



Corso di Laurea magistrale
in Amministrazione finanza e controllo

ordinamento ex D.M. 270/2004

Tesi di Laurea

**La somministrazione di lavoro: il ruolo
centrale delle Agenzie per il Lavoro**

Relatore

Ch. Prof. Maurizio Falsone

Laureando

Chiara Tessaro
858396

Anno Accademico

2021 / 2022

Sommario

Premessa	5
Dal divieto di interposizione alla somministrazione di lavoro: evoluzione storica e normativa	7
1.1 Nel mercato del lavoro: la strada verso la flessibilità	8
1.2 Intermediazione di lavoro e divieto di interposizione	14
1.3 Un sistema inefficiente: flessibilità come risposta alle nuove esigenze del mercato	19
1.4 Il “ <i>Pacchetto Treu</i> ” e l’introduzione del lavoro interinale	25
1.5 Tra flessibilità e sicurezza: il concetto di <i>flexicurity</i> nel “ <i>Libro Bianco sul mercato del lavoro</i> ”	31
1.6 La “ <i>Riforma Biagi</i> ”	34
1.7 Le Agenzie per il Lavoro nel Decreto Legislativo 276/2003	39
1.8 Il ruolo dell’Europa nella modernizzazione del mercato del lavoro	46
1.9 Le recenti riforme sulla somministrazione di lavoro e la normativa di riferimento attuale	49
1.10 Il divieto di interposizione di manodopera oggi	53
Somministrazione di lavoro: la disciplina attuale	57
2.1 Il concetto di somministrazione di lavoro	62

2.2	Somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato	64
2.3	I soggetti della somministrazione	75
2.3.1	Utilizzatore	75
2.3.2	Agenzia di somministrazione di lavoro	77
2.3.3	Lavoratore	81
2.4	Contratto (commerciale) di somministrazione e contratto di lavoro	84
2.5	Autorizzazione ed accreditamento	92
2.6	La bilateralità nella somministrazione di lavoro	96
2.7	I diritti del lavoratore somministrato	101
2.8	Le ipotesi di divieto e la somministrazione irregolare	105
2.9	Il regime sanzionatorio	108
2.10	Il lavoro in somministrazione: un bilancio	110
2.10.1	Mercato	111
2.10.2	Posizione individuale del lavoratore	124
2.11	La somministrazione tramite agenzia nei paesi UE	126
	Randstad Italia Spa: un virtuoso esempio	131
3.1	Dalla nascita di Randstad alla sua diffusione nel mondo	131
3.2	Il gruppo Randstad in Italia: storia e <i>mission</i> dell'organizzazione	133
3.2.1	Storia e configurazione attuale	134
3.2.2	L'approccio del gruppo	139

3.2.3 <i>Human forward</i>	142
3.3 Servizi <i>HR</i> a 360°	145
3.3.1 <i>Lo staffing</i>	146
3.3.2 <i>Il permanent placement</i>	154
3.3.3 <i>HR Solutions</i>	157
3.3.4 <i>Randstad Services</i>	160
3.4 <i>Randstad nel mercato del lavoro italiano</i>	161
3.5 <i>La strategia economico finanziaria del gruppo</i>	163
3.6 <i>La sostenibilità sociale</i>	166
3.7 <i>Somministrazione di lavoro ed agenzie: una valutazione complessiva</i>	172
Fonti normative	180
Bibliografia	184
Elenco dei grafici	191
Elenco delle immagini	194
Elenco delle tabelle	195
Ringraziamenti	196

Premessa

L'istituto della somministrazione di lavoro nell'ordinamento legislativo italiano è, al giorno d'oggi, caratterizzato da ampia diffusione in tutto il territorio nazionale. Questo studio si propone di tracciare un quadro organico dell'evoluzione normativa di tale istituto, partendo dal divieto di interposizione di manodopera ed arrivando all'apparato legislativo odierno, aggiungendo all'analisi il soggetto delle agenzie per il lavoro e l'esempio costituito da Randstad Italia S.p.A.

Indagando i cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro, e le conseguenti modificate esigenze in capo alle imprese, l'evoluzione normativa della fattispecie analizzata rappresenta il percorso attraverso cui il legislatore mira a combattere le rigidità tipiche del mercato attraverso la sua flessibilizzazione.

Con l'introduzione del lavoro interinale con la Legge numero 196/1997 viene per la prima volta data liceità al concetto di intermediazione di lavoro, fino a quel momento caratterizzata da un'accezione prettamente negativa, purché l'interposto disponga di caratteristiche individuate dal legislatore. Successivamente, con il Decreto Legislativo numero 276/2003, prosegue il cammino iniziato con la riforma precedente verso la flessibilità, considerata lo strumento da utilizzare per combattere le sfide poste dal contesto economico e sociale e combattere il fenomeno della disoccupazione: fra le varie riforme contenute nel decreto, viene abrogato l'istituto del lavoro interinale ed introdotta la somministrazione di manodopera.

Le successive riforme, fra le più impattanti il Decreto Legislativo numero 81/2015 ed il Decreto Legge numero 87/2018, hanno modificato alcuni elementi della fattispecie, ad esempio durata contrattuale, campo di applicazione ed apparato sanzionatorio, senza però variarne la natura.

A livello generale, si può affermare che, a partire dal 1997, il legislatore abbia avuto l'obiettivo di trasformare il mercato del lavoro attraverso un'iniezione di flessibilità, mantenendo alto il livello di protezione nei confronti dell'individuo. Tramite la crescente attenzione a diritti del lavoratore, sua tutela e formazione professionale, la

posizione individuale dell'individuo non è più connessa alla garanzia del posto di lavoro, ma all'occupabilità in tutte le fasi della vita lavorativa.

Il percorso verso la flessibilità, da un lato sostenuto in quanto connesso alla modernizzazione di un mercato ritenuto dai più troppo rigido per essere sano e funzionare in modo efficiente, viene dall'altro lato criticato per la conseguente precarizzazione del lavoro, a scapito dell'individuo.

Nel presentare la fattispecie della somministrazione di lavoro, attore protagonista risulta essere l'agenzia per il lavoro, che viene analizzata con particolare attenzione ai requisiti da soddisfare per l'iscrizione all'albo e l'esercizio dell'attività, e l'evoluzione di questi nel corso del tempo. Attraverso la descrizione di struttura, caratteristiche e funzioni dell'istituto della somministrazione e del soggetto dell'agenzia, il testo analizza poi l'azienda Randstad Italia S.p.A., considerata un esempio virtuoso di soggetto operante nel mercato. Un operatore a 360°, che agisce su più fronti e, attraverso una serie di servizi distinti ma tra loro complementari, migliora la qualità e l'efficienza del servizio offerto ed il sostegno nei confronti dell'individuo alla ricerca di occupazione e dell'azienda con necessità di manodopera, riuscendo a realizzare il *perfect match* fra i soggetti appena citati.

Capitolo 1

Dal divieto di interposizione alla somministrazione di lavoro: evoluzione storica e normativa

Nel tentativo di ripercorrere l'evoluzione storica e normativa del concetto di somministrazione di lavoro in Italia occorre analizzare le principali riforme sociali ed economiche intervenute nel mercato del lavoro, a loro volta connesse al contesto in cui si collocano. Il mercato del lavoro, infatti, riflette la società in cui vive e le sue caratteristiche endemiche: fattori sociali ed economici determinano scostamenti tra domanda ed offerta¹ e, di conseguenza, fanno sì che il raggiungimento dell'equilibrio non sia un fenomeno meccanico.

L'origine della somministrazione di lavoro in Italia è da ricercare nel divieto di interposizione vigente nel secondo dopoguerra; il sistema legislativo degli anni '40, definito come un sistema vincolistico e di natura pubblica, è stato progressivamente modellato sulle nuove esigenze e liberalizzato, consentendo ad attori privati, quali le agenzie per il lavoro, di diventare soggetti attivi e fondamentali nel processo di incontro fra domanda ed offerta.

Le tappe di questo percorso sono da considerarsi conseguenze e cause di un susseguirsi di riforme volto a sanare i vizi della società in cui nascono, col fine ultimo

¹ Domanda ed offerta di lavoro sono influenzate da una serie di variabili: il raggiungimento dell'equilibrio, di conseguenza, non è determinato unicamente dal numero di opportunità professionali offerte e il personale alla ricerca di nuova occupazione. È infatti influenzato da caratteristiche della società locale, fenomeni di *mismatch* occupazionale legati all'inadeguatezza delle competenze e alla selettività dell'offerta, esistenza di mercati locali, regolazione giuridica del mercato del lavoro, politiche per l'occupazione, sistema di relazioni industriali ed intervento delle istituzioni con manovre finalizzate a favorire l'incontro di domanda ed offerta. A questi elementi, si aggiungono le caratteristiche personali dei candidati (istruzione, cultura, disponibilità, responsabilità extra-lavorative) e delle imprese stesse (posizionamento competitivo, strategie di reclutamento e politiche di gestione del personale).

di tutelare le parti nell'ottica del raggiungimento di un migliore equilibrio nel mercato del lavoro.

1.1 Nel mercato del lavoro: la strada verso la flessibilità

Il punto di partenza di questa evoluzione coincide con l'immediato dopoguerra², epoca in cui l'ordinamento legislativo lavoristico in Italia si fonda sul modello del collocamento pubblico obbligatorio.

Sotto la spinta internazionale della Convenzione OIL³ del 1933, numero 34, con cui viene richiesto agli stati firmatari dell'accordo di costituire agenzie pubbliche di collocamento guidate da un'autorità centrale e si sancisce l'illegittimità di agenzie private con scopo di lucro, lo Stato italiano riforma il mercato del lavoro emanando due norme che diventano guida del sistema quasi per tutta la seconda metà del secolo scorso.

Fondato sulle Leggi 264/1949 e 1369/1960⁴, i pilastri del sistema sono il monopolio pubblico del collocamento, la gestione statale accentrata e la chiamata numerica; come è stato definito da vari giuristi⁵, la combinazione di questi tre elementi

² Il mercato del lavoro italiano nell'immediato dopoguerra risulta essere estremamente danneggiato, sia nel comparto industriale che in quello agricolo. I principali limiti del sistema sono le difficoltà nella riconversione industriale e nel rifornimento delle materie prime; da un punto di vista sociale, le principali città sono distrutte dai bombardamenti e la povertà è una condizione diffusa. In questo contesto, la crescita della disoccupazione e l'inflazione della lira rappresentano il punto di partenza per il governo italiano per la ricostruzione del Paese.

³ Con il termine OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) o ILO (acronimo inglese, *International Labour Organization*) ci si riferisce ad un'agenzia, affiliata alle Nazioni Unite, fondata nel 1919 con l'obiettivo di promuovere la giustizia sociale tramite la difesa e la promozione dei diritti individuali e collettivi.

Per un ulteriore approfondimento, si veda Treu T., "*OIL: un secolo per la giustizia sociale*", in "*Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*" (periodico trimestrale), Franco Angeli, Milano, ED. 2019/163

⁴ Per un ulteriore approfondimento sulle Leggi 264/1949 e 1369/1960 si veda il paragrafo 1.2 "*Intermediazione di lavoro e divieto di interposizione*" del presente testo

⁵ Fra gli altri, si veda Corti M., "*Mercato del lavoro, intermediazione e collocamenti speciali*" in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), "*Il nuovo diritto del lavoro*", Giappichelli, Torino, 2014

rappresenta un eccesso di vincolismo, presente in tale misura in nessun altro stato del mondo occidentale. A questi elementi va aggiunto il generale divieto di interposizione di manodopera, ovvero la proibizione per gli imprenditori di avvalersi della prestazione lavorativa di individui assunti da terzi, con l'obiettivo di evitare casi di sfruttamento in cui il datore di lavoro non si faccia carico degli obblighi connessi all'assunzione di personale; il divieto viene poi corredato da sanzioni civili e penali per i trasgressori e dalla trasformazione della titolarità del rapporto di lavoro nei confronti dell'utilizzatore.

Tale sistema rimane pressoché invariato fino agli anni '70 circa, quando con lo "*Statuto dei Lavoratori*"⁶ vengono apportate alcune modifiche: se da un lato le organizzazioni sindacali rientrano, seppur parzialmente, fra gli attori del processo di collocamento, dall'altro la chiamata nominativa si qualifica come un evento raro e subordinato all'approvazione degli uffici pubblici. Nel contesto europeo, in questi anni si diffonde la convinzione che il monopolio statale del collocamento non sia in grado di rispondere in modo efficiente alle esigenze di un sistema complesso ed in costante mutamento: nascono le prime agenzie per l'occupazione⁷; al contempo, l'emanazione dello "*Statuto dei Lavoratori*" evidenzia come l'Italia sia ancorata all'assetto preesistente.

