare vita-lavoro». Questi servizi sono gratuiti per i lavoratori visto che, a norma di legge, le agenzie non chiedono soldi ai lavoratori, ma vengono retribuite solo dalle imprese utilizzatrici. Umana, aggiunge Caprioglio, è in prima fila, in particolare, sui temi legati alla formazione: «Nei primi 9 mesi del 2017 le Apl hanno messo in pista 25mila progetti per più di 1 milione di ore coinvolgendo 160mila lavoratori somministrati e investendo 136 milioni di euro. Dal 2001 al 2017 in Umana abbiamo formato 132mila allievi, e il placement è molto elevato, specie per giovani, disoccupati e inoccupati. Spero che il governo, alla luce di questi numeri, riveda la stretta sull'intero settore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il profilo penale

Fornitura di «ore lavoro» lecita solo con l'Agenzia

Giampiero Falasca

La somministrazione di manodopera si svolge in maniera regolare solo se eseguita da un'agenzia per il lavoro autorizzata dal ministero del Lavoro, che verifica la serietà e l'affidabilità dell'organizzazione imprenditoriale. Se il soggetto che fornisce il personale non possiede questa autorizzazione, siamo in presenza di una somministrazione illecita, che comporta l'applicazione di sanzioni penali, amministrative e la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa che utilizza effettivamente la prestazione di lavoro.

Le forme con cui può essere "mascherata" la somministrazione illecita sono molte; la più ricorrente è l'appalto illecito, che si attua mediante la firma di un contratto di appalto che simula l'erogazione di un servizio ma, in concreto, si risolve nella semplice fornitura di personale.

Una recente decisione del Consiglio di Stato (sentenza n. 1571 del 12 marzo 2018) ha definito alcuni utili elementi che possono essere utilizzati per capire quando l'appalto nasconde una somministrazione irregolare.

Il principale indicatore riguarda l'oggetto del contratto: se un'impresa si limita a fornire un certo numero di "ore di lavoro", invece che produrre un risultato specifico, siamo nel campo della somministrazione, attività lecita solo se svolta da un'agenzia ap-

positamente autorizzata.

Un'altra spia della somministrazione irregolare è la mancanza in capo all'appaltatore dei mezzi o delle attrezzature necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Questi mezzi possono anche essere immateriali (ad esempio, un certo know how) ma vanno sempre forniti dall'appaltatore.

La distinzione tra appalto e somministrazione è ricavabile anche in positivo, mediante indici che attestano le legittimità del contratto. Il negozio è corretto se è l'appaltatore a farsi carico della produzione del risultato utile richiesto dal committente organizzando a proprio rischio tutti i mezzi e tutte le risorse lavorative necessarie alla produzione del risultato. E quindi l'appaltatore utilizza direttamente gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione e a tal fine impiega ed organizza personale proprio, che non ha rapporti con il committente (se non nei limiti previsti dalla normativa vigente).

Un altro elemento tipico dell'appalto lecito è l'esistenza di un vero rischio di impresa: l'appaltatore deve essere esposto al rischio di conseguenze negative connesse al "risultato" delle attività svolte dal personale impiegato.

La somministrazione irregolare si nasconde anche dietro il distacco illecito (che si verifica quando un dipendente viene "prestato" a un'altra impresa senza un valido interesse) e i falsi contratti di rete.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nel lavoro interinale l'Italia è ancora indietro il mercato può crescere

— a pagina 27

Il confronto internazionale

Italia indietro, il mercato può crescere ancora

La somministrazione è regolare solo se eseguita da un'agenzia autorizzata dal ministero del Lavoro

Silvia Spattini

Il mercato italiano della somministrazione è stato giudicato per il 2018 il più attrattivo su 60 Paesi oggetto di analisi. Ma tale valutazione dovrà essere rivista a seguito degli interventi del Decreto Dignità, poiché le prospettive di sviluppo del settore subiranno inevitabilmente un contraccolpo.

Tra le determinanti dell'attrattività del mercato italiano rilevava senz'altro la deregolamentazione della somministrazione di lavoro introdotta tra il 2014 e 2015, con l'eliminazione prima delle causali per la somministrazione a tempo determinato, poi dell'elenco tassativo delle attività per l'ammissibilità della somministrazione a tempo indeterminato.

Nel confronto europeo, a seguito di tale deregolamentazione, l'Italia si è spostata dal campo dei Paesi con regolamentazione tendenzialmente restrittiva verso quello dei Paesi tendenzialmente liberisti.

Il maggiore o minore grado di rigidità della disciplina viene misurato dalla presenza o assenza di una serie di indici, tra i principali: la possibilità di ricorso alla somministrazione in funzione di esigenze temporanee od

occasionali; l'elenco tassativo delle casistiche ammesse; i divieti, i limiti alla durata della missione.

Nel Regno Unito, nei Paesi scandinavi, in Olanda, ma anche in Germania, la somministrazione è ammessa senza particolari restrizioni o divieti (tranne il divieto di ricorso per sostituire lavoratori in sciopero) e senza la necessità di ragioni di ricorso, che invece sono richieste, per esempio, in Belgio, Francia, Spagna, dove peraltro sono ragioni per lo più elencate tassativamente e con carattere temporaneo (sostituzioni di lavoratori assenti, picchi di produzione, lavori stagionali).

L'Italia rappresentava prima del 2014-2015 un caso particolare. Infatti, per la somministrazione a tempo indeterminato, esisteva una elencazione tassativa dei casi di ricorso, integrabili dai contratti collettivi di lavoro. Per la somministrazione a tempo determinato, era stata individuata la formula generale del c.d. "causalone" che consentiva il ricorso in caso di un'esigenza oggettiva di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, declinata poi nello specifico nel contratto di somministrazione.

Un altro indice di rigidità della disciplina della somministrazione è rappresentata dalla durata massima delle missioni. Nei Paesi con discipline più "permissive", non esistono particolari restrizioni di durata alle missioni e alle proroghe, che invece sono presenti nei Paesi con legislazioni più severe. Un caso particolare è la Germania, che in passato ha progressivamente aumentato la durata delle missioni arrivando nel 2002 a definire una durata mas-

sima di 24 mesi, per poi eliminare ogni limite nel 2003. Una decisa inversione di tendenza si è avuta con l'introduzione nel 2017 (voluta dalla SPD) di una durata massima della missione fissata a 18 mesi.

La maggiore o minore rigidità della regolamentazione in materia di somministrazione incide, benché non sia l'unica determinante, sulla diffusione della stessa all'interno di ogni mercato nazionale. Il Regno Unito che ha una delle legislazioni più liberali registra un tasso di penetrazione (il numero dei lavoratori in somministrazione sul totale degli occupati) al 4,1% (WEC, dati 2016). L'Olanda con legislazione tendenzialmente liberale ha un tasso del 3,3%. Per diffusione in Europa seguono la Germania e il Belgio con 2,4%, la Francia con 2,2%. L'Italia ha un tasso del 1,3% e la Spagna dello 0,7%.