I profondi mutamenti dal punto di vista economico e sociale, il decentramento produttivo e l'esternalizzazione,⁸ così come le nuove organizzazioni aziendali e i progressi in termini di processo produttivo rendono chiara la necessità di una

⁶ Legge 20 maggio 1970, numero 300: "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*", cd. "*Statuto dei Lavoratori*"

⁷ Per approfondire il tema dei servizi privati per l'impiego in paesi esteri durante la fase della liberalizzazione in Italia si vedano in "*Diritto delle Relazioni Industriali. Rivista trimestrale della Associazione Lavoro e Ricerche*", numero 4/VIII, diretta da Spagnuolo Vigorita L., Biagi M., Giuffrè Editore, Milano, 1998, rispettivamente: Moberly R. B., Gramming R. J., "*Lavoro intermittente tramite agenzia e appalto di servizi negli Stati Uniti*"; Weiss M., "*Le agenzie private per l'impiego in Germania*"; Hepple B., "*Le agenzie private per l'impiego nel Regno Unito*"

⁸ Con i termini "decentramento produttivo" ed "esternalizzazione" ci si riferisce al «fenomeno per cui determinate produzioni, o processi di produzione, che in passato venivano realizzati all'interno di un'impresa, vengono affidati a fornitori esterni» (da Enciclopedia Treccani). Queste nuove modalità organizzative, finalizzate alla riduzione dei costi di produzione e del costo del lavoro, nascono in risposta alla globalizzazione dei mercati e alla necessità delle imprese di adattare le modalità di produzione al nuovo contesto economico. Il fine ultimo è quello di essere competitivi in un contesto in cui la concorrenza diventa maggiormente aggressiva causa l'ingresso nei mercati dei paesi in via di sviluppo.

importante riforma, che trasformi il sistema, fino a quel momento statico e vincolato, in uno flessibile e libero: il pilastro contrattuale del modello italiano, cioè il contratto a tempo indeterminato ed a tempo pieno, si rivela inadatto a soddisfare le esigenze di un mercato rapido ed in costante evoluzione, che lega l'impresa al mantenimento di forza lavoro priva della necessaria professionalità.

In questo contesto, a partire dal 1980, una serie di riforme liberalizza progressivamente il mercato del lavoro, creando un sistema nuovo in grado di superare i limiti di inefficienza che fino a quel momento lo avevano caratterizzato. In particolare, vanno citate la Legge 28 febbraio 1987, numero 56 e la Legge 23 luglio 1991, numero 223, che riguardano, rispettivamente, la possibilità di derogare alle ordinarie norme di collocamento per le Commissioni Regionali per l'impiego, entrate nel sistema, e l'abolizione della chiamata numerica in favore della nominativa.

L'inefficienza degli uffici di collocamento, incapaci di gestire in toto il complesso mercato del lavoro italiano, e la sentenza "*Job Centre II*"⁹ della Corte di Giustizia Europea¹⁰, che condanna l'Italia per il modello di collocamento esclusivamente pubblico, non in grado di soddisfare le necessità dei cittadini e limitante l'evoluzione del mercato stesso, determinano l'inizio della fase della liberalizzazione.

Prima con il Decreto Legge 1 ottobre 1996, numero 510 convertito in Legge 28 novembre 1996, numero 608, che prevede l'abrogazione della chiamata nominativa in favore della diretta¹¹, e successivamente con la Legge 196/97 dal punto di vista dell'intermediazione e il Decreto Legislativo 469/1997 dal punto di vista del

⁹ Corte di Giustizia Europea, 11 dicembre 1997, C-55/96

¹⁰ La Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE), fondata nel 1952, ha l'obiettivo di «garantire che il diritto dell'Unione Europea venga interpretato e applicato allo stesso modo in ogni paese europeo e garantire che i paesi e le istituzioni dell'Unione rispettino la normativa dell'UE» (da sito web CGUE).

¹¹ Si veda articolo 9-bis, comma 2, Decreto Legge 1 ottobre 1996, numero 510: «In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato [...] i datori di lavoro privati [...] sono tenuti a darne comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato».

collocamento, l'Italia rinnova l'apparato legislativo che governa il mercato del lavoro.

Il cosiddetto “*Pacchetto Treu*”¹², infatti, deroga al divieto di interposizione e consente alle imprese fornitrici di assumere lavoratori subordinati e destinarli in via temporanea ad un'altra impresa, detta utilizzatrice, che organizza, dirige e si avvale della loro prestazione lavorativa. Va evidenziato come questa riforma non costituisca una liberalizzazione totale nell'ambito dell'interposizione di manodopera, bensì un primo passo verso un sistema più flessibile: rimangono presenti limitazioni volte a mantenere intatto il ruolo centrale dello Stato nella definizione degli indirizzi delle politiche del lavoro e nell'identificazione dei requisiti per l'autorizzazione delle agenzie interinali.

Con il “*Decreto Montecchi*”, invece, lo Stato assegna il servizio di collocamento e delle politiche attive del lavoro alle Regioni (e successivamente alle Province), mantenendo unicamente una funzione di vigilanza, indirizzo e coordinazione¹³.

A partire dal 1997, con la Convenzione numero 181 OIL che prevede la costituzione di un mercato del lavoro libero in cui distinti soggetti possono agire ed interagire, le strutture pubbliche sono affiancate da operatori privati, in un'ottica di sussidiarietà, con l'offerta di nuovi servizi per rispondere alle numerose e mutevoli evoluzioni del mercato. Con un elaborato metodo di autorizzazioni ed accreditamento, lo Stato è in grado di monitorare i soggetti che entrano nel sistema, definire le politiche da attuare e gli obiettivi da raggiungere.

Va evidenziato come la dottrina sia in disaccordo in merito a come valutare questa evoluzione normativa; da un lato, le riforme sfociate nella liberalizzazione vengono identificate come un «arretramento dello Stato» a favore delle dinamiche di mercato. Assumendo il punto di vista di altri studiosi¹⁴, invece, è possibile affermare che i servizi in origine offerti dal pubblico sono affiancati da nuovi organizzati da soggetti privati, in un'ottica di concorrenza e di complementarità, con la conseguenza

¹² Per un ulteriore approfondimento sulla Legge 196/97 si veda il paragrafo 1.4 “*Il “Pacchetto Treu” e l'introduzione del lavoro interinale*” del presente testo

¹³ Si veda Articolo 117, Costituzione, successivamente modificato dalla Legge Costituzionale 18 ottobre 2001, numero 3

¹⁴ Si veda, tra gli altri, Spattini S., “*Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo*”, Giuffrè Editore, Milano, 2008

di incrementare l'offerta sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, riuscendo a soddisfare le necessità di tale mercato.

A partire dagli anni 2000, le successive riforme del mercato del lavoro italiano seguono la strada presa da Treu verso liberalizzazione e flessibilizzazione del mercato del lavoro; la consapevolezza del basso tasso di occupazione in Italia in confronto agli altri paesi europei rende chiara la necessità di migliorare le previsioni in termini di somministrazione ed intermediazione di manodopera.

Il 3 ottobre 2001 viene pubblicato il cosiddetto "*Libro Bianco sul Mercato del Lavoro*", coordinato da Maurizio Sacconi e Marco Biagi, che si propone di identificare tutti i limiti del sistema e proporre soluzioni atte a risolverli.

L'obiettivo coincide con lo sviluppo economico e l'incremento dell'occupazione, anche attraverso l'autorizzazione all'azione degli operatori privati, ostacolati dal punto di vista normativo. Il concetto alla sua base è la *flexicurity*, ovvero la flessibilità dal punto di vista contrattuale e la sicurezza per i lavoratori, in termini di ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro. Coerentemente con questo e con le riforme avvenute nei vicini paesi europei, ci si propone di istituire un sistema concorrenziale fra i settori pubblico e privato, dando agli attori operanti in quest'ultimo la possibilità di sorpassare il limite della temporaneità di manodopera interinale e di istituire nuovi servizi volti all'incontro fra domanda ed offerta.

Da un punto di vista pratico, a modificare il sistema legislativo italiano secondo le linee guida previste dal "*Libro Bianco*" è la cosiddetta "*Riforma Biagi*", coincidente con la Legge 14 febbraio 2003, numero 30, entrata in vigore con il Decreto Legislativo 10 settembre 2003, numero 276¹⁵. I punti fondamentali della riforma coincidono con l'introduzione e la modifica di numerose tipologie di contratti di lavoro (in particolare: collaborazioni a progetto, contratto di apprendistato e di inserimento lavorativo, collaborazioni occasionali, lavoro intermittente, distacco), l'abrogazione del lavoro interinale e l'introduzione della somministrazione di lavoro.

¹⁵ Per un ulteriore approfondimento sulla "*Riforma Biagi*" si vedano i paragrafi 1.6 "*La "Riforma Biagi"*" e 1.7 "*Le Agenzie per il Lavoro nel Decreto Legislativo 276/2003*" del presente testo

In questo senso viene istituito un nuovo regime di accreditamento per intermediari pubblici e privati, le caratteristiche da possedere in capo alle società per praticare la somministrazione e si qualificano diverse attività nell'ambito del mercato del lavoro, ognuna delle quali volta ad un suo miglior funzionamento. Viene, infine, istituita la borsa continua del lavoro, con l'obiettivo di istituire un sistema di collaborazione e cooperazione fra gli attori operanti nel mercato per il suo sviluppo e la crescita dell'occupazione. Nasce, in Italia e nei paesi del mondo occidentale, l'Agenzia per il Lavoro: a partire dal 2003 l'Unione Europea pubblica una serie di direttive volte ad identificare la strada da seguire per favorire la crescita economica e le azioni da mettere in pista per percorrerla. Un esempio è costituito dalla Direttiva UE 104/2008¹⁶, regolante la somministrazione di lavoro e il soggetto dell'agenzia in sede comunitaria.

La crisi economico finanziaria del 2008, d'altra parte, dimostra al legislatore che la flessibilizzazione del mercato del lavoro non costituisce una soluzione sufficiente alla risoluzione dei mali del mercato del lavoro: da questo momento in poi, l'evoluzione normativa riflette la costante oscillazione fra flessibilità e stabilità. Dal 2012 in poi una serie di riforme modifica sensibilmente la normativa sulla somministrazione di lavoro, in particolar modo derogando e modificando il regime di causalità e prendendo accorgimenti volti a combattere la precarietà e garantire stabilità all'individuo. L'apparato legislativo è attualmente governato dal “*Jobs Act*” e dal Decreto Legge numero 87/2018, a cui si aggiungono le deroghe apportate causa la diffusione della crisi epidemiologica da Covid-19¹⁷ con l'obiettivo di favorire la ripresa economica e tutelare l'interesse delle parti coinvolte nel rapporto di lavoro.

¹⁶ Direttiva 19 novembre 2008, numero 2008/104/CE: *Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al lavoro tramite agenzia interinale*

¹⁷ Per un ulteriore approfondimento sull'apparato legislativo attuale si veda il capitolo 2 “*Somministrazione di lavoro: la disciplina attuale*” del presente testo

1.2 Intermediazione di lavoro e divieto di interposizione

Terminata la Seconda Guerra Mondiale e negli anni successivi, l'Italia si trova in un profondo stato di crisi sotto vari punti di vista; nell'ambito lavoristico, questo è causato da alto tasso di disoccupazione, salari estremamente bassi, condizioni di lavoro precarie ed ampia diffusione del fenomeno del cosiddetto "caporalato"¹⁸. Oltre al conseguente disequilibrio nel mercato e il mancato incontro fra domanda ed offerta di lavoro, va evidenziato come tali elementi abbiano effetti negativi nei confronti dei lavoratori stessi, con violazioni alla loro dignità e all'esercizio dei diritti previsti. Nell'ambito del caporalato mancano, infatti, i presidi in termini di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, è frequentemente violata la normativa in materia di orario di lavoro, ferie, riposo settimanale, malattia, retribuzione e vengono frequentemente utilizzati metodi di sorveglianza degradanti. Il rischio che tali fattori, altamente pericolosi dal punto di vista sociale, causino nuovi conflitti diffonde la necessità di un intervento dello Stato nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di istituire un sistema di *welfare* adeguato alle necessità della popolazione ed a combattere la diffusione della disoccupazione.

Allo scopo di promuovere il principio costituzionale di effettività del diritto al lavoro¹⁹ e tutelare i lavoratori, parte debole dal punto di vista contrattuale, vengono emanate la Legge 29 aprile 1949, numero 264²⁰ e la Legge 23 ottobre 1960, numero

¹⁸ Sulle caratteristiche del fenomeno si veda Giuliani A., *"I reati in materia di "caporalato", intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"*, Padova University Press, Padova, 2015: con il termine "caporalato" ci si riferisce ad un «modello di sfruttamento della manodopera produttiva», in origine nel settore agricolo e, successivamente, nei settori tutti. «Il "caporale" [...] svolge un'attività di intermediazione reclutando manodopera giornaliera, sovente non specializzata, per collocarla poi presso i datori di lavoro e pretendendo a titolo di compenso per quanto svolto una cospicua percentuale della retribuzione dei lavoratori interessati [...]. I prestatori di lavoro vittime del "caporalato" sono spesso soggetti che versano in condizioni di particolare vulnerabilità sul piano economico-sociale, ora stranieri privi del permesso di soggiorno, ora inoccupati alla ricerca disperata di un impiego».

¹⁹ Articolo 4, Costituzione: «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società».

²⁰ Legge 29 aprile 1949, numero 264: *"Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati"*, cd. *"Legge Fanfani"*

1369²¹, definendo, rispettivamente, i confini di intermediazione ed il divieto di interposizione.

La Legge 264/1949, in particolare, all'articolo 7, sancisce la natura pubblicistica dell'attività di collocamento della forza lavoro. Prevede, successivamente, la costituzione di liste in cui i lavoratori inoccupati vengono inseriti e categorizzati per fascia d'età, *status* sociale e precedenti esperienze lavorative, e la registrazione di queste presso gli uffici di collocamento.

Agli articoli 8-10, si legge che «chiunque aspiri ad essere avviato al lavoro alle dipendenze altrui deve iscriversi nelle liste di collocamento. [...] Le iscrizioni nelle liste di collocamento devono essere eseguite secondo l'ordine di presentazione della richiesta. Le iscrizioni devono essere distinte secondo classificazioni: lavoratori disoccupati [...], giovani di età inferiore ai 21 anni, persone in cerca di prima occupazione o rinviati dalle armi, casalinghe in cerca di lavoro, pensionati in cerca di occupazione, lavoratori occupati in cerca di altra occupazione. Entro l'ambito delle classificazioni suddette i lavoratori iscritti saranno raggruppati per settori di produzione, entro ciascun settore per categorie professionali ed entro ciascuna categoria per qualifica o specializzazione».