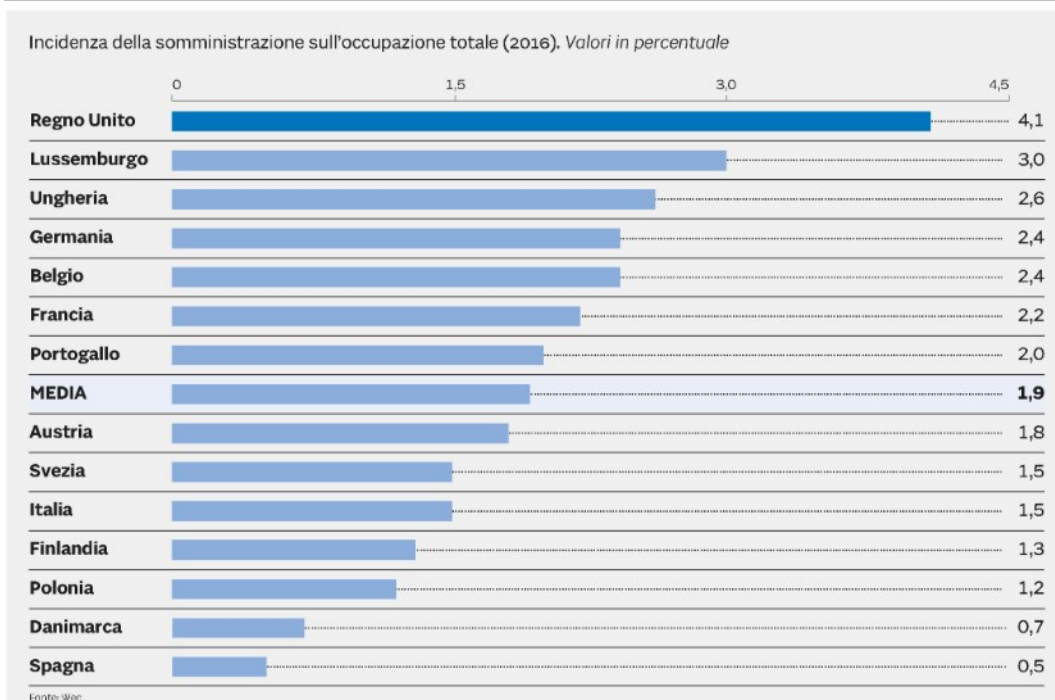
Considerando i tassi di penetrazione degli altri Paesi europei e una media globale dell'1,6%, è possibile sostenere che in Italia ci siano margini per un ulteriore sviluppo e diffusione della somministrazione di lavoro. È abbastanza ovvio attendersi, però, che una forte limitazione delle possibilità di ricorso alla somministrazione attraverso l'introduzione di causali strettamente legate a esigenze temporanee, benché oltre i 12 mesi, porti ad una riduzione di tutti gli indici della somministrazione dal numero di contratti e lavoratori in somministrazione, al tasso di penetrazione, al fatturato; traducendosi in una involuzione del relativo mercato e del mercato del lavoro nel suo complesso.

Ricercatrice Adapt

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'Italia e gli altri Paesi europei



LAVORO

439.000

Lavoratori somministrati nel 2017 (media annua su base trimestrale)

10%

Occupati con contratto a tempo indeterminato

FORMAZIONE

200mln €

Investiti nel 2017

243.000

Persone formate nel 2017

37.500

Progetti nel 2017

WELFARE

10mln €

Erogati nel 2017

Il quadro giuridico

Rinnovi più complicati per il ritorno delle causali

C'è il rischio di far ripartire i contenziosi che si erano pressoché azzerati in questi ultimi anni

Aldo Bottini

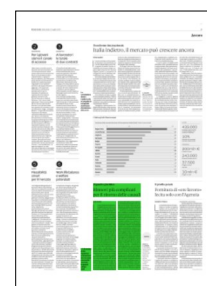
Le nuove disposizioni del decreto dignità non toccano il contratto commerciale di somministrazione, tra l'agenzia e l'utilizzatore, ma incidono quello di lavoro tra agenzia e lavoratore somministrato. Il contratto commerciale rimane soggetto ai soli limiti quantitativi eventualmente stabiliti dai contratti collettivi, mentre il contratto di lavoro è assoggettato alle (nuove) norme generali sul contratto a termine, con la sola esclusione del tetto massimo del 20% e del diritto di precedenza. Si applicheranno quindi i limiti massimi di durata (24 mesi), l'obbligo della causale per i rinnovi e i contratti (e le proroghe) eccedenti i 12 mesi e il cosiddetto stop and go (intervallo minimo tra un contratto e l'altro). In particolare, sarà pressoché impossibile per le agenzie far ricorso alle causali previste dal decreto, posto che la ragione per cui assumono a termine è la missione (a termine) presso un utilizzatore e ciò rientra nella loro attività ordinaria, cosicché il ricorso alla prima delle due causali previste dal decreto è escluso.

Rimarrà la seconda causale (incrementi temporanei, significati-

vi e non programmabili dell'attività ordinaria), che però appare nella fattispecie difficilmente invocabile, salvo casi particolarissimi. Quindi, di fronte alla richiesta dell'utilizzatore di un rinnovo o di una proroga oltre i 12 mesi, l'agenzia si troverà di fronte ad una alternativa secca: assumere a tempo indeterminato il lavoratore (con il rischio di doverlo poi licenziare al termine della missione) o somministrare un altro lavoratore.

Anche per la somministrazione, poi, si assisterà verosimilmente ad un riaccendersi del contenzioso, imponente in passato ma pressoché azzerato in questi ultimi anni, in cui si è passati da 1.376 cause nel 2012 a 76 nel primo semestre 2017. Numeri comunque inferiori a quelli del contratto a termine "diretto", che si spiegano proprio con l'esenzione riservata alle agenzie dai limiti del contratto a termine. Un'esenzione che si giustifica con la maggior tutela che questo modello di business offre al lavoratore, il quale al termine della sua missione ha maggiori possibilità di trovare un altro lavoro, perché questo è anche l'interesse dell'agenzia che lo ha selezionato e formato. Non a caso anche le norme europee considerano la somministrazione «uno strumento che contribuisce alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato». E proprio per questo la Corte Ue ha concluso per l'inapplicabilità delle norme europee sul contratto a termine al rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratori somministrati (CGUE sentenza Della Rocca/Poste Italiane, 11 aprile 2013). Il legislatore italiano sembra andare in direzione opposta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Portale Italiano è un sito che aggrega feed/rss pubblici.

Liguria: Agevolazioni

Somministrazione : chi lavora con le Agenzie per il Lavoro è più soddisfatto

News dalla rete

[Richiedi Maggiori Informazioni!](#)

Tratto da: <https://www.generazionevincente.it/>

L'istantanea che viene fuori dei lavoratori in **somministrazione** da questa ricerca è piuttosto chiara: complessivamente soddisfatti, poco stressati, non discriminati rispetto ai dipendenti delle aziende in cui lavorano e con un alto livello di engagement.

Il "Secondo rapporto sul benessere e sulla qualità della vita lavorativa dei lavoratori in somministrazione" presentato al CNEL da **Ebitemp**, l'ente bilaterale del settore con dentro i sindacati Cgil, Cisl, Uil e **Assolavoro**, è un'indagine realizzata grazie alla collaborazione dell'Università di Napoli "Federico II" e della "Parthenope", e ha coinvolto oltre 112mila lavoratori di 22 agenzie per il lavoro (che rappresentano più del 70% del fatturato complessivo del settore).

L'analisi dei percorsi dei lavoratori ha riguardato sia le persone assunte a tempo determinato sia quelle assunte a tempo indeterminato. Nel primo caso, il 29% è composto da lavoratori precedentemente inoccupati. Il 39% lavorava invece in una azienda, mentre il 31% aveva un contratto a tempo determinato presso un'altra Agenzia.

La gran parte dei lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato, all'opposto, era in precedenza assunta dalla medesima Agenzia con un contratto in somministrazione a tempo determinato. Per i suddetti lavoratori, poi, c'è stato un netto aumento della durata delle missioni superiori a 6 mesi, che difatti sono passate dal 38% a ben il 70%.

Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoro, dal rapporto emerge una situazione particolarmente positiva caratterizzata da una quasi totale assenza di relazioni conflittuali o critiche con colleghi sul posto di lavoro, di stress legato a eccessiva pressione sull'esecuzione dei compiti o di segnali/sintomi di burnout.

Misurando, poi, su una scala che va da 1 (soddisfazione minima) a 7 (soddisfazione massima), il livello di soddisfazione generale tutti gli indicatori appaiono ben sopra alla media: Engagement 5,25; Soddisfazione nel rapporto con l'Agenzia 5,06; Soddisfazione legata alla missione 5,25. Nella media il valore legato alla soddisfazione per l'esperienza svolta (3,87), intesa come crescita e opportunità di progredire professionalmente.

Cerca ...



Sospensione finanziamenti



Contributo 65% per le strutture ricettive



Articoli recenti



Finanziamenti agevolazioni News

Classifica Articoli e Pagine

Prima di Louis di Cambridge: gli altri battesimi reali (nella medesima veste)

Asl Teramo: bando per l'assunzione a tempo indeterminato di portantini

BMC Timemachine Road 2019, oltre i limiti

POTENZA PIANGE LA SCOMPARSA DI MARIO DOPO IL TRAGICO INCIDENTE

Fiat 500 Spiaggina '58: il ritorno alla Dolce Vita del cinquo

Contatto

Charlotte sempre più star, George timidone: i fratelli reali al battesimo di Louis

Pagina non

trovata

ITP in II fascia
graduatorie di
istituto,
secondo no
del Consiglio
di Stato

A POTENZA
ALLARME
BORSONE
SOSPETTO:
ECCO COME
STANNO LE
COSE



Lazio Agevolazioni



«Control Cell» Cellulare con Controllo con remoto



Finanziamento diretto



Molto positivo anche il livello di soddisfazione espresso per i servizi erogati dagli Enti Bilaterali Forma.Temp ed Ebitemp, dei quali quasi la metà degli intervistati dichiara di aver usufruito. Nel 2017 Ebitemp ha erogato oltre **10 milioni di euro** in prestazioni di welfare mentre **Forma.temp** ha dato un forte contributo a formare competenze strettamente legate al lavoro oltre **240mila persone**.

Appaiono nella media i valori legati alla percezione di una insicurezza lavorativa e incertezza rispetto a prospettive/alternative lavorative, bilanciati però da un alto livello di **commitment** sia verso l'agenzia che verso, anche in modo maggiore, l'azienda utilizzatrice.

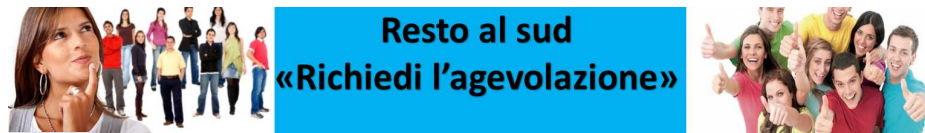
Il commitment è un concetto articolato e ricco di significati che si riferisce ad un importante investimento motivazionale da parte del lavoratore, che scaturisce da una completa integrazione tra obiettivi individuali e organizzativi.

L'identikit del lavoratore in somministrazione più soddisfatto viene fuori attraverso un lavoro di incrocio di questi dati con le caratteristiche sociodemografiche del campione. Il risultato è che il lavoratore più soddisfatto è: maschio, giovane, con un titolo di studio non di alto livello, residente nelle regioni meridionali. Anche per fasce di popolazione "deboli", la somministrazione si conferma quindi uno strumento importante di inclusione nel mercato del lavoro.

Questo studio, in conclusione, va a completare ed aggiornare il primo rapporto pubblicato nel 2016, aggiungendo anche un focus su quei somministrati presi in esame nella precedente ricerca per capire quale evoluzione lavorativa sia avvenuta in un lasso di tempo più lungo. Emerge dai dati che i due terzi studiano, lavorano presso un'azienda o in proprio.

The post **Somministrazione : chi lavora con le Agenzie per il Lavoro è più soddisfatto** appeared first on **Generazione Vincente SpA | Agenzia per il lavoro**.

Richiedi Maggiori Informazioni!



Condividi:



10/07/2018 News dalla rete 0

← **Jeep Wrangler 2018:**
sempre regina del
fuoristrada [Video]

Mazda2 2018, nuovi
motori benzina Euro 6D-
Temp →

M5S, il

patrimonio
culturale risorsa
educativa e sociale

10/07/2018

Concorso

DSGA riservato, si
stabilizzi chi già
lavora nelle scuole

10/07/2018

Sanità in

Versilia, Marchetti
(FI) attacca: «Se i
numeri hanno la
testa dura, anche la
realtà non scherza»

10/07/2018

Sequestro di

surgelati scaduti,
operazione dei Nas

10/07/2018

Laureati in

Scienze
dell'educazione L19
devono poter
lavorare negli asili
nido

10/07/2018

Via la dialisi

da Castelnuovo
Garfagnana,
Marchetti (FI)
«Basta tagli in aree
geograficamente
complesse e per
branche delicate

10/07/2018

Concerto di

Roger Waters: da
oggi (martedì 10)
cambia la viabilità

10/07/2018

Promozione,

ecco il bomber
della Nuova
Santegidiese: torna
Alessio Rosa

10/07/2018

E' scivolato da

una pianta di olivo
e si è procurato un
trauma toracico.
con pegasoa
cisanello

10/07/2018

Come si

spenge un
incendio? La
Maremma illustra
al Sud Corea i
sistemi della
Toscana

10/07/2018

Il progetto. Aziende in rete contro il caporalato

Borse lavoro per inserire i migranti regolari nelle cooperative della Capitanata

L'associazione Terra! vuole spezzare le catene che costringono gli stranieri a lavorare «per intere giornate, sotto il sole, senza diritti e senza tutele», dice il direttore della onlus, Fabio Ciconte