A quanto appena citato si aggiunge la previsione della costituzione di una apposita lista per «coloro che richiedano di essere avviati a lavori di breve durata o a carattere stagionale»; è interessante notare come la norma identifica, fin da questa fase, una particolare categoria di lavoratori e settori produttivi per i quali è necessario un modello lavorativo di tipo flessibile. Possono essere considerati appartenenti a questa classificazione i lavoratori operanti nell'ambito agricolo, legati appunto alla stagionalità della produzione o alla necessità di supporto nella raccolta del prodotto per i casi che oggi definiremmo “picchi di lavoro”.

Come recitano gli articoli successivi²², alla necessità dei datori di lavoro di assumere manodopera, salvo casi particolari²³, questi si sarebbero rivolti agli uffici sopra

²¹ Legge 23 ottobre 1960, numero 1369: “*Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti di opere e di servizi*”

²² Si vedano gli articoli 13 e 14 della norma

²³ I casi di esonero dall'obbligo di rivolgersi agli Uffici di Collocamento sono esplicitati all'articolo 11 della norma, e riguardano i parenti del datore di lavoro, il personale con funzioni direttive, i lavoratori di concetto o specializzati assunti

menzionati formulando richieste cosiddette “numeriche” per categoria e qualifica professionale²⁴ e comunicando le condizioni contrattuali previste per l’assunzione. A corredo della norma, al Capo III, “*Disposizioni Penali*”, sono previste le ipotesi per cui si costituisce reato: in primo luogo, nei confronti dell’intermediario che fornisce manodopera operando al di fuori degli uffici di competenza, e, successivamente, verso il datore di lavoro utilizzatore di personale illegalmente fornito.

Tale norma prevede la completa esclusione dei privati dal mondo del lavoro e l’istituzione di un modello in cui gli uffici pubblici sono protagonisti di tutte le fasi di incontro fra domanda ed offerta: incontro, costituzione del rapporto, assunzione. Oltre a non prendere in considerazione la figura del sindacato, che nell’epoca fascista e fino a questo momento è titolare, fra le altre, della funzione di avviamento al lavoro ed assistenza dei disoccupati, esclude enti locali e territoriali: il mondo del lavoro è modellato esclusivamente sul collocamento pubblico obbligatorio.

La struttura pubblica si configura, infatti, come guida sia per i cittadini disoccupati alla ricerca di lavoro, sia per gli occupati interessati a nuove occupazioni, sia per gli imprenditori con esigenze di personale: l’assegnazione alla politica del compito di attuare il diritto del lavoro, infatti, è vista come soluzione per garantire equità nel mercato. L’autonomia contrattuale del datore di lavoro risulta limitata dall’obbligo di riferimento all’ufficio di collocamento in caso di esigenza di personale, dal vincolo dell’indicazione unitaria del numero di lavoratori necessari e, infine, dall’imposizione nell’assunzione dei candidati individuati dall’ufficio sulla base dell’ordine di precedenza individuato dalla norma stessa.

La Legge numero 1369, d’altra parte, mira ad eliminare il fenomeno di appalto di manodopera, identificandolo a livello generale come una particolare forma

mediante concorso pubblico, i lavoratori esclusivamente a compartecipazione, gli addetti ai servizi familiari, i lavoratori destinati ad aziende con non più di tre dipendenti oppure ad aziende rurali con non più di sei dipendenti in zone geografiche definite.

²⁴ Va citato il fatto che la cd. “chiamata nominativa” costituiva una valida alternativa alla numerica per le aziende di piccole medie dimensioni e con un numero di dipendenti pari a massimo cinque. Per le aziende di dimensioni maggiori, la chiamata nominativa era consentita entro i limiti di una percentuale definita dalla legge.

Nel caso di un lavoratore dipendente, era «ammesso il passaggio [...] dall’azienda nella quale era occupato ad un’altra» (si veda articolo 11, comma 6 della norma). Emerge quindi come esistessero delle casistiche in cui il vincolo della chiamata numerica era eluso; tale procedura rimaneva però la maggiormente utilizzata per il collocamento.

di rapporto giuridico fra tre soggetti, nel quale l'interponente si assicura le prestazioni di un lavoratore con il quale non intrattiene alcuna relazione diretta. Il prestatore di lavoro risulta infatti essere assunto, diretto e retribuito dall'interposto, che a sua volta si impegna a trasferire la prestazione lavorativa all'interponente, slegato dagli obblighi retributivi e contributivi tipicamente in capo al datore di lavoro²⁵.

All'articolo 1 della norma è sancito il divieto per l'imprenditore «di affidare in appalto²⁶ o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono. È altresì vietato all'imprenditore di affidare ad intermediari, siano questi dipendenti, terzi o società anche se cooperative, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori di opere assunti e retribuiti da tali intermediari». Alla violazione del divieto conseguono una sanzione penale ed una civile, che consistono, rispettivamente, nel pagamento di un'ammenda per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione da parte di appaltante ed appaltatore, e nella sostituzione all'intermediario dell'utilizzatore nella titolarità del rapporto di lavoro.

Si ravvisa chiaramente come l'intento della norma sia quello di evitare qualsiasi forma di sfruttamento del lavoratore da parte sia dell'intermediario che dell'utilizzatore, evitando i casi in cui la presenza di un terzo soggetto nell'ambito del normale rapporto di lavoro consenta all'imprenditore di sfuggire agli obblighi legati all'utilizzazione di una prestazione lavorativa. Oltre all'obiettivo individuale di tutela nei confronti dei lavoratori, di garanzia di sicurezza nello svolgimento dell'attività lavorativa e riconoscimento della sua dignità, si individua anche una forma di tutela di tipo collettivo. Il nuovo assetto normativo, stimolando l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, si suppone abbia come normale conseguenza l'incremento del tasso di occupazione, determinando effetti positivi per l'economia, come maggior potere d'acquisto e la conseguente crescita della propensione

²⁵ Si veda Guarnieri A., *“Il divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro”* in F. Carinci (a cura di), *“Diritto del Lavoro”*, vol. II, Utet, Torino, 1998

²⁶ Si qualifica un appalto «ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso a questo» (da articolo 1, Legge 1369/1960)

all'acquisto, e per la vita sociale, grazie alla restrizione della forbice di disuguaglianza²⁷.

La norma introduce, infine, il concetto di “pseudo appalto” all'articolo 3, disponendo che «gli imprenditori (che) appaltano opere o servizi [...] da eseguirsi nell'interno delle aziende con organizzazione e gestione propria dell'appaltatore, sono tenuti in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori da esso dipendenti un trattamento minimo inderogabile retributivo e ad assicurare un trattamento normativo, non inferiori a quelli spettanti a quelli da loro dipendenti».

Con tale previsione si introduce nell'assetto organizzativo una diversa forma di appalto, che non va considerata illecita ma è tollerata nel caso in cui garantisca ai lavoratori il medesimo trattamento dei dipendenti diretti dell'azienda presso cui il servizio viene prestato.

Il discrimine fra (sub)appalto e pseudo appalto è da ricercare nell'oggetto dell'appalto: se da un lato la norma nega la possibilità di “affittare” il lavoratore, può esserlo un'opera o un servizio, purché chi svolge la prestazione sia un individuo dipendente dall'appaltatore.

Emerge chiaramente come la *ratio* della disposizione sia quella di colpire sia l'intermediazione di manodopera di lavoratori dipendenti dell'interposto e diretti dall'interponente, sia l'utilizzazione di manodopera assunta e diretta da un intermediario, incrementando la tutela nei confronti del lavoratore e riducendo fenomeni di sfruttamento, al tempo altamente diffusi nel territorio italiano.

Tale modello del mercato del lavoro, definito "vincolistico", si rivelerà inefficiente nel momento in cui, causa la globalizzazione e la diffusione di modelli produttivi nuovi, il sistema inizierà a mutare.

²⁷ Con il termine “forbice di disuguaglianza” ci si riferisce al divario fra ricchi e poveri in termini di reddito ed opportunità.

1.3 Un sistema inefficiente: flessibilità come risposta alle nuove esigenze del mercato

Il modello del collocamento italiano descritto nel precedente paragrafo poggia le basi su un'interpretazione semplicistica del mercato del lavoro. Si basa su una teoria economica di tipo tradizionale secondo cui la domanda di lavoro è funzione del suo prezzo, vale a dire il salario, e il livello di occupazione è il risultato meccanico dell'incontro fra domanda ed offerta. Questa visione pecca nell'omissione di una serie di variabili complesse che influenzano pesantemente il sistema, fra cui, a livello generale e nella sua concezione più ampia, il contesto in cui il mercato si colloca, il diritto del lavoro, della previdenza sociale e delle relazioni industriali. In questo senso, rispettivamente, ci si riferisce alle norme che disciplinano i rapporti di lavoro, la tutela previdenziale ed assistenziale dei lavoratori dipendenti e gli equilibri fra le parti.

Con l'avvento della globalizzazione nei mercati, fenomeni come il decentramento produttivo e l'esternalizzazione²⁸ si diffondono ampiamente: diventa necessaria una riforma in grado di adattare il sistema legislativo alle nuove esigenze di flessibilità; il modello di collocamento pubblico e la forma contrattuale tipicamente diffusa, vale a dire il contratto di lavoro *full time* ed a tempo indeterminato, non sono la risposta giusta alle esigenze degli imprenditori del Paese.

A partire dagli anni '70 circa una serie di riforme modifica il sistema legislativo italiano, liberalizzandolo progressivamente: fra queste, vanno citate lo "Statuto dei Lavoratori", la Legge 28 febbraio 1987, numero 56 e la Legge 23 luglio 1991, numero 223.

La Legge 20 maggio 1970, numero 300, in particolare, regola lo svolgimento dei rapporti lavorativi: diviso in cinque titoli, è dedicato a dignità e

²⁸ Va considerato come i fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo siano ambivalenti: da un lato la virtù connessa alla razionalizzazione delle attività aziendali, le specializzazioni e lo sviluppo tecnologico dei processi produttivi, dall'altro il rischio che la riduzione di personale o la delocalizzazione siano accompagnate da danni al personale dipendente. Le riforme italiane, nell'adeguare l'assetto normativo alle nuove esigenze, si caratterizzano per il tentativo di mantenere le garanzie nei confronti dei lavoratori coinvolti.

libertà del lavoratore²⁹, alle attività sindacali³⁰, al collocamento ed è corredato dall'indicazione delle pene previste per la violazione delle previsioni in esso contenute.

L'articolo 33³¹, in riferimento agli uffici pubblici di collocamento, stabilisce l'obbligo di costituzione di commissioni «presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro [...] quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative». La commissione si unisce all'ufficio pubblico di collocamento nei compiti di costituzione ed aggiornamento delle graduatorie, avviamento al lavoro e gestione delle richieste pervenute dalle aziende. L'incremento di flessibilità dato dall'ingresso delle organizzazioni sociali nel mondo del collocamento è bilanciato dalla staticità della chiamata numerica, che rimane il metodo cardine per l'accesso al lavoro. La chiamata nominativa, d'altra parte, si qualifica come un evento raro e subordinato all'approvazione degli uffici pubblici: la procedura che consente di inserire in azienda personale identificato direttamente dall'imprenditore evitando il passaggio attraverso l'ufficio pubblico viene quasi interamente rimossa.

La Legge 28 febbraio 1987, numero 56: “*Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro*”, ha come obiettivo principale l'incremento dei casi di incontro fra domanda ed offerta di lavoro, con il conseguente abbassamento del tasso di disoccupazione, attraverso la promozione di programmi di politiche attive attuate dalle Commissioni regionali per l'impiego e dagli altri organi competenti. Il programma attuato si fonda su una riforma dell'organizzazione del collocamento e la costituzione di nuovi organismi di natura pubblica.

²⁹ Il Titolo I, “*Della Libertà e Dignità del lavoratore*” sancisce la libertà di opinione in tutti i luoghi in cui la prestazione lavorativa è svolta e il divieto di indagine circa le opinioni dei dipendenti, disciplina l'attività di guardie giurate e personale di vigilanza, accertamenti sanitari e visite di controllo. Inoltre, con la prima normativa sulla tutela della *privacy*, viene disciplinata la materia relativa ad impianti audiovisivi e strumenti di controllo sui lavoratori. Infine, definisce ambito di applicazione e procedura delle sanzioni disciplinari.

³⁰ Il Titolo II, “*Della Libertà Sindacale*” prevede il divieto di discriminazione nei confronti di dipendenti aderenti un sindacato, la libertà di (non) adesione ad un sindacato e la tutela contro i licenziamenti illegittimi. Il Titolo III, “*Dell'Attività Sindacale*”, invece, disciplina i cd. diritti sindacali, vale a dire di assemblea, di referendum, di affissione e di utilizzo dei locali. A questi, si aggiunge la previsione della costituzione di rappresentanze sindacali aziendali.