NICOLA LAVACCA
CERIGNOLA (FOGGIA)

C'è un'agricoltura che si ribella al caporalato in una terra, la Capitanata, dove lo sfruttamento di braccia umana e il lavoro nero sono una piaga endemica. È nato così un progetto pilota per sviluppare filiere trasparenti in cui la tutela dell'ambiente e dei lavoratori siano perno di un nuovo modo di produrre, virtuoso e legale. "In campo! Senza caporale!" è un'importante iniziativa di inclusione sociale ideata e avviata dall'associazione Terra! Onlus nel Tavoliere delle Puglie con l'obiettivo di creare una rete di aziende sostenibili che accolgano i lavoratori migranti, finora confinati nei ghetti, per contrastare l'illegalità e garantire un'occupazione dignitosa.

«Siamo alle porte di una nuova stagione di raccolta del pomodoro – ha dichiarato Fabio Ciconte, direttore dell'associazione – e ancora una volta migliaia di persone saranno costrette a lavorare per intere giornate sotto il sole, senza diritti e senza tutele. Con questo progetto vogliamo dimostrare che un altro modo di fa-

re agricoltura è possibile. Restituire dignità ai lavoratori agricoli segregati nelle baracche e negli alloggi di fortuna non è soltanto un atto dovuto, ma può diventare il primo passo verso il rilancio di un'agricoltura di qualità, senza caporalato».

Attraverso lo stanziamento di borse lavoro retribuite, una decina di lavoratori stranieri saranno inseriti per 10 mesi all'interno di alcune aziende biologiche selezionate nella zona di Cerignola. Tra queste, le cooperative sociali Altereco e Pietra di Scarto che operano su beni confiscati alla mafia e le aziende agricole Roberto Merra, Acquamela Bio e Domenico Russo. Durante il tirocinio lavorativo, i partecipanti saranno supportati da un gruppo di docenti selezionati da Terra! che – in aula e sul campo – offriranno ai partecipanti un percorso di formazione professionale in ambito agricolo (dalla produzione alla commercializzazione dei prodotti), nonché approfondimenti sulla legislazione vigente in termini di contratti di lavoro e permessi di soggiorno, insieme alla Flai Cgil.

Datori di lavoro e braccianti realizzeranno, insieme, un prodotto etico e trasparente i cui proventi saranno reinvestiti per garantire la continuità del rapporto lavorativo dopo la fine del progetto. Per meglio favorire il processo d'integrazione e l'autonomia occupazionale verrà data ai migranti la possibilità di avere un alloggio nel contesto urbano di Cerignola. Il progetto nasce dall'esperienza maturata in questi anni dall'associazione Terra! con inchieste e campagne su filiere alimentari e caporalato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



COSÌ DI MAIO DANNEGGIA

IMPRENDITORI E LAVORATORI

di **Nicola Porro**

L'opposizione al decreto dignità, ci auguriamo, entrerà nel vivo al momento del dibattito parlamentare. È del tutto evidente che una parte politica e della constituency che appoggia questo governo non si può riconoscere nella sua ideologia di fondo. Che in fondo è quella di sempre: se il lavoro è precario, ciò dipende dall'avidità di chi lo domanda, e dunque per decreto si può limitare questa attitudine. Con un mix di regole in più (causale e rinnovi) e costi aggiuntivi (maggiore contribuzione che va a beneficio dello Stato e non già dei lavoratori).

Si può raddrizzare il legno storto del mercato. Si tratta di un approccio ideologico.

Purtroppo l'opposizione all'opposizione (scusate il bisticcio di parole) e in particolare alla lettera di Silvio Berlusconi, ci fa capire che quella parlamentare sarà una battaglia in salita. Il ministro del Lavoro si è limitato ad una battuta: chi attacca questo decreto, aiuta le lobby. Si tratta di una posizione infantile e proprio per questo difficilmente smorzabile. È come se un fanciullo rispondesse ad una precisa sollecitazione: «perché no». Cosa vuol dire lobby? Quali sono le lobby del precariato? Forse quei piccoli e medi imprenditori a

cui proprio questo governo si rivolge? Almeno sulla carta.

Più strutturata l'obiezione di uno dei consiglieri di punta del ministro, Tridico. Ieri l'altro ci ha spiegato sul *Corriere della Sera*, che il lavoro in Italia deve costare di più, solo per questa via si incentivano le imprese a crescere nella produttività e innovare. Lo semplifichiamo: il principio è quello di fare di necessità, virtù. Purtroppo anche in questo caso si tratta di una critica fuori dalla realtà. Il sistema giuslavoristico italiano è ingessato, ingessatissimo. È dai tempi di Biagi che si cerca di riformarlo. E nel contempo l'Italia, nonostante gli auspici di Tridico, ha perso produttività nei confronti di tutti i suoi competitor internazionali. Insomma, fino ad oggi la rigidità del lavoro e il suo enorme costo per unità prodotta, lo ha frenato. Come si possa immaginare di ragionare su un modello astratto (se un lavoratore ti costa di più, sei costretto a fare meglio) per risolvere i nostri problemi, non è una posizione da folli, ma banalmente ideologica. Si vuole adeguare la realtà al proprio set di valori e pregiudizi. Niente di più lontano dalla vita delle imprese, che invano hanno cercato in questi anni di far capire a sindacati e politica, che datori e lavoratori sono dalla stessa parte. E senza i primi, purtroppo, i secondi semplicemente non ci sono.



Già fermo il dl Di Maio Maggioranza in tilt su buoni lavoro e flat tax

*Paletti di Tria: «Occhio ai vincoli di bilancio»
Ed è stallo pure sul reddito di cittadinanza*

CONTE PRENDE TEMPO

«Ho costituito dei tavoli tecnici: studieremo i dettagli e la tempistica»

L'AIUTO DALL'ESTERO

Il provvedimento bandiera del M5s allo studio anche della Banca mondiale

LO SCINTRO

di **Antonio Signorini**
Roma

Il reddito di cittadinanza diventa materia di studio e di confronto addirittura con la Banca mondiale. Flat tax da realizzare se e quando ci saranno le risorse. Stallo anche sull'unico provvedimento varato ufficialmente dal governo, il decreto dignità del quale fino a ieri sera non si conosceva il testo. Circostanza che ieri ha fatto infuriare le opposizioni, ma che in realtà è la prosecuzione della vecchia tradizione dei governi italiani che consiste nell'approvare le copertine dei provvedimenti e regolare il contenuto in seguito.

La politica economica si conferma il vero scoglio della maggioranza giallo verde tra vincoli di bilancio che zavorrano l'azione dell'esecutivo e le differenze politiche, che si fanno sentire sempre più.

Ieri all'assemblea dell'Abi il ministro dell'Economia Giovanni Tria ha ricordato che i primi non sono negoziabili. Le riforme contenute nel programma di governo vanno fatte garantendo la riduzione del debito e «valutando attentamente quale sia la dinamica temporale di questo percorso più conveniente». Quindi tempi lunghi per reddito di cittadi-

nanza e flat tax. Tutto dipende dalla crescita dell'economia nei prossimi mesi visto che «sembra profilarsi una revisione al ribasso» delle prospettive di crescita. Tempi lunghi come minimo.

Poi ci sono le differenze politiche, deflagrate lunedì sul caso voucher, con Luigi Di Maio e Matteo Salvini su posizioni contrapposte, il primo contrario a una reintroduzione senza limiti del bonus per i lavori salutaris, il secondo intenzionato a riproporlo almeno per alcuni settori economici.

Frizioni talmente evidenti che ieri si è mosso Palazzo Chigi per derubricare le differenze tra M5s e Lega alla competizione tra i ministri dello Sviluppo e dell'Interno, che sono anche capi politici.

Il premier Giuseppe Conte ha assicurato che l'Italia ha bisogno sia della flat tax sia del reddito di cittadinanza: «Ho costruito dei tavoli tecnici su entrambi i fronti. Affronteremo tutti i dettagli, tra cui anche le tempistiche». Andranno di pari passo. Sottinteso, al rallentatore.

Per dare una misura ieri il governo ha comunicato che Di Maio e Tria hanno incontrato il direttore generale Europa della Banca mondiale, Arup Banerji per discutere del reddito di cittadinanza. Anche Tria ha organizzato una équipe per studiare il sussidio. Nessu-

na urgenza, insomma.

L'economia divide. E già si intravedono maggioranze anomale. Ieri è arrivata la disponibilità del reggente Pd Maurizio Martina a votare una misura per il reddito minimo. E l'indisponibilità a reintrodurre i voucher lavoro. Insomma un assist del Pd al Movimento 5 stelle.

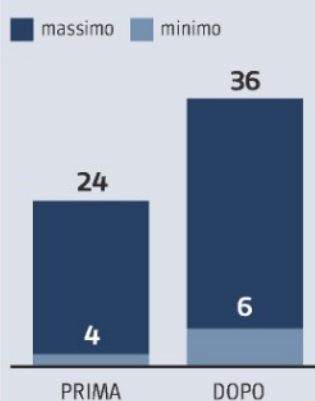
Sull'altro fronte continua l'offensiva di Forza Italia per fare emergere le differenze tra i partiti della maggioranza puntando sulle proposte. Dopo il ritorno dei voucher, la flat tax per i professionisti, potrebbe essere il turno di un pacchetto casa. Maurizio Gasparri, sull'onda di una nuova conferma che il mercato dell'immobiliare non si sta riprendendo, ha rilanciato la proposta di Confedilizia di applicare la cedolare secca anche gli immobili commerciali e l'eliminazione dell'Imu su quelli sfitti. Temi sui quali Matteo Salvini si è impegnato.

Tutte sfide che affronteranno governo e Parlamento a partire dall'autunno, quando inizierà la sessione di bilancio. L'esecutivo non potrà non fare scelte. Prima ancora, l'iter di conversione del decreto dignità e gli emendamenti. Sempre che esca fuori il testo.



IL PROVVEDIMENTO ALLO STUDIO

Mensilità di indennizzo per licenziamenti per motivi economici



DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE

PRIMA

36 mesi

5 rinnovi

DOPO

24 mesi

4 rinnovi

+0,5% dei contributi da versare a ogni rinnovo

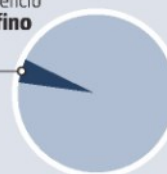


AZIENDE CHE DELOCALIZZANO

Se si hanno aiuti statali obbligo di restare in Italia per almeno 5 anni

SANZIONI

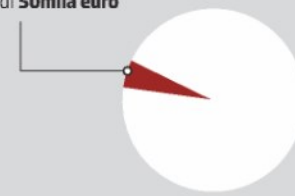
Restituire il beneficio con interessi fino al 5%



STOP AGLI SPOT SUI GIOCHI

SANZIONI

5% del valore delle sponsorizzazioni e un minimo di 50mila euro



L'EGO



LE DIFFICOLTÀ DEL NEO MINISTRO DEL LAVORO

Il vicepremier grillino Luigi Di Maio, sulle materie economiche, si trova già in rotta di collisione con i partner di maggioranza della Lega e con le principali associazioni di categoria dei datori di lavoro

I voucher funzionano Il loro abuso è una balla inventata dai sindacati

La Cgil li detesta ma li usa. È falso che questo strumento abbia ostacolato i contratti canonici

I NUMERI

Picco di utilizzo nel 2016: per un valore medio pro capite di soli 750 euro

L'ANALISI

di **Pier Luigi del Visco**

I voucher sono contrastati dai sindacati perché sono uno strumento di economia diretta, che si esaurisce tra il datore e il lavoratore, tenendo fuori dalla porta il convitato di pietra che tanto appesantisce (e spesso ridicolizza) i contenuti del rapporto.

Il voucher è uno strumento per pagare piccole prestazioni evitando che, anche per lungaggini burocratiche, il datore ricorra al nero. Ogni voucher valeva 10 euro, di cui 1,3 all'Inps, 0,7 all'Inail e 0,5 per i costi di gestione. Al lavoratore andavano 7,5 euro. Sono stati utilizzati dal 2008 al marzo 2017, per un volume complessivo di 433 milioni di voucher, che hanno consentito di tenere nella legalità 4,3 miliardi di retribuzioni occasionali, contribuendo alle casse dell'Inps e dell'Inail con un gettito di 563 e 303 milioni, rispettivamente.

I datori che li hanno utilizzati appartenevano per il 46% al terziario: commercio (17,4), turismo (15,1) e servizi (13). I lavori domestici, per i quali si sarebbe fatto

abuso di voucher, hanno inciso per meno del 4%. L'anno di maggior utilizzo è stato il 2016, con 1,34 miliardi di euro pagati a 1.776.100 lavoratori, per un valore medio pro capite inferiore a 750 euro. Tanti hanno sostenuto che grazie a loro i datori avrebbero evitato di assumere con un regolare contratto. A 750 euro all'anno? Ma stiamo scherzando? La media del pollo, si dirà. Occorre guardare nelle pieghe, perché lì si annidano gli abusi. Giusto.

Analizzando il 2016, l'anno in cui il numero medio di voucher per lavoratore ha toccato il picco (75 a testa appunto), si scopre allora che quasi 1,5 milioni di lavoratori (l'83% di quelli che nell'anno li hanno ricevuti in pagamento) hanno percepito meno di 1.500 euro in totale. Quasi 250mila (il 14%) hanno invece incassato voucher per un valore compreso tra 1.500 e 3.000 euro. Meno di 50.000 lavoratori (2,6%) hanno ricevuto voucher per oltre 3.000 euro. Dunque, anche questa analisi rende difficile sostenere che ci siano stati abusi, intendendo col termine che il ricorso ai voucher abbia consentito di non assumere il lavoratore con un contratto.