³¹ Articolo abrogato dall'articolo 8, Decreto Legislativo 19 dicembre 2002, numero 297

In particolare, vengono istituite le commissioni provinciali per l'impiego e l'Osservatorio del mercato del lavoro presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Così come si legge al Titolo I, "*Norme in materia di collocamento ordinario*", l'articolo 1 stabilisce la costituzione di sezioni circostanziali per l'impiego e la definizione dei rispettivi confini territoriali «tenendo conto delle caratteristiche locali del mercato del lavoro». Emerge chiaramente l'intento del legislatore di porre maggiore attenzione al carattere locale del mercato, attraverso l'istituzione di organi sempre più vicini ed inseriti nel contesto in cui operano. «Presso ciascuna sezione circoscrizionale è istituita la commissione circoscrizionale per l'impiego», la cui costituzione è definita dalla norma stessa, che, «nell'ambito delle direttive e dei criteri stabiliti dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale e dalla commissione regionale per l'impiego, impartisce disposizioni alla sezione circoscrizionale ai fini dell'attuazione delle procedure del collocamento e delle rilevazioni sul mercato del lavoro».

Le commissioni, definite dalla norma come «l'organo di programmazione, di direzione e di controllo di politica attiva del lavoro», hanno i compiti³² di esprimere pareri «sui programmi di formazione professionale predisposti dall'amministrazione e proporre la istituzione di corsi di qualificazione e riqualificazione professionale per i lavoratori iscritti nelle liste di collocamento [...], autorizzare operazioni di riequilibrio tra domanda e offerta di lavoro [...], predisporre programmi di inserimento al lavoro di lavoratori affetti da minorazioni fisiche o mentali o comunque di difficile collocamento [...], stabilire modalità diverse per l'iscrizione nelle liste di collocamento e diverse periodicità e modalità per la dichiarazione di conferma nello stato di disoccupazione, esprimere parere sulle richieste di cassa integrazione guadagni straordinaria e di eventuali proroghe [...], effettuare indagini presso le imprese sull'osservanza del principio di parità».

All'Osservatorio del mercato del lavoro, d'altra parte, viene affidato il compito di elaborare ed analizzare i dati inerenti al mercato per creare riforme e politiche attive strettamente connesse alle esigenze del momento.

³² Si veda articolo 5, "*Compiti delle Commissioni regionali per l'impiego*" della norma in analisi

Dall'altro lato, all'articolo 10 sono previsti i nuovi criteri di classificazione per la costituzione delle liste di collocamento; la prima classe è formata da lavoratori «occupati a tempo parziale con orario non superiore a venti ore settimanali e con contratto a tempo determinato di durata non superiore a quattro mesi nell'anno solare», la seconda da «lavoratori da lungo tempo in cassa integrazione o iscritti nelle liste di collocamento da lungo periodo e lavoratori occupati che aspirano a diversa occupazione», ed infine la terza da soggetti «titolari di trattamenti pensionistici di vecchiaia o di anzianità». Viene, inoltre, data rilevanza a carico familiare, anzianità di iscrizione alla lista e condizione patrimoniale ed economica del soggetto alla ricerca di lavoro.

All'articolo 12 vi è la previsione del cosiddetto principio di condizionalità: in caso di «mancata risposta, senza giustificato motivo, alle convocazioni da parte degli uffici competenti e mancata accettazione di offerta di lavoro a tempo indeterminato in linea con i requisiti professionali posseduti dall'interessato» consegue la cancellazione dalla lista di collocamento e la perdita del diritto all'indennità di disoccupazione, con l'obiettivo di proteggere il sistema da eventuali abusi.

Viene infine sottolineata la natura pubblicistica del collocamento con l'istituzione di agenzie per l'impiego di natura pubblica e rafforzato l'apparato sanzionatorio in caso di intermediazione illecita.

Con la Legge 23 luglio 1991, numero 223, inizia la destrutturazione del sistema di collocamento obbligatorio: in particolar modo, viene eliminato l'obbligo di ricorso alla chiamata numerica per i datori di lavoro e prevista la possibilità di assumere tutti i dipendenti con richiesta nominativa, ferma restando la previsione di una riserva di lavoratori appartenenti alle liste di mobilità.

Mentre il sistema legislativo italiano rimane caratterizzato da elementi quali il monopolio pubblico statale, la centralizzazione dei servizi e l'obbligo del passaggio attraverso le liste di collocamento per l'inserimento di lavoratori, a livello europeo si diffonde la convinzione che un modello efficiente di mercato del lavoro debba affiancare agli organi statali i soggetti privati.

Nel 1994 viene pubblicato il rapporto numero 6 dell'Ufficio Internazionale del Lavoro: fra i vari, un dato allarmante, mostra come gli uffici di collocamento pubblico riescano a gestire mediamente un terzo degli incontri fra domanda ed offerta

di lavoro. Il rapporto propone come soluzione la costituzione di agenzie private per l'impiego, identificate come società che, per contratto e dietro corrispettivo, si impegnano a «svolgere per singole persone e imprese clienti un'attività volta a facilitare o accelerare l'accesso ad un impiego, la progressione in carriera o la copertura di un posto di lavoro disponibile»³³. In questo senso, si afferma la necessità di un modello definito di “coesistenza attiva”, in cui operatori pubblici e privati agiscono in regime di concorrenza, complementarità e cooperazione, in un sistema di gestione del mercato del lavoro misto in cui si sviluppano sinergie in grado di soddisfare le esigenze di tutti gli attori, siano questi individui alla ricerca di nuova occupazione, siano questi aziende alla ricerca di personale.

Tale constatazione era già stata fatta propria da alcuni paesi europei³⁴ ed era sfociata nella Convenzione numero 181 OIL del 1997, che prevede la costituzione di un mercato libero del lavoro in cui distinti soggetti possono agire ed interagire, in cui le strutture pubbliche sono affiancate da operatori privati, in un'ottica di sussidiarietà, con l'offerta di nuovi servizi per rispondere alle numerose e mutevoli evoluzioni del mercato. Si prevede la condivisione di informazioni e notizie fra questi soggetti, l'uso di terminologia comune, la stesura ed organizzazione di programmi di collocamento e formazione del personale.

La constatazione della necessità di rinnovare l'impianto normativo italiano è sancita da una sentenza della Corte di Giustizia Europea, passata alla storia con il nome di “*Job Centre IP*”. Nello specifico, la sentenza condanna l'Italia, sostenendo che il divieto di attività di mediazione nel mercato del lavoro, qualora questa non sia svolta da operatori di natura pubblica, è contrario alla norma in materia di divieto di abuso di posizione dominante. Partendo dal presupposto che l'ufficio pubblico del collocamento non è in grado di soddisfare in modo efficiente la domanda del mercato, la posizione dominante dello Stato italiano nell'attuazione del monopolio pubblico

³³ Si veda Olivelli P., Tiraboschi M., “*Il mercato del lavoro dopo la riforma Biagi. Intermediazione pubblica e privata, regimi di autorizzazione e accreditamento, tutela del lavoratore sul mercato (artt. 3-19 D. Lgs. n. 276 del 2003, come modificato dal D. Lgs. n. 251 del 2004)*”, Giuffrè Editore, Milano, 2005

³⁴ In particolare, Danimarca, Olanda e Germania avevano già modificato il proprio ordinamento in favore di una gestione mista del mercato del lavoro.

limita la prestazione che potrebbe essere fornita ai destinatari del servizio attraverso un modello misto.

Inizia a questo punto la fase della liberalizzazione, durante la quale si mira alla costituzione di un mercato del lavoro flessibile: un sistema in grado di rispondere in modo adeguato al fabbisogno di manodopera dell'impresa, e più in generale del settore in cui questa opera, e ai mutamenti in termini di organizzazione aziendale.

In un contesto in cui alcuni settori produttivi vivono uno stato di crisi, la flessibilità consente che la forza lavoro in questi attanagliata si svincoli e si diriga verso settori con nuove esigenze, in modo fluido e con misure volte ad evitare il ripetersi di questa condizione. Al contempo, consente alle imprese di adeguare la professionalità dei dipendenti ai processi produttivi e il loro continuo miglioramento.

Proprio in questo senso, la fluidità ricercata dal mercato del lavoro italiano non deve essere interpretata come "patologica", ma come una misura fisiologica di risposta ai mutamenti di un mercato in evoluzione³⁵.

La flessibilità deve rispondere e risolvere i problemi generati dalle rigidità tipiche del lavoro di tipo subordinato; ci si riferisce ai meccanismi di ingresso ed uscita, alla formazione e alla temporaneità, attraverso un sistema in grado di accompagnare il lavoratore nell'arco dell'intera carriera.

È proprio in questo contesto che si inserisce il "*Pacchetto Treu*", che può essere considerato come la più importante riforma del Governo Prodi in termini di politiche attive del lavoro.

³⁵ Per approfondire tale visione si veda Carinci F., "*Un diritto del lavoro classico alla vigilia del terzo millennio*", in Carinci F. (a cura di), "*Diritto del lavoro*", vol. I, Utet, Torino, 1998

1.4 Il “*Pacchetto Treu*” e l’introduzione del lavoro interinale

La Legge 196 del 24 giugno 1997: "*Norme in materia di promozione dell'occupazione*", cosiddetta “*Pacchetto Treu*”³⁶, può essere considerata come la prima vera e propria riforma organica del mercato del lavoro dipendente avvenuta nel nostro Paese. Nasce come risposta alle esigenze di flessibilità delle imprese che, per rispondere alle rigidità del sistema contrattuale, attivano processi quali il decentramento produttivo e l’esternalizzazione o fronteggiano gli incrementi di produzione attraverso gli straordinari, determinando quindi la stabilità, e talvolta la riduzione, del tasso di occupazione.

Le principali novità introdotte dalla norma riguardano il contratto a tempo determinato ed il lavoro interinale.

Il lavoro a tempo determinato, esistente nel nostro ordinamento dal 1962³⁷, è in questo momento legato al requisito di eccezionalità: il ricorso a questa tipologia è, infatti, consentita solo nei casi di straordinarietà produttiva.

La Legge 196/1997 svincola tale tipologia contrattuale dall'eccezionalità, incrementando ampiamente le possibilità e la frequenza del suo utilizzo anche ai casi in cui l’impresa non riesca a dimostrare una esigenza di tipo organizzativo o sostitutivo.

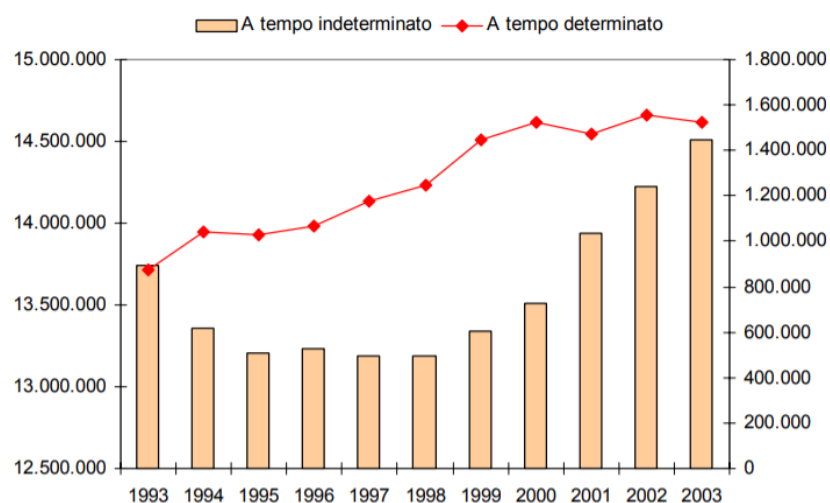
³⁶ La norma è soprannominata “*Pacchetto Treu*” in onore di Tiziano Treu, politico, accademico e giuslavorista italiano, Ministro del lavoro e della previdenza sociale nel primo governo Prodi, durante il quale ha predisposto ed emanato la norma in analisi.

³⁷ Si veda la Legge 18 aprile 1962, numero 230: “*Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*”, che all’articolo 1 prevede la possibilità che un contratto di lavoro non sia a tempo indeterminato «quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell’attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima, quando l’assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto [...], quando l’assunzione abbia luogo per l’esecuzione di un’opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale, per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell’ambito dell’azienda, nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi, quando l’assunzione venga effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo [...] per un periodo massimo complessivo di sei mesi [...] e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell’organico aziendale».

Questo tipo di contratto, che ha avuto sin dalla sua introduzione un'elevata diffusione, è stato modificato nel novembre 2001³⁸, con l'introduzione della possibilità di proroga e di rinnovo, senza limiti, dopo una pausa di durata connessa alla lunghezza del contratto stesso.

Dati ISTAT sulle Forze Lavoro dimostrano come, a partire dal 1997, l'utilizzo del contratto a tempo determinato sia incrementato ampiamente, passando da circa 1.200.000 stipulazioni nel 1997 alle circa 1.500.000 nel 2002. La paura diffusa al tempo dell'emanazione della norma era legata all'idea per cui, ad un incremento della flessibilità del sistema, consegue il fenomeno di precarizzazione, causa l'abuso da parte dei datori di lavoro della tipologia contrattuale a tempo determinato; dati oggettivi avallano la tesi contraria, secondo cui tale riforma ha determinato una crescita dell'occupazione composta sia dai contratti a tempo indeterminato che determinato.

Grafico 1.1- Numero di contratti a tempo indeterminato e determinato in Italia (1993- 2003)



³⁸ Si veda Decreto Legislativo 6 settembre 2001, numero 368: "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES" all'articolo 4, comma 1, che recita: «il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato».

La novità più importante, allo scopo di questo testo, coincide però con l'introduzione del lavoro interinale. Con l'utilizzo del termine "lavoro temporaneo" per la prima volta si dà liceità al concetto di intermediazione di lavoro, purché l'interposto sia iscritto ad apposito albo: inizia a questo punto un cambio di ideologia per cui un sistema, identificato come fenomeno negativo e da combattere, viene regolamentato ed accettato.