Un altro approfondimento è riferito al 2015, secondo anno per numero di voucher: 108 milioni pari a poco più di un miliardo di euro, pagati a circa 1,5 milioni di lavora-

tori, in ragione di 700 euro a testa, di media. Guardando in questo caso alla dimensione dell'organizzazione datoriale che li ha usati, si osserva come quasi 41 milioni di voucher siano stati acquistati da piccole realtà con meno di 10 dipendenti, per pagare 841.000 lavoratori, in media 49 voucher a testa, meno di 500 euro nell'anno. I rimanenti 26 milioni di voucher sono stati utilizzati da organizzazioni da 10 addetti in su, nei confronti di 321.000 lavoratori, che hanno percepito in media 800 euro a testa. Le grandi imprese con oltre 1.000 dipendenti hanno usato solo 400mila voucher, pari allo 0,6% del totale, per pagare 4.300 lavoratori occasionali, per un valore medio inferiore a 1.000 euro a testa.

Allora, di quali abusi staremmo parlando? Ma di quelli evocati dalla Cgil, è ovvio, che lo sa bene. Perché lo sa? Perché un'altra analisi indica che nel 2016 la concentrazione maggiore vede al primo posto proprio i sindacati, con 1.800 euro a lavoratore erogati in forma di voucher, seguiti da associazioni e fondazioni e Pa con 1.630 e 1.550 euro a lavoratore, rispettivamente. La media degli altri datori di lavoro ha utilizzato voucher in ragione di 740 euro a lavoratore. Insomma, alla Cgil datore di lavoro piacciono, mentre alla Cgil sindacato no. Una ragione ci deve essere. Comunque, quella degli abusi è una fake news. Pace.



I NUMERI SUI BUONI LAVORO

QUANTO HANNO INCASSATO I LAVORATORI (Anno 2016)

14%

Da 1.500 a 3.000 euro



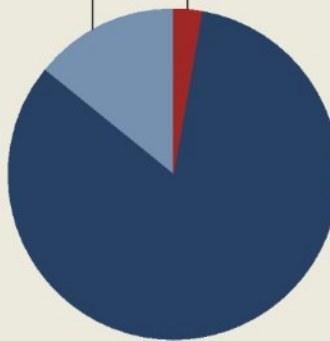
3%

Oltre 3.000 euro

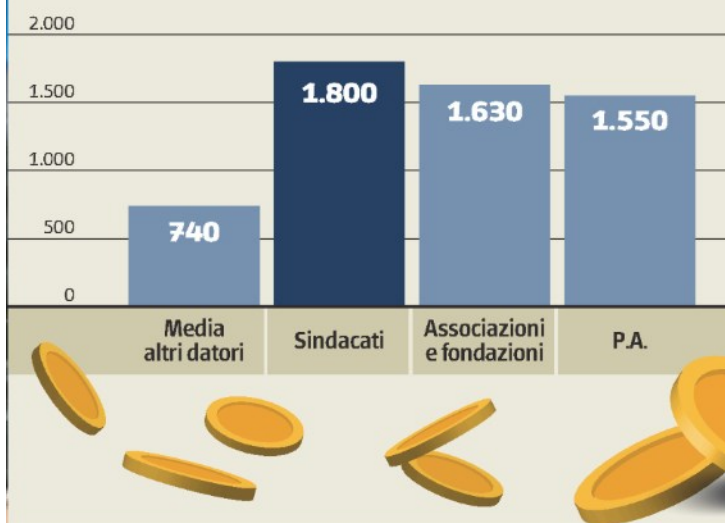


83%

Da 10 a 1.500 euro



EURO (IN VOUCHER) PER LAVORARE (Anno 2016)



Fonte: Centro Studi Fleet&Mobility su dati Inps

L'EGO

Il governo

Decreto dignità, la battaglia sui voucher si sposta in aula

La Ragioneria pronta a dare il via libera alla prima legge del nuovo esecutivo, ma sui ticket è scontro

BARBARA ARDÙ, ROMA

Gran lavoro della Ragioneria generale dello Stato che con una limatura qua e una correzione là, ha rimesso a posto e oggi dovrebbe dare il via libera al "decreto dignità". Poi arriverà sul tavolo del Presidente della Repubblica per la firma e il 24 luglio inizierà la discussione in aula, alla Camera.

Riscritta la parte che riguarda il divieto assoluto di spot su qualsiasi forma di gioco e scommessa che preveda vincite in denaro. Non tanto per una questione etica, quanto per problemi di copertura. L'erario avrebbe visto scendere troppo gli incassi.

I contenuti sono noti, stretta ai contratti a termine, licenziamenti meno facili e più costosi, revisione del redditometro e divieto di delocalizzazione per 5 anni alle imprese che abbiano preso contributi dallo Stato. Temi su cui ognuno ha detto la sua, ma ai quali s'è aggiunta la variabile voucher. Non saranno nel decreto dignità, ma da tempo stanno alimentando una guerra neanche tanto sotterranea tra Lega e 5S. Guerra che potrebbe portare anche sorprese in Aula. È lì infatti che la Lega vuole portarli.

L'obiettivo è reintrodurli in alcuni settori e con precisi vincoli per evitare abusi. Ci sarà stampato sopra giorno, ora e nome e cognome del dipendente. Tanto basterebbe,

Riscritta per problemi di copertura la parte che riguardava il divieto assoluto di spot sui giochi

secondo il ministro dell'Agricoltura Gian Marco Centinaio (sostenitore della prima ora), a evitare gli abusi. Centinaio li chiede per l'agricoltura (dove già ci sono, ma solo per pensionati e studenti) e per il turismo. Il ministro dell'Interno Matteo Salvini va anche più in là e pensa al commercio. A strizzare l'occhio ai voucher è anche il presidente della Commissione bilancio della Camera, il leghista Claudio Borghi. «Se ne discute», ha dichiarato ieri, non sono un «tabù».

E la Lega questa volta ha dalla sua gran parte dei parlamentari di Forza Italia, arrivati in soccorso a Salvini dopo che Luigi Di Maio, in veste di ministro del Lavoro, ha detto chiaro e tondo che «se i voucher devono essere reintrodotti per sfruttare di nuovo la gente, troveranno un argine», anzi «un muro in cemento armato». Cedere alla Lega, a Forza Italia, alle imprese? Vedremo.

A opporsi alla reintroduzione dei voucher è anche tutto quel mondo che ne aveva chiesto l'eliminazione, la Cgil, in primis. Un no deciso è arrivato dagli agricoltori della Uila, che rivendicano come il lavoro stagionale abbia già un contratto disegnato su misura per l'agricoltura. Contrario a resuscitare i voucher anche il Pd, che negli anni degli abusi li cancellò per evitare il referendum Cgil. La battaglia dei voucher è iniziata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'ANALISI

Si rischia di chiudere per legge l'orizzonte delle imprese

Michele Tronconi

Se ne parla quasi fosse una sorta di assassinio dell'occupazione nazionale, ma è vero solo in certi casi. Come di fronte a un'ipotesi di reato, anche per la delocalizzazione bisogna valutare le motivazioni e le circostanze. Alcuni esempi. La Harley Davidson ha annunciato di spostare fuori dagli Usa parte della produzione per aggirare i dazi imposti dalla Ue quale ritorsione a quelli di Trump. Verranno probabilmente spostate le fasi finali di assemblaggio. Tecnicamente è una delocalizzazione verticale, cioè solo di una fase produttiva. È la storia che si ripete. A partire da fine Ottocento molte delocalizzazioni sono state operate per continuare ad esportare prodotti intermedi, completando la lavorazione all'estero, evitando così i dazi ad valorem imposti improvvisamente sui prodotti finiti. Anche in passato ci fu chi temeva una riduzione dell'occupazione nazionale, ma i fatti dimostrarono il contrario. Come risulta anche oggi quando si analizzano, in media, le ricadute degli Investimenti Diretti all'Estero. Eppure, ciò che gli americani potranno continuare a fare, nonostante le ire del loro presidente, destreggiandosi nella guerra commerciale che lui stesso ha innescato, a noi sarà precluso. Per decreto. Un altro esempio. Mettiamo di operare nella catena del valore automotive. Il nostro principale cliente, una nota multinazionale delle quattro ruote, ci chiede di realizzare un impianto in Brasile, in prossimità di una sua catena di assemblaggio. Serve per migliorare le sinergie di fornitura. È un prendere o lasciare. Nel senso che, se non si accetta, il cliente si rivolgerà a un altro fornitore e i suoi acquisti presso di noi inevitabilmente scemeranno. Ovviamente, converrebbe investire anche all'estero, piuttosto che dover disinvestire solo in patria per carenza di domanda. Ultimo esempio. Siete titolari di un brevetto

per realizzare un prodotto innovativo, apprezzato sul mercato nazionale, ma che ha un basso rapporto valore/peso. Come solitamente avviene nel beverage, o nelle malte cementizie. Gli affari vanno bene e si pone il problema di entrare in qualche mercato lontano, molto competitivo ma redditizio, come gli Usa, o la Cina. Produrre in Italia e trasportare colà il prodotto bell'e fatto significherebbe dover caricare un elevato onere aggiuntivo sul prezzo di vendita. La soluzione non può che essere la produzione in prossimità del mercato di sbocco, realizzando un nuovo insediamento greenfield. Come nel caso precedente, cioè, stiamo parlando di produzione aggiuntiva e non sostitutiva. In tutti i casi considerati le circostanze dipendono dal mercato e il movente sta nella difesa della propria posizione competitiva. Penalizzare ogni tipo di delocalizzazione, come sembra di capire leggendo il Decreto Dignità, è come mettere sullo stesso piano la legittima difesa e l'assassinio vero e proprio. Non solo: dare vita a una norma senza i necessari distinguo lascia covare il dubbio che ogni decisione imprenditoriale possa essere sottoposta a qualche penalizzazione ex post, anche a distanza di molti anni (cinque), quando le condizioni di mercato sono già cambiate nuovamente. Ciò rischia di spingere le imprese ad arretrare, anziché fare passi avanti. Proprio quando avremmo più bisogno di crescere, d'investire, sia sul fronte domestico, sia su quello estero. Senza dimenticare che per un Paese come il nostro, con un forte fabbisogno di materie prime, l'internazionalizzazione è una strada obbligata, sia essa leggera, fatta solo di esportazioni, sia di quella pesante, fatta anche di Investimenti Diretti all'Estero. È da questa sfida che dipende l'occupazione. Non dalla chiusura, per legge, dei nostri orizzonti.

Michele Tronconi è Consigliere Simest Spa

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Chi lavora in malattia è sanzionabile se ritarda la guarigione

LAVORO

**Sulla questione pesa
l'incertezza legata
alla sensibilità dei giudici**

Giuseppe Bulgarini d'Elci

È giustificato il licenziamento intimato all'autista di pullman di un'impresa di noleggio privato che, durante un lungo periodo di assenza dal lavoro per infortunio in itinere, sia stato scoperto, anche attraverso scatti fotografici, al lavoro presso un parcheggio di autovetture gestito da altri familiari.

La Cassazione ha raggiunto questa conclusione con sentenza 17514 del 4 luglio, nella quale ha escluso la scarsa gravità della condotta ascritta al lavoratore, in quanto il protratto svolgimento di attività funzionali a indicare ubicazione e modalità di parcheggio ai clienti del garage, unitamente al mancato utilizzo del collare cervicale prescritto dal medico curante a seguito dell'infortunio in itinere, erano indice di una condizione di salute incompatibile con lo stato di malattia.

A questa decisione fa da contraltare una ordinanza della Corte anch'essa resa il 4 luglio (17424), nella quale si afferma che è illegittimo il licenziamento intimato a un lavoratore assente dal lavoro per una gastroenterite, il quale nel periodo di astensione aveva svolto in proprio un'attività di tinteggiatura di esterni. In questo caso, ad avviso della Cassazione, l'attività lavorativa svolta dal dipendente non era tale da impedire o ritardare la guarigione e neppure era indice di un insussistente stato di malattia.

Due conclusioni opposte e apparentemente inconciliabili, che la Cassazione motiva, in un caso come nell'altro, facendo ricorso ad

una consolidata elaborazione giurisprudenziale.

Il passaggio dirimente è costituito dal rilievo che lo svolgimento di un'altra attività lavorativa durante l'assenza dal lavoro per malattia non è automaticamente riconducibile a un illecito disciplinare, in quanto è necessario verificare se tale attività, alla luce del suo concreto svolgimento, risulti incompatibile con la condizione di morbilità alla base della sospensione del rapporto di lavoro o sia idonea ad impedire o ritardare la guarigione. La Cassazione chiarisce, in altri termini, che non sussiste un divieto assoluto di prestare attività lavorativa durante il periodo di assenza per malattia, a condizione che ciò non sia indice di simulazione dell'infermità o che possa compromettere la guarigione del lavoratore.

L'apparente contrasto tra le due pronunce contemporanee della Corte di legittimità trova in questo principio una coerente ricomposizione, atteso che nel caso dell'autista di pullman la protratta attività di direzione delle operazioni di parcheggio nel garage dei familiari denotava l'insussistenza dello stato di malattia. Per contro, l'attività di tinteggiatura svolta in proprio dal lavoratore affetto da gastroenterite non è stata ritenuta né incompatibile con lo stato di malattia, né foriera di poter ritardare la guarigione del dipendente.