Agli articoli 2-12 della norma vengono definite le caratteristiche principali su cui si sarebbe fondata questa nuova forma contrattuale. Si identificano i «soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo», ovvero le «società iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale». Le condizioni necessarie per presentare domanda di iscrizione all'albo riguardano, rispettivamente, le caratteristiche proprie della società al momento della costituzione³⁹, «la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee [...] nonché la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni», un deposito cauzionale presso un istituto di credito con sede o dipendenza nel territorio dello stato italiano «a garanzia dei crediti dei lavoratori [...] e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali» ed, in capo ad amministratori, dirigenti e soci accomandatari, l'assenza di condanne penali per determinati delitti⁴⁰.

Vengono definite, inoltre, le caratteristiche del contratto di lavoro per prestazioni di lavoro temporaneo attraverso cui l'impresa fornitrice assume la persona; questo, nello specifico, può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Per la

³⁹ Si veda articolo 3, in cui, in merito alla forma societaria dell'impresa, si prevede l'obbligo di «costituzione della società nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea, inclusione nella denominazione sociale delle parole: "società di fornitura di lavoro temporaneo", individuazione, quale oggetto esclusivo, della predetta attività, acquisizione di un capitale versato non inferiore a un miliardo di lire, sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato».

⁴⁰ I delitti previsti all'articolo 2 sono «delitti contro il patrimonio, delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, il delitto previsto dall'articolo 416-bis del Codice penale, delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale».

durata della prestazione lavorativa presso l'azienda utilizzatrice⁴¹, il lavoratore interinale «svolge l'attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'impresa medesima».

Il contratto di prestazione di lavoro, stipulato in forma scritta, deve contenere i motivi che portano al ricorso di lavoro temporaneo, l'indicazione delle imprese fornitrice ed utilizzatrice, le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento, la durata (specificando data di inizio e termine ed eventuale periodo di prova), il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo spettante e le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

Come per il contratto a tempo determinato, si prevede la possibilità di proroga, compatibilmente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria. Dal punto di vista della salute e sicurezza dei lavoratori, «l'impresa fornitrice informa i prestatori sui rischi [...] connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa; [...] nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore [...]. L'impresa utilizzatrice osserva, altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi».

Punto fondamentale della norma coincide con il principio di parità di trattamento, per il quale il trattamento economico ed i servizi sociali ed assistenziali offerti al lavoratore temporaneo devono essere non inferiori a quelli garantiti ai dipendenti di pari livello assunti dall'impresa utilizzatrice.

Coerentemente con l'attenzione espressa dal legislatore per il miglioramento continuo delle competenze, viene previsto l'obbligo di versare un contributo pari al cinque per cento della retribuzione corrisposta al lavoratore ad un Fondo⁴²

⁴¹ La norma definisce anche la disponibilità del lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia nei confronti di questa per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice. In questo caso, si dispone l'obbligo per l'impresa fornitrice di corrispondere al lavoratore un'indennità mensile di disponibilità.

⁴² Forma.Temp è un fondo bilaterale costituito nel 2000 in applicazione della Legge 196/1997; ad oggi, garantisce il finanziamento di iniziative di formazione rivolte ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione.

appositamente costituito per il finanziamento di iniziative di formazione professionale. Si ritrova, ancora una volta, l'obiettivo della riforma, nell'incrementare il tasso di occupazione attraverso l'adeguamento delle professionalità alle richieste del mercato.

La norma prevede, infine, che il «prestatore di lavoro temporaneo non (sia) computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro». L'esigenza di flessibilità delle imprese è accolta anche nella scelta di non computare i lavoratori temporanei nell'organico aziendale; la misura di questo determina, infatti, obblighi impositivi e contributivi, così come di collocamento obbligatorio. La scelta del legislatore esprime a pieno la volontà di distinguere questa forma contrattuale dalle preesistenti, consentendo al datore di lavoro elasticità nell'assunzione di forza lavoro senza conseguenze fiscali tipiche del classico rapporto di subordinazione; a tutela dei lavoratori, la materia di igiene e sicurezza sul lavoro rimane esclusa dall'eccezione. Dal punto di vista sanzionatorio, nei confronti di impresa utilizzatrice che utilizzi prestatori di lavoro assunti da imprese diverse da quelle legittimate all'attività, continua a trovare applicazione la Legge 1369/1960.

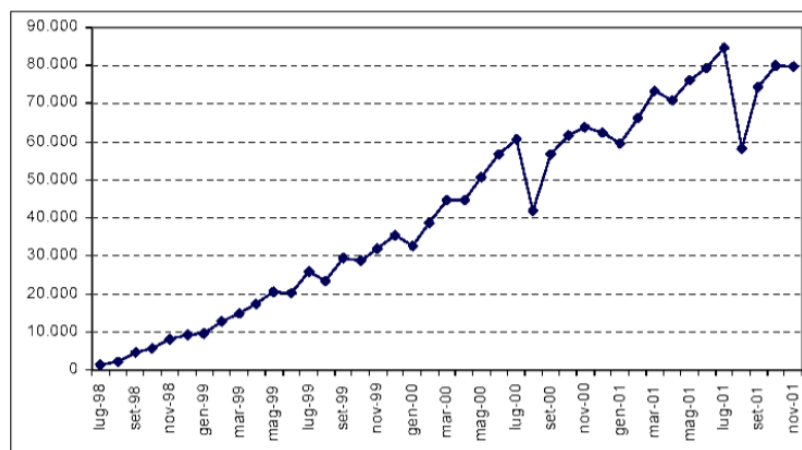
In caso di vizi formali nel contratto, il lavoratore si considera assunto dall'impresa utilizzatrice o fornitrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a seconda che la forma errata fosse nel contratto di fornitura di lavoro o di prestazione.

Il seguente grafico, riportante il *trend* dell'utilizzo del lavoro interinale in Italia dal momento della sua entrata nel sistema legislativo, dimostra come risulta fin da subito uno strumento ampiamente utilizzato, con una crescita più lenta nel periodo iniziale⁴³ e più rapida a partire dopo il primo biennio. Tale dato è in armonia con la

⁴³ La lentezza nell'avvio di utilizzo dello strumento può essere imputata ai rimandi a successivi provvedimenti legislativi e alla contrattazione collettiva su svariati temi; per un ulteriore approfondimento su questo e sui risultati raggiunti dal "Pacchetto Treu" ad un anno dalla sua introduzione si veda Di Pace M., "Il "Pacchetto Treu", un anno dopo" in Spagnuolo Vigorita L., Biagi M. (diretta da), "Diritto delle Relazioni Industriali. Rivista trimestrale della Associazione Lavoro e Ricerche", numero 4/VIII, Giuffrè Editore, Milano, 1998

proliferazione di agenzie interinali nel territorio; nel maggio 1998, risultavano autorizzate 27 società di lavoro interinale⁴⁴ con circa 160 sedi⁴⁵.

Grafico 1.2- Trend di utilizzo del lavoro interinale in Italia
(luglio 1998- novembre 2001)



Fra le novità apportate alla legislazione rientrano, infine, la modernizzazione di alcune tipologie di contratto: nello specifico, il contratto *part-time*, incentivato attraverso la riduzione degli oneri contributivi⁴⁶, e il contratto di apprendistato, esteso anche a qualifiche medio alte come strumento formativo.

⁴⁴ Le prime società autorizzate (dicembre 1997) di fornitura di lavoro temporaneo sono *Adecco, Sinterim, Obiettivo lavoro, Tempor, Italia lavora, Interiman, Manpower, Ali, Kelly Services, Quandoccorre, Antex*. Tra febbraio ed aprile 1998 si aggiungono al precedente elenco: *Cronos, Generale Industrielle Italia, La. In., Lavoropiù, Coserv interim, Hit, Umana, J.O.B., Temporary, Interim Italia, Interiman Spa, Ge. Vi, Elettra services, Innovex staff services, International assembly, Worknet*.

⁴⁵ Il testo sopra citato espone il problema della bassa diffusione del lavoro interinale nelle regioni del Sud Italia; si consideri che, delle 160 sedi, 69 erano operative nelle regioni del Nord Italia, 48 nel Centro e solo 19 nel Sud. La conseguenza di questa mancata distribuzione omogenea è il rischio che, venendo utilizzato principalmente nelle regioni a maggior sviluppo economico, il lavoro interinale non sia in grado di garantire un incremento del tasso di occupazione, basso nelle regioni del Sud e Centro.

⁴⁶ Si tenga in considerazione che, nonostante l'offerta di contratti a tempo parziale sia aumentata, non sia riuscita comunque a soddisfarne la domanda (costituita prevalentemente da componente femminile).

1.5 Tra flessibilità e sicurezza: il concetto di *flexicurity* nel “*Libro Bianco sul mercato del lavoro*”

Successivamente all'introduzione del “*Pacchetto Treu*” nel sistema legislativo italiano, alla volontà di riformare il mercato del lavoro si aggiunge la presa di coscienza del fatto che la ricerca di flessibilità va coniugata con un regime di tutela degli attori: lo Stato, nella ricerca del *welfare* collettivo, deve essere in grado di coniugare un sistema fluido con l'incremento della sicurezza dei singoli. È sulla base di questa consapevolezza che il 3 ottobre 2001 viene pubblicato il cosiddetto “*Libro Bianco sul Mercato del Lavoro*”.

Sotto il coordinamento di Maurizio Sacconi e Marco Biagi, il documento presentato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali propone di raccogliere al suo interno le proposte da parte del nuovo governo Berlusconi in materia di lavoro, con l'obiettivo di riformare un sistema non al passo con le nuove esigenze del mercato determinate dalla globalizzazione.

Il testo parte dal presupposto che, come dimostrato dalla crescita di occupazione conseguita alla Legge 196/1997, l'Italia presenta le condizioni perché possa «crearsi un mercato del lavoro dinamico, efficiente ed equo»⁴⁷, ma la deregolamentazione fino a questo momento attuata non è sufficiente. Nonostante i buoni risultati raggiunti, il tasso occupazionale nel 2000 è pari al 53,5%, con un livello basso rispetto agli altri paesi europei che presentano una media del 63,3%.

Come spiegato nel testo del “*Libro Bianco*”, il tasso di occupazione italiano è limitato dalle rigidità del sistema legislativo, da strascichi di carattere generazionale, dal *gap* tra le regioni del centro nord e del mezzogiorno e dalla componente femminile, considerata comunque quella che ha maggiormente beneficiato dalle precedenti riforme⁴⁸. A questi si aggiunge l'inefficienza nell'incontro fra domanda ed offerta:

⁴⁷ Si veda “*Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia - Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*”, 3 ottobre 2001

⁴⁸ In particolar modo, l'accesso al mercato del lavoro per i giovani risulta essere complesso in termini di transizioni della vita lavorativa («dalla scuola al lavoro, dal lavoro alla formazione e dalla formazione al lavoro»), mentre per i lavoratori anziani

solo il 4% delle persone alla ricerca di lavoro, infatti, passa attraverso il servizio pubblico dell'impiego.

Risultano azioni necessarie quelle volte ad allargare la base produttiva ed innalzare la produttività delle imprese italiane, incrementare la flessibilità del sistema legislativo sulla scia della riforma del 1997 e decentrare ulteriormente la contrattazione⁴⁹, con l'obiettivo di innescare fenomeni di sviluppo economico e di incremento dell'occupazione, anche attraverso la piena autorizzazione all'azione degli operatori privati.

Sulla scia dell'esempio costituito dagli altri paesi europei entra in scena il concetto di *flexicurity*, con cui ci si riferisce al connubio di flessibilità dal punto di vista delle assunzioni e dei licenziamenti e sicurezza per i lavoratori, in termini di ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro⁵⁰.

L'obiettivo ultimo del nuovo sistema è quello di promuovere una «società attiva, con una maggiore possibilità di occupazione per tutti, con una migliore qualità complessiva del mercato del lavoro, con regole più moderne tenendo conto della peculiarità della situazione italiana». In questo senso si comprende come il concetto di *flexicurity* non vada applicato unicamente al rapporto di lavoro, ma anche al mercato nella sua concezione più ampia⁵¹: la flessibilità, infatti, è necessaria tanto

vanno citate le difficoltà dovute all'assenza di incentivi alla prosecuzione lavorativa e di processi di *ongoing learning*. A questi, si aggiunge la disoccupazione di lunga durata (con un tasso dell'8,3% rispetto alla media europea del 4,9%).

Per un ulteriore approfondimento sulla situazione italiana, si veda Parte Prima: "L'Analisi - Il mercato del lavoro in Italia: inefficienze ed iniquità" nei capitoli 2, "Andamenti e caratteristiche del mercato del lavoro italiano", e 3, "Politiche attive e politiche passive" del "Libro Bianco" del 2001

⁴⁹ L'idea alla base del decentramento della contrattazione coincide con la consapevolezza che un modello contrattuale centralizzato, indifferente rispetto alle caratteristiche intrinseche del territorio in cui un'impresa si colloca, non è in grado di rispondere in modo adeguato alle necessità del mercato del lavoro.

⁵⁰ Per un ulteriore approfondimento sul tema della *flexicurity* si vedano, tra gli altri: Bronzini G., "Flexicurity e nuovi diritti sociali", in "Diritti lavori mercati", vol. 3/2007, Napoli: Editoriale Scientifica, Napoli, 2007; Delfino M., "Flexicurity, fonti del diritto del lavoro e rapporto fra ordinamenti", in "Diritti lavori mercati", vol. 3/2007, Napoli: Editoriale Scientifica, Napoli, 2007; Caruso B., Massimiani C., "Prove di democrazia in Europa: la "flessicurezza" nel lessico ufficiale e nella pubblica opinione", in Biagi M. (diretto da), "Diritto Relazioni Industriali", Giuffrè Editore, Varese, 2007; Gallino L., "Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità", Laterza, Bari, 2007

⁵¹ Si veda Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni 27 giugno 2007, COM (2007) 411: *Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*

nelle transizioni che caratterizzano la vita lavorativa dell'individuo⁵², che devono essere virtuose, tanto nella capacità di istituire un sistema in continuo miglioramento e che consenta di accedere a nuove opportunità attraverso la formazione continua⁵³.⁵⁴

Fra le varie azioni proposte dal documento sopra citato, quella di maggiore interesse allo scopo di questo testo coincide con la modernizzazione del mercato del lavoro, grazie all'istituzione di un sistema «maggiormente concorrenziale fra pubblico e privato», attraverso una riforma in grado di modificare la normativa che regola il ruolo degli operatori privati favorendo la loro diffusione ed eliminando gli ostacoli normativi che limitano il ricorso a tipologie contrattuali flessibili.

Il testo cita la riforma avvenuta nell'ambito del lavoro interinale e dell'intermediazione di manodopera con la Legge 196/1997, considerandola una modernizzazione del mercato ma sottolineando il limite dell'esclusività dell'oggetto sociale per le imprese di fornitura di lavoro temporaneo, consistente in tale attività. Tale esclusività «comporta una limitazione alle attività di incontro fra domanda e offerta di lavoro, precludendo la ricerca e selezione di personale non finalizzata alla fornitura di lavoro temporaneo, nonché le attività di supporto alla ricollocazione professionale».

Per sorpassare tale limite, è chiara l'esigenza di una riforma del modello legislativo del lavoro interinale che disciplini l'intermediazione di manodopera,

⁵² Con “transizioni della vita lavorativa” ci si riferisce a tutti i passaggi vissuti dall'individuo da disoccupazione a lavoro, da scuola a lavoro, fra i vari rapporti di lavoro, da lavoro a pensione.

⁵³ Con il termine “formazione continua” ci si riferisce all'insieme di percorsi formativi volti all'aggiornamento e alla qualificazione professionale offerto ai lavoratori, con l'obiettivo ultimo di sviluppare le competenze dell'individuo e migliorare la competitività delle imprese. La formazione continua è orientata al mantenimento del livello di occupabilità dell'individuo lungo l'intera vita lavorativa di questo e gli consente di adattarsi al mondo del lavoro in costante evoluzione e progresso; costituisce una componente della formazione di tipo permanente.

⁵⁴ «La *flexicurity* può essere considerata una strategia integrata di politiche del lavoro finalizzata ad accrescere, contestualmente, la flessibilità nel mercato del lavoro e la stabilità dell'occupazione e dei redditi e, nel contempo, a ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, migliorandone l'organizzazione. [...] Le esigenze di competitività (e, quindi, flessibilità) delle imprese, dunque, devono essere bilanciate da un efficiente sistema di formazione professionale e da una rete di ammortizzatori sociali in grado di offrire protezione a coloro che vengano temporaneamente a trovarsi privi di occupazione o con esigenze di transizione verso nuove tipologie lavorative». Così Zilio Grandi G., Sferrazza M., “*Riforma degli ammortizzatori sociali e misure anticrisi*”, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), “*Il nuovo diritto del lavoro*”, vol. II, Giappichelli, Torino, 2014

grazie ad un «unico sistema autorizzatorio per l'intervento dei privati nella mediazione fra domanda ed offerta di lavoro».

Sulla scia del “*Libro Bianco sul mercato del lavoro*” è pubblicato nel febbraio 2003 il cosiddetto “*Libro Bianco sul welfare*”⁵⁵, il cui obiettivo dal punto di vista lavoristico è quello di «favorire un armonico inserimento [...] nel mondo del lavoro», attraverso la realizzazione di misure volte a flessibilizzare e facilitare l'ingresso nel mercato, incrementare le opportunità lavorative, e garantire un equo accesso ad occupazioni dignitose e regolari, con particolare attenzione alle categorie più fragili. In questo contesto di proattività ed innovazione si inserisce la Legge numero 30 del 14 febbraio 2003, nota comunemente come “*Legge Biagi*”.

1.6 La “*Riforma Biagi*”

La Legge 14 febbraio 2003, numero 30⁵⁶, entrata in vigore con il Decreto Legislativo 10 settembre 2003, numero 276⁵⁷, coincide con la risposta del legislatore italiano alla necessità di *flexicurity* citata nel precedente paragrafo ed esposta nel “*Libro Bianco sul Mercato del Lavoro*” del 2001. In particolare, è il manifesto della convinzione secondo cui la flessibilità in entrata nel mercato del lavoro sia lo strumento in grado di soddisfare le sfide poste dal contesto economico e sociale e combattere il fenomeno della disoccupazione.

Così come recita l'articolo 1, comma 1, della legge delega, l'obiettivo è quello di «realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro e a migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione»; il Governo si impegna nell'adozione di «uno o più decreti legislativi

⁵⁵ *Libro Bianco sul welfare - Proposte per una società dinamica e solidale*, febbraio 2003

⁵⁶ Legge 14 febbraio 2003, numero 30: “*Delega al governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*”, cosiddetta “*Legge Biagi*”

⁵⁷ Decreto Legislativo 10 settembre 2003, numero 276: “*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*”, entrato in vigore il 24 ottobre 2003

diretti a stabilire, nel rispetto delle competenze affidate alle regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro⁵⁸ [...] e degli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione europea in materia di occupabilità, i principi fondamentali in materia di disciplina dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento al sistema del collocamento, pubblico e privato, e di somministrazione di manodopera».

All'articolo 1 sono indicati i criteri entro cui si applica la delega al governo; emerge chiaramente come la portata della riforma sia estremamente ampia, nella volontà di semplificare e snellire le strutture e le procedure legislative per favorire l'incontrarsi di domanda ed offerta di lavoro e razionalizzando il collocamento pubblico secondo criteri di efficienza e competitività.

Rimane centrale la figura dello Stato⁵⁹ con funzione direttiva e di organizzazione, e si ribadisce l'«incentivazione delle forme di coordinamento e raccordo tra operatori privati e operatori pubblici, ai fini di un migliore funzionamento del mercato del lavoro».

La riforma prevede l'introduzione, e in alcuni casi la modifica, di numerose tipologie di contratti di lavoro, distinguendo le caratteristiche di lavoro dipendente ed autonomo e riducendo la cosiddetta area grigia coincidente con la parasubordinazione⁶⁰: a sostituzione delle Co.Co.Co viene introdotto lo strumento delle Co.Co.Pro (collaborazioni a progetto), per regolare tipologie di collaborazioni eterodirette ma di tipo autonomo, che si fondano sull'esistenza di un progetto con vincoli temporali e collegato ad un risultato finale, coordinato funzionalmente da terzi ma svolto dal collaboratore stesso in totale autonomia.

Vengono riformati i contratti con contenuti formativi e di tirocinio, per sostenere le attività formative svolte in azienda (cd. formazioni *on the job*) per

⁵⁸ Si veda Legge costituzionale 18 ottobre 2001, numero 3: “*Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione*”

⁵⁹ Lo Stato mantiene competenza «in materia di conduzione coordinata ed integrata del sistema informativo lavoro», nelle «funzioni amministrative relative alla conciliazione delle controversie di lavoro [...], alla vigilanza in materia di lavoro, alla gestione dei flussi di entrata dei lavoratori non appartenenti all'Unione europea, all'autorizzazione per attività lavorative all'estero».

⁶⁰ In particolare, con il termine “parasubordinazione” ci si riferisce a tipologie ibride di lavoro che si collocano a metà fra il lavoro autonomo e quello subordinato; con la “*Legge Biagi*”, l'obiettivo è quello di identificare entro le collaborazioni coordinate e continuative (cd. Co.Co.Co.) le situazioni di lavoro dipendente “mascherato” da quelle effettivamente ottemperate in autonomia.

adattare le competenze professionali dei singoli alle esigenze delle imprese. In particolare, vanno distinti il contratto di apprendistato e quello di inserimento lavorativo.

Il primo è destinato all'inserimento di lavoratori di età inferiore ai 29 anni e coniuga l'attività formativa con l'inserimento nel mondo del lavoro; il secondo, invece, è finalizzato ad accompagnare il lavoratore svantaggiato⁶¹ nell'impresa, adeguando le sue competenze a quanto richiesto per la mansione specifica.

Le collaborazioni occasionali vengono regolamentate per evitarne l'abuso: il ricorso viene limitato alla durata complessiva non superiore a 30 giorni nello stesso anno solare e ad un compenso inferiore a euro 5000 (in riferimento al medesimo committente).⁶²

Viene inoltre istituito il lavoro intermittente, anche chiamato contratto a chiamata, in cui il lavoratore subordinato, assunto con contratto a tempo determinato o indeterminato, mette la sua prestazione a disposizione di un datore che la può utilizzare con carattere intermittente, o discontinuo, per tutti i lavoratori, o per coloro che sono stati espulsi o devono entrare nel mercato del lavoro per tutti i tipi di prestazioni. Alla nozione di intermittenza è corrisposta un'indennità di disponibilità se non si è chiamati; alla chiamata, invece, si è considerati lavoratori subordinati a tutti gli effetti e si ha diritto al normale trattamento retributivo.

Infine, vi è la previsione del distacco, che avviene nei casi in cui un datore di lavoro metta a disposizione di un altro soggetto la prestazione di un proprio dipendente per lo svolgimento di un'attività lavorativa, rimanendo responsabile del trattamento economico e normativo; vengono previsti i limiti entro cui tale strumento è applicabile.

⁶¹ Con la perifrasi "lavoratore svantaggiato" ci si riferisce a lavoratori appartenenti alle cosiddette "categorie svantaggiate", quali età compresa fra 18 e 29 anni, disoccupati di lunga durata di età compresa fra i 29 e i 32 anni, disoccupati *over 50*, inoccupati da due anni al rientro nel mondo del lavoro, donne residenti in zone geografiche con tasso di occupazione femminile basso, persone portatrici di gravi handicap.

⁶² Accanto al lavoro occasionale, la "*Riforma Biagi*" prevede una particolare forma di lavoro occasionale accessorio, per attività che erano solitamente svolte nell'ambito del lavoro sommerso (per esempio: piccoli lavori domestici a carattere straordinario, insegnamenti privati, lavori di giardinaggio, organizzazione di manifestazioni e collaborazioni con associazioni per lavori di emergenza nel volontariato).

La principale novità introdotta dalla “*Riforma Biagi*” allo scopo di questo testo coincide con l’abrogazione del lavoro interinale e l’introduzione della somministrazione di lavoro⁶³.

Si istituisce un nuovo regime autorizzatorio o di accreditamento per gli intermediari pubblici, con particolare riferimento agli enti locali, e privati, in possesso di determinati requisiti giuridici e finanziari, distinto in base al tipo di attività svolta; all’ottenimento di tale autorizzazione, consegue la possibilità di entrare nel mercato del lavoro come soggetti attivi e la possibilità di attuare azioni per favorire l’incontro fra domanda ed offerta.

All’articolo 1, comma 2, lettera *m*, vi è l’«eliminazione del vincolo dell’oggetto sociale esclusivo per le imprese di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo⁶⁴»; viene quindi autorizzata la somministrazione di manodopera per i soggetti accreditati, sia a tempo determinato che indeterminato, «in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, individuate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative».

Rimane fermo il principio cardine di parità di trattamento fra i lavoratori somministrati e quelli direttamente assunti dall’impresa utilizzatrice, con l’obiettivo ultimo di tutela nei confronti dei lavoratori, e viene garantito il «regime della solidarietà tra fornitore e utilizzatore in caso di somministrazione di lavoro altrui».

Vengono identificati i confini, ed i criteri di distinzione, di appalto genuino ed interposizione lecita ed illecita, i concetti di comando e distacco, organizzazione dei mezzi ed effettiva assunzione del rischio di impresa; a corredo di questo, viene confermato il regime sanzionatorio civilistico e penalistico per tutti i casi di violazione della disciplina, prevedendo inoltre «specifiche sanzioni penali per le ipotesi di esercizio abusivo di intermediazione privata nonché un regime sanzionatorio più incisivo nel caso di sfruttamento del lavoro minorile».

⁶³ All’articolo 2, “*Definizioni*”, del Decreto Legislativo numero 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro è definito un «contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine».

⁶⁴ Si veda articolo 2 della Legge 24 giugno 1997, numero 196 per i soggetti di cui all’articolo 10, comma 2, del Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, numero 469, e successive modificazioni

Viene, infine, istituita la borsa continua del lavoro, definita come un «sistema aperto di incontro domanda offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente»⁶⁵.

La costituzione della borsa continua del lavoro sintetizza come, con la “*Riforma Biagi*”, siano stati raggiunti gli innumerevoli obiettivi posti dal legislatore nell’ambito del mercato del lavoro: da un sistema rigido e con un unico attore, ad uno flessibile, fondato sulle interazioni fra soggetti pubblici e privati, con l’identificazione della cooperazione quale elemento chiave per la crescita dell’occupazione e lo sviluppo economico.

Se, da un lato, la “*Riforma Biagi*” è stata dai più definita come un atto di modernizzazione del mercato del lavoro, allo scopo di adattarlo alle esigenze di una società mutevole e non più adatta allo strumento tipico del contratto a tempo indeterminato e *full time*, dall’altro lato non è mancato chi ha criticato il nuovo assetto legislativo per la riduzione degli *standard* di tutela del lavoratore. È stato ribadito, infatti, come la riforma abbia come obiettivo quello di istituire nuove tipologie contrattuali in grado di cogliere brevi opportunità di lavoro piuttosto che la creazione di stabilità. La conseguenza di questo è, secondo questo punto di vista, un danno alla sicurezza sociale del Paese, con crescente segmentazione del mercato del lavoro e la ricerca della condizione più vantaggiosa traslata anche nel settore lavorativo, a danno del prestatore d’opera⁶⁶.