Sopravvive, tuttavia, un sapore di incertezza rispetto all'applicazione di principi e concetti che, a seconda della sensibilità che orienta il collegio chiamato a giudicare la controversia, possono spostare la decisione sulla validità del licenziamento disciplinare, per avere il lavoratore svolto altra attività durante l'assenza per malattia, in una direzione o nel suo contrario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IN BREVE

OCSE

L'Italia rincorre l'Europa sugli indicatori del lavoro

L'Italia fa passi avanti sul mercato del lavoro, ma sono piccoli passi. Troppo piccoli e comunque più piccoli della media dei 35 paesi del rapporto Ocse. Con indicatori peggiori: sullo stress, sul gap salariale e occupazionale di genere, sui salari. L'Employment Outlook dell'Ocse dice che «l'occupazione in percentuale della popolazione tra i 15 e i 74 anni in Italia è aumentata di 2,3 punti percentuali dal livello più basso nel 2013 e al 50,9% è quasi tornata al livello pre-crisi (51%)». Le proiezioni dicono che la tendenza positiva continuerà nei prossimi due anni. Considerando la fascia d'età 20-64 anni l'occupazione alla fine dello scorso anno era del 62,3%, anche in questo caso simile al 2006. La disoccupazione in Italia è scesa, secondo i dati del rapporto, ma all'11,2% nell'aprile 2018, rimane il terzo dato più alto dell'area ed è di 4,6 punti percentuali sopra il livello del 2008. I salari reali nella Penisola sono diminuiti dell'1,1% tra il quarto trimestre 2016 e il quarto trimestre 2017, rispetto a una crescita media Ocse dello 0,6% nello stesso periodo. La stagnazione della produttività e una significativa percentuale di lavoratori a basso reddito con contratti temporanei e/o part-time involontario spiegano la discesa dei salari reali, che in tempi di ripresa economica dovrebbero invece salire.



© RIPRODUZIONE RISERVATA



SISTEMA BANCARIO**LA RIPRESA
E IL DEBITO
CONVITATO
DI PIETRA****SIAMO ANCORA IN
MEZZO AL GUADO
PERCHÉ IL RISCHIO
DI CIASCUNA
BANCA DIPENDE
DAL RISCHIO-PAESE**di **Marco Onado**

Impegno per le riforme nel rispetto dei vincoli di bilancio. È questo il filo conduttore delle relazioni all'assemblea dell'Abi di ieri. Il peggio della crisi è passato, per le banche come per l'economia italiana nel suo complesso, ma non c'è tempo per festeggiare: perché la ripresa va rallentando ovunque e soprattutto perché dobbiamo finalmente porre rimedio ai problemi strutturali che nel lungo periodo hanno ridotto la competitività del nostro Paese e ci hanno fatto pagare nell'ultimo decennio un prezzo fra i più alti fra i Paesi avanzati.

Il tradizionale appuntamento bancario di luglio assumeva quest'anno un particolare connotato politico perché per la prima volta dopo la formazione del governo metteva a confronto il presidente dell'Abi, il governatore della Banca d'Italia e il nuovo ministro dell'Economia. Il primo non si è fatto pregare e ha sottolineato con forza la necessità di «voltare definitivamente pagina» ma mettendo in grande risalto i vincoli da rispettare e soprattutto le insidie della tentazione di cedere alle derive nazionaliste di stampo mediterraneo (o mitteleuropeo, si potrebbe aggiungere).

Il filo rosso che lega le tre relazioni è quello del debito pubblico. Patuelli e Visco hanno messo in rilievo il pericolo di un trattamento discriminatorio dei titoli pubblici nei bilanci delle banche (come vorrebbero le derive teutoniche dei nazionalismi) che non solo comprometterebbe il risanamento in

atto dei sistemi bancari periferici, ma sarebbe la resa definitiva di fronte nella battaglia per arrivare finalmente alla condivisione dei rischi in Europa.

Unione bancaria è stata un grande passo in avanti, ma in mancanza di una dotazione adeguata del meccanismo unico di risoluzione e soprattutto di un sistema unico di assicurazione dei depositi, ci troviamo ancora in mezzo al guado perché il rischio di ciascuna banca è condizionato in primo luogo dal rischio Paese, come abbiamo toccato con mano da ultimo nei giorni di incertezza politica, quando lo spread è schizzato verso l'alto e i corsi delle banche italiane sono stati penalizzati molto più della media. La lezione è che i vincoli comunitari hanno senso se trovano una compensazione a livello accentrato, ma fintanto che questo non succede, non si raggiungono tutti i vantaggi dell'integrazione finanziaria e la crisi cova sempre dietro l'angolo. Questo, ha ricordato il governatore, vale anche per la finanza pubblica, dove i margini di manovra nazionali si sono ulteriormente ridotti (non solo per noi), mentre gli strumenti europei di stabilizzazione macroeconomica non sono stati adeguatamente potenziati.

È sterile, ha detto Visco, contrapporre l'obiettivo della riduzione dei rischi a quello della loro condivisione. Il completamento dell'Unione bancaria è il caso classico di una riforma che, mettendo i rischi a fattor comune, può portare a una sostanziale unione dei mercati dei capitali. Che a sua volta è necessaria per eliminare la frammentazione finanziaria e permettere che il capitale privato svolga la funzione di assorbimento degli shock che caratterizza i mercati veramente integrati come quello americano. Lo stesso discorso vale per la necessità di creare una capacità di bilancio europea per limitare le

conseguenze di recessioni nei singoli stati membri senza pesare sulle finanze pubbliche nazionali, contenendo così il rischio di crisi sovrane e la necessità di ricorrere a interventi di salvataggio, che si sono dimostrati molto costosi.

Il ministro Tria ha opportunamente sottolineato l'impegno del governo a confermare gli obiettivi di bilancio concordati con Bruxelles, in particolare quello di surplus strutturale che guida la riduzione del rapporto fra debito pubblico e reddito lordo. Un segnale importante, soprattutto per il nostro sistema bancario perché, come si è visto recentemente, è quest'ultimo a pagare per primo lo scotto di incertezze sulla sostenibilità del debito con conseguente aumento degli spread, che, giova ricordare, è oggi 100 punti base sopra il livello di inizio maggio.

Ridurre il debito pubblico è fondamentale per ridurre la pressione fiscale, ha detto Patuelli (con il che si adombra la necessità di un sentiero di rientro più deciso di quello scandito dai surplus strutturali). Occorrono misure strutturali che diano le risposte che sono mancate negli ultimi 20 anni e che non ci hanno consentito di cogliere tutte le opportunità della moneta unica, gli ha fatto eco Visco. Le politiche di sostegno della domanda difficilmente ci portano fuori dalle secche della bassa crescita e del ristagno della competitività. Altrimenti, ha concluso il governatore, rischiamo di lasciare in eredità alla nuova generazione un debito più elevato e un reddito più basso. Non è quello che deve fare un governo che fa del cambiamento la sua bandiera.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