Mettendo da parte le interpretazioni, emerge chiaramente come la riforma coincida con la risposta alle esigenze presentate dal “*Libro Bianco*”: con il Decreto Legislativo 276/2003 viene portato a termine il disegno iniziato dalla legge delega per la riforma del sistema legislativo italiano. Con la costituzione delle Agenzie per il Lavoro e l’abrogazione della Legge 1369/1960, in riferimento al divieto di

⁶⁵ Da articolo 2, “Definizioni”, del Decreto Legislativo 276/2003

⁶⁶ Per un ulteriore approfondimento si veda Ferraro G., “*Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile*”, in “*Rivista italiana di Diritto del Lavoro*”, vol. IV, Giuffrè Editore, Varese, 2012

intermediazione, e gli articoli 1-11 della Legge 196/1997, in riferimento al lavoro interinale, la somministrazione di lavoro assume un ruolo fondamentale nella lotta alla disoccupazione.

1.7 Le Agenzie per il Lavoro nel Decreto Legislativo 276/2003

Al concetto di somministrazione di lavoro, il Decreto Legislativo 276/2003 affianca un nuovo soggetto: l'Agenzia per il Lavoro approda nell'ordinamento legislativo del Paese, modificando definitivamente l'assetto del mercato del lavoro italiano⁶⁷.

La regolamentazione dell'accesso di questi soggetti al mercato del lavoro italiano avviene attraverso la costituzione di un «albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale». Tale albo è articolato in cinque sezioni, ognuna delle quali connessa ad un particolare tipo di agenzia per il lavoro, potente svolgere determinate attività. Nello specifico, si ritrovano: agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20, agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività di cui all'articolo 20, comma 3, agenzie di intermediazione, agenzie di ricerca e selezione del personale ed agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.⁶⁸

Per comprendere a pieno le differenze fra queste diverse tipologie di agenzie occorre analizzare il significato dato dal legislatore ai termini di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione e ricollocazione professionale⁶⁹. Prima di

⁶⁷ Si vedano gli articoli 4-6, Decreto Legislativo numero 276/2003

⁶⁸ Si veda articolo 4, Decreto Legislativo numero 276/2003

⁶⁹ Per un approfondimento sui concetti di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale si veda articolo 2, *Definizioni*, Decreto Legislativo numero 276/2003

questo, è opportuno specificare che, nonostante l'evoluzione normativa in tema di somministrazione di lavoro non si sia fermata a quanto previsto dalla “*Riforma Biagi*”, il sistema attuale presenta ancora i caratteri salienti previsti dal legislatore nell'oggi lontano 2003.

A livello generale, è possibile definire la somministrazione di lavoro come un particolare tipo di contratto di tipo dipendente «avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine». Un rapporto triangolare, dunque, fra il lavoratore somministrato, l'utilizzatore e il somministratore autorizzato, in cui si distinguono un contratto di tipo commerciale di somministrazione di lavoro ed uno di prestazione di lavoro. «Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore», ma risultano essere dipendenti e retribuiti dall'intermediario.

In origine, la distinzione fra le prime due categorie di agenzie riguarda la tipologia di contratto offerto al lavoratore; la prima si riferisce alle agenzie potenti assumere lavoratori sia a tempo determinato che indeterminato, la seconda, invece, ad agenzie che possono assumere unicamente lavoratori aventi determinate caratteristiche⁷⁰ per le quali è previsto un inserimento a tempo indeterminato.

L'intermediazione, d'altra parte, consiste nell'«attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati».

Da qui l'intento del legislatore di consentire l'effettivo ingresso di intermediari nuovi nel mondo del lavoro, con la previsione di diverse attività rispetto a quelle svolte dalle agenzie interinali di Treu. Nel mercato, fino a quel momento caratterizzato da

⁷⁰ Si veda articolo 20, comma 3, lettere a-h, D. Lgs. 276/2003: «servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico [...]; servizi di pulizia, custodia, portineria; servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato; attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale; gestione di call-center [...]; costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa».

una gestione statale accentrata, entrano agenti competenti e dedicati a favorire l'incontro di lavoratore ed impresa.

Con una particolare attenzione rivolta al lavoratore svantaggiato, l'intermediario raccoglie i *curricula* dei candidati, li orienta e forma costituendo una propria banca dati, promuovendo l'incontro fra questi e le aziende clienti. Così come in un mercato in regime di concorrenza, le agenzie di intermediazione offrono il loro servizio a candidato ed azienda, promuovendo il *matching* fra le esigenze di entrambe le parti.

La ricerca e selezione del personale, invece, è definita come «attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa». Analizzando il contesto aziendale ed organizzativo dell'impresa committente e definendo i confini dell'esigenza, vengono identificate le *hard e soft skills* della candidatura ideale a ricoprire il ruolo; dopo una fase di ricerca attiva e reclutamento, le candidature individuate vengono presentate all'azienda e, in caso di riscontro positivo, inserite direttamente nell'organico di quest'ultima.

Il supporto alla ricollocazione del personale, infine, è «l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività». Come evidenziato, uno fra i limiti del sistema italiano consisteva nel basso livello di flessibilità in uscita, che incatenava le imprese a rapporti di lavoro con figure professionali non in linea con le mutate esigenze produttive ed organizzative. Emerge chiaramente la volontà del legislatore di istituire un sistema flessibile in cui tale problema sia risolto, mantenendo però alta la tutela del dipendente attraverso attività formative e la garanzia di supporto nella ricerca di un nuovo impiego.

Coerentemente con quanto previsto dal “*Pacchetto Treu*”, vengono definiti i requisiti giuridici e finanziari in capo alle agenzie per il lavoro per potersi iscrivere all'albo sopra citato; la *ratio* di tale previsione risiede nelle volontà del legislatore di

mantenere un sistema in cui, nonostante l'ingresso di soggetti privati nel sistema, vi sia un alto livello di controllo da parte dell'autorità centrale.

All'articolo 5 vengono definite le caratteristiche da possedere per qualificarsi agenzia per il lavoro; rimangono invariati i requisiti inerenti forma giuridica e localizzazione della sede legale, o sua dipendenza, nel territorio dello Stato o di altro paese appartenente all'Unione Europea, così come la disponibilità di locali idonei all'attività da svolgersi e di adeguate competenze professionali. In capo ad amministratori generali, direttori generali, dirigenti muniti di rappresentanza ed ai soci accomandatari, è necessaria l'assenza di condanne penali e sanzioni.

Si aggiungono, nell'ottica di un miglior funzionamento e maggior tutela del sistema, obblighi di gestione dell'attività mediante strumenti di contabilità analitica, anche nei casi di società con distinte divisioni operative, al fine della conoscibilità dei dati economici, la connessione alla «borsa continua nazionale del lavoro [...]» e l'invio all'autorità concedente, pena la revoca dell'autorizzazione, di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro».

Uno degli esempi portato dal legislatore è il caso in cui un individuo disoccupato, percettore di un sussidio, si trovi a rifiutare senza ragione giustificata «una offerta formativa, un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero una occupazione congrua ai sensi della legislazione vigente»⁷¹.

Vengono previsti, in aggiunta ai precedenti, requisiti specifici sulla base del tipo di attività svolta dall'agenzia per ognuna delle cinque classificazioni di società iscrivibili all'albo, in riferimento all'importo del capitale sociale da versare al momento della costituzione della società e l'obbligo di indicazione come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo, rispettivamente la somministrazione di lavoro, l'intermediazione, la ricerca e selezione del personale, il supporto alla ricollocazione professionale.

⁷¹ La conseguenza del rifiuto di un'opportunità formativa o lavorativa, o di un programma di reinserimento professionale, da parte di un individuo disoccupato percettore di sussidio è la perdita del diritto al sussidio stesso. L'obiettivo del legislatore in questo senso è quello di limitare i casi in cui l'individuo disoccupato si ritrovi nella cosiddetta "trappola di disoccupazione"; con tale locuzione ci si riferisce al caso in cui un soggetto scelga di rifiutare nuove opportunità lavorative in virtù del fatto che il reddito da lavoro dipendente sarebbe più basso del sussidio di disoccupazione stesso. In Italia, la trappola di disoccupazione è molto alta e comporta conseguenze negative dal punto di vista della sostenibilità finanziaria e dello sviluppo economico del Paese.

Per le attività di somministrazione ed intermediazione è, inoltre, richiesta la capillarità in almeno quattro regioni del territorio nazionale.

Unicamente per le agenzie di somministrazione di lavoro, infine, la norma prevede la disponibilità di un deposito cauzionale a garanzia dei crediti, anche contributivi, dei lavoratori impiegati, «la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito» così come «il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro» in virtù della tutela del lavoratore e del principio di parità di trattamento.

Gli articoli 6 e 7, infine, si concentrano sui regimi di autorizzazione⁷² ed accreditamento.

Fra i vari istituti autorizzati allo svolgimento di attività di intermediazione la norma identifica gli istituti scolastici, secondari di secondo grado ed universitari⁷³, comuni e camere di commercio, associazioni di datori di lavoro e lavoratori, patronati, enti bilaterali, associazioni senza fini di lucro, gestori di siti internet aventi per oggetto «la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità»⁷⁴. Lo stesso ordine nazionale dei consulenti del lavoro «può chiedere l'iscrizione all'albo [...] di una apposita fondazione [...] per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione».

Anche per l'autorizzazione, i soggetti devono essere interconnessi alla borsa continua nazionale del lavoro e collaborare con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali condividendo informazioni utili «al monitoraggio dei fabbisogni professionali e al

⁷² Si consideri l'autorizzazione quel «provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati «agenzie per il lavoro», allo svolgimento delle attività di cui alle lettere da a) a d) (dell'articolo 4, comma 1, Decreto Legislativo 276/2003)» da articolo 2, Decreto Legislativo 276/2003

⁷³ Per gli istituti scolastici, la norma prevede come requisito per l'autorizzazione la pubblicazione e accessibilità gratuita sui propri siti istituzionali dei *curricula* degli studenti frequentanti, rispettivamente, l'ultimo anno di corso accademico e per i 12 mesi successivi al conseguimento del titolo, o a partire dalla data di immatricolazione e per i 12 mesi successivi al conseguimento del titolo.

⁷⁴ Con specifico riferimento ai lavoratori operanti nel mondo dello spettacolo, la norma prevede la possibilità di iscrizione all'albo per lo svolgimento di attività di intermediazione per «l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico».

buon funzionamento del mercato del lavoro». Allo scopo di favorire tale collaborazione, viene prevista una sanzione amministrativa pecuniaria e la cancellazione dall'albo per tutti i soggetti che non conferiscano i dati alla borsa continua nazionale del lavoro.

L'articolo 7 della norma, stabilisce la costituzione di elenchi per «l'accreditamento degli operatori pubblici e privati che operano nel territorio» che svolgono attività nel rispetto dei alcuni principi, quali la «garanzia della libera scelta dei cittadini [...], salvaguardia di *standard* omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro, costituzione negoziale di reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse, obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro [...], raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione». Vengono inoltre disciplinate le modalità di cooperazione fra gli operatori pubblici e privati al fine di favorire il raggiungimento dell'equilibrio nel mercato del lavoro e i «requisiti minimi richiesti per l'iscrizione nell'elenco regionale in termini di capacità gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento, le procedure per l'accreditamento, le modalità di misurazione dell'efficienza e della efficacia dei servizi erogati e le modalità di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti».

La seguente tabella, riportante i lavoratori interinali (e successivamente somministrati) assicurati all'INAIL negli anni 1998- 2006 dimostra l'altissimo tasso di crescita di utilizzo di questa forma contrattuale flessibile; nel 2006, il numero di lavoratori somministrati è pari a 508.328, in aumento del 15,3% rispetto all'anno precedente. Come si nota dalla tabella, il tasso di crescita rispetto all'anno precedente è sempre di valore positivo; risulta interessante notare come il dato della variazione annua nell'anno 2003 (+73,0%) sia estremamente alto rispetto agli altri, passando dai 208.853 lavoratori interinali del 2002 ai 361.305 lavoratori somministrati del 2003.

Tabella 1.1- Lavoratori interinali assicurati all'INAIL (1998- 2006)

	Italiani	Variazioni annue	Immigrati	Variazioni annue	Totale	Variazioni annue
1998	22.387		2.493		24.880	
1999	76.864	243,3%	9.707	289,4%	86.571	247,9%
2000	89.659	16,6%	17.032	75,5%	106.691	23,2%
2001	108.073	20,5%	25.282	48,4%	133.355	25,0%
2002	167.781	55,2%	41.072	62,5%	208.853	56,6%
2003	290.063	72,9%	71.242	73,5%	361.305	73,0%
2004	320.780	10,6%	79.314	11,3%	400.094	10,7%
2005	358.875	11,9%	81.980	3,4%	440.855	10,2%
2006	405.047	12,9%	103.281	26,0%	508.328	15,3%

La “*Riforma Biagi*”, nell’ambito del mercato del lavoro in generale e della somministrazione in particolare, segue la via definita da Treu e dal “*Libro Bianco sul Mercato del Lavoro*”, decretando la fine del monopolio statale pubblico in materia di collocamento.

Pubblico e privato cooperano in un’ottica di concorrenza e complementarità nello svolgimento di ogni tipo di attività attinente i servizi per il lavoro; le forme contrattuali esistenti vengono riviste e altre vengono costituite per rispondere alle esigenze espresse dal mercato stesso.

I servizi per l’impiego diventano capillari, con le regioni con il ruolo di programmatore e coordinatore delle politiche attive del lavoro, e la conseguente legislazione regionale connessa al contesto, e la costituzione dei centri per l’impiego da parte delle province.

Nella visione del legislatore, la liberalizzazione del mercato del lavoro avrebbe avuto come logiche conseguenze l’incremento del tasso di occupazione ed una migliore qualità del lavoro. Il presupposto su cui questa riforma si fonda è l’aspettativa di crescita economica per il mondo occidentale ampiamente diffusa agli inizi degli anni 2000; attraverso la riduzione della protezione esistente nei confronti dei lavoratori e l’incremento delle forme flessibili di occupazione, l’Italia si sarebbe agganciata a tale crescita⁷⁵. Contrariamente alle aspettative, la crisi economica diffusasi negli anni successivi ha dimostrato come tale riforma si fondasse su un presupposto scorretto.

⁷⁵ Per un ulteriore approfondimento, si veda Mariucci L., “*Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro*”, in Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 27, I Working Papers, 2005

Come sostenuto da vari studiosi della materia, le origini dei limiti della riforma sono da ricercarsi al di fuori del mercato del lavoro: scarsa competitività, basso tasso di innovazione tecnologica, limitati investimenti nei settori pubblico e privato e riduzione dei consumi a causa della perdita del potere di acquisto della retribuzione sono solo alcune fra le cause che hanno determinato la stabilità, e in alcuni momenti la recessione, dell'economia del Paese.

1.8 Il ruolo dell'Europa nella modernizzazione del mercato del lavoro

Per comprendere a pieno il ruolo dell'Unione Europea nella flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano risulta utile analizzare alcune tra le principali direttive emanate dalla Commissione e i loro effetti sull'apparato legislativo lavoristico. Va evidenziato come il concetto di *flexicurity* fosse già presente nell'ordinamento comunitario al tempo in cui il legislatore italiano introduce per la prima volta tale istituto: basti pensare ai regimi nordeuropei, in particolare a quello danese, considerato emblematico della flessicurezza in quanto caratterizzato da un alto livello di flessibilità in uscita con debole regolamentazione dell'istituto del licenziamento.

Per la prima volta nel 2005 con il “*Joint Employment Record*”, successivamente nel 2006 con il cosiddetto “*Libro Verde*” ed infine con la Comunicazione del 27 giugno 2007⁷⁶, la Commissione europea individua i presupposti di un modello legislativo fondato sulla *flexicurity*: le quattro linee di intervento coincidono con la disponibilità di istituti contrattuali flessibili dai punti di vista di prestatore e datore di lavoro, un sistema di politiche attive in grado di favorire

⁷⁶ Si vedano, rispettivamente: Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee al Consiglio Europeo, 27 gennaio 2005, COM (2005) 13: *Draft Joint Employment Report 2004/2005*; Libro verde della Commissione delle Comunità Europee, 22 novembre 2006, COM (2006) 708: *Modernizzare il diritto del lavoro per affrontare le sfide del XXI secolo*; Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, 27 giugno 2007, COM (2007) 411: *Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*

e sostenere le transizioni fra gli impieghi ed incrementare il tasso di occupazione, un sistema formativo efficace, che accompagni il lavoratore lungo l'intera carriera lavorativa ed adegui le sue competenze alle necessità del mercato in costante sviluppo, ed un sistema di sicurezza sociale, che bilanci la mobilità del mercato con ammortizzatori che tutelino l'individuo nelle fasi di allontanamento e disoccupazione.

Il “*Libro Verde*”, nell'obiettivo di ridefinire il ruolo del diritto del lavoro e modernizzarlo, parte dal presupposto che la flessibilità non sia rimedio sufficiente alla risoluzione dei mali del mercato del lavoro: alla deregolazione del rapporto di lavoro per facilitare i progressi di riorganizzazione aziendale deve essere aggiunta la tutela e sicurezza dell'individuo. Tale indirizzo riflette pienamente quello seguito dal legislatore italiano con le riforme avvenute dal 1997 in poi⁷⁷: l'istituzione di un sistema di tutele e protezione sociale, che operi sia nei confronti dei prestatori che dei datori di lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale che qualifica il rapporto.

Allo scopo di questo testo risulta interessante citare tale documento nel punto in cui si legge che «il modello tradizionale del rapporto di lavoro non può essere adeguato a tutti i lavoratori assunti sulla base di contratti a durata indeterminata *standard*. [...] Clausole e condizioni di lavoro eccessivamente protettive possono scoraggiare i datori di lavoro dall'assumere durante i periodi di ripresa economica. Modelli alternativi di rapporti contrattuali possono rafforzare la capacità delle imprese a sviluppare la creatività del loro personale nel suo insieme e a sviluppare i vantaggi concorrenziali». Se, da un lato, la flessibilità nel rapporto di lavoro viene presentata come la risposta necessaria ad instabilità e complessità dei mercati, dall'altro si diffonde il timore che venga limitata la tutela dei lavoratori e la “flessicurezza”

⁷⁷ Così come sostenuto da Arrigo in Arrigo G., “*Tutti i limiti della modernizzazione in un libro*”, in Bettoni M. (coordinato da) “*Il Libro Verde della Commissione Europea sul futuro del diritto del lavoro. Parte I – Un déjà-vu che non convince*”, pubblicazione on line della Collana ADAPT, ed. speciale 20 marzo 2007, il “*Libro Verde*” si qualifica come uno strumento utile a raggiungere unità nel «modello sociale europeo, [...] (per) la costruzione del mercato unico economico e monetario in uno spazio sovranazionale composto da ben 27 Stati membri diversi tra loro quanto a condizioni economiche, giuridiche e sociali. Per la prima volta, dunque, nella storia delle iniziative e attività di studio e consultive delle istituzioni comunitarie, la Commissione invita a riflettere [...] sul ruolo che il diritto del lavoro potrebbe o dovrebbe svolgere in un sistema di relazioni sociali inserito in una libera economia di mercato e, quindi, sulla stessa tenuta del modello sociale europeo».

conduca al loro sfruttamento. Emerge chiaramente come, in accordo con il “Pacchetto Treu” e la “Riforma Biagi”, anche a livello europeo si sia definita la necessità di istituire nuove tipologie contrattuali in grado di rispondere alle nuove esigenze, mantenendo però fermo il punto sulla tutela dei singoli.

Nonostante i dati presentati nei capitoli precedenti abbiano dimostrato un incremento del tasso di occupazione e i principi cardine di tutela e parità di trattamento abbiano guidato il legislatore nella creazione di nuovi istituti contrattuali, parte della critica risulta contraria alla flessibilizzazione del mercato. Come sostenuto da qualcuno⁷⁸, «dai contratti atipici e flessibili sono derivati per i lavoratori precari retribuzioni assai più basse di quelle dei lavoratori tradizionali, posizioni previdenziali misere che impediranno di maturare un decoroso trattamento pensionistico, scarsa o nulla tutela in caso di malattia, infortunio, gravidanza, insicurezza totale nella continuità del lavoro e del reddito, umiliante posizione di soggezione. [...] Gli stessi datori di lavoro più illuminati hanno compreso che il vantaggio che assicuravano loro i contratti atipici [...] è di breve durata; [...] occorrono strumenti contrattuali e gestionali [...] che perseguono stabilizzazione, fidelizzazioni e qualificazione continua delle risorse umane».

Analizzando più nel dettaglio l’istituto della somministrazione di lavoro ed il soggetto dell’agenzia per il lavoro, va evidenziato come i percorsi della loro diffusione non abbiano seguito una linea comune in tutti gli stati membri dell’UE: anche a causa delle caratteristiche della legislazione dei vari paesi e del *background* sociale ed economico dei singoli, a livello europeo tale evoluzione ha seguito un iter diverso ed autonomo in ognuno di questi.

La Direttiva UE 104/2008⁷⁹, che regola la somministrazione di lavoro e l’istituto dell’agenzia in sede comunitaria, non va considerata fonte bensì risultato delle legislazioni dei singoli paesi membri.

⁷⁸ Si veda Alleva P., “Il “Libro Verde” della Commissione UE e l’esperienza italiana della “flessicurezza”, in Bettoni M. (coordinato da) “Il Libro Verde della Commissione Europea sul futuro del diritto del lavoro. Parte I – Un déjà-vu che non convince”, pubblicazione on line della Collana ADAPT, ed. speciale 20 marzo 2007

⁷⁹ Direttiva 19 novembre 2008, numero 2008/104/CE: *Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al lavoro tramite agenzia interinale*

E' possibile evidenziare come paesi quali Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Olanda e Regno Unito siano stati i primi a prevedere nell'ordinamento l'esistenza di questo istituto; si sono aggiunti, successivamente, i paesi appartenenti all'ex blocco Sovietico, Portogallo, Spagna ed Italia; infine, altri hanno implementato la normativa nell'ultimo ventennio, sotto la spinta della Direttiva UE che ha disciplinato la somministrazione di lavoro e la relazione triangolare tra azienda, lavoratore ed agenzia.

1.9 Le recenti riforme sulla somministrazione di lavoro e la normativa di riferimento attuale

Come sopra anticipato, la negata aspettativa di crescita economica agli inizi degli anni 2000 ha dato dimostrazione di come la flessibilizzazione del mercato del lavoro non fosse soluzione sufficiente alla risoluzione dei suoi problemi: si può notare come, in conseguenza di questo, si sia registrato un cambio di rotta a livello legislativo verso quella che è stata da alcuni definita "incertezza". Se precedentemente alla "*Riforma Biagi*" e alla crisi economico finanziaria del 2008 l'obiettivo del legislatore italiano coincide con la liberalizzazione del mercato, da questo momento in poi si cerca il migliore equilibrio fra flessibilità e rigidità, allo scopo di identificare la misura che consenta di rendere fluido il mercato, rispondere alle esigenze delle imprese, incrementare produttività ed efficienza mantenendo alte le tutele nei confronti dei singoli.

A partire dal 2003, con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo numero 276/2003, l'istituto della somministrazione di lavoro in Italia subisce una serie di modifiche ed aggiustamenti volti a migliorarlo ed incrementare la tutela delle parti coinvolte; nonostante questo, è opportuno evidenziare come i capisaldi dell'impianto normativo siano rimasti pressoché invariati.

Varie modifiche sono intervenute con l'obiettivo di individuare deroghe alle cosiddette ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e costitutivo che si

ponevano a fondamento della disciplina; in questo senso vanno citati il Decreto Legislativo numero 24/2012⁸⁰, la Legge numero 221/2012⁸¹, la Legge numero 92/2012⁸² e il Decreto Legge numero 34/2014, cosiddetto “*Decreto Poletti*”⁸³.

Il Decreto Legislativo numero 24/2012, applicabile ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ed indeterminato dipendenti dalle agenzie di somministrazione lavoro, modifica l’articolo 4 della “*Legge Biagi*”, prevedendo una serie di casistiche per cui la costituzione di un contratto di somministrazione a tempo determinato non prevede l’obbligo di inserimento della causale. L’elenco di tali ipotesi si trova all’articolo 4, e coincide con «soggetti disoccupati percettori dell’indennità ordinaria di disoccupazione [...] da almeno sei mesi; lavoratori definiti “svantaggiati” o “molto svantaggiati”».

All’articolo 7, inoltre, si prevede che «i lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato».

Con la Legge “*Crescita 2.0*” viene previsto un ulteriore caso di a-causalità, ovvero le assunzioni presso *start-up* innovative, definibili come una «società di capitali non quotata con sede in Italia, che svolge attività d’impresa da non più di 48 mesi, il cui valore della produzione annua non deve superare i 5 milioni di euro e il cui oggetto sociale deve riguardare la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto contenuto tecnologico»⁸⁴.

La cosiddetta “*Riforma Fornero*”, infine, generalizza il concetto di a-causalità ai contratti di durata inferiore all’anno, specificando che l’indicazione delle ragioni

⁸⁰ Si veda Decreto Legislativo 2 marzo 2012, numero 24: *Attuazione della Direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale*

⁸¹ Legge 17 dicembre 2012, numero 221: *Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*, cd. “*Crescita 2.0*”

⁸² Legge 28 giugno 2012, numero 92: *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, cd. “*Riforma Fornero*”

⁸³ Decreto Legge 20 marzo 2014, numero 34: *Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*, cd. “*Decreto Poletti*”

⁸⁴ Si veda articolo 25, Legge numero 221/2012

tecniche, organizzative, produttive o sostitutive non è richiesta «nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato». Tale norma prevede inoltre l'abrogazione della clausola che impedisce la possibilità di prorogare un contratto a termine in assenza delle ragioni giustificatrici sopra citate; con tale modifica, si prevede che il contratto possa essere prorogato in maniera a-causale, fermo restando il limite dei dodici mesi.

Sulla scia delle norme sopra citate, il “*Decreto Poletti*” può essere considerato una riforma di portata rivoluzionaria in tema di somministrazione di lavoro a tempo determinato. In particolare, abroga l'utilizzo della causale di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo previste dall'articolo 20, comma 4 della “*Legge Biagi*” per l'istituto della somministrazione di lavoro, e prevede la possibilità di costituire un contratto a tempo determinato «di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione». Viene per la prima volta istituita una soglia massima, pari al 20%⁸⁵, di contratti di lavoro a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato all'interno dell'organico aziendale.

Come emerge dall'analisi di tali norme, la crescente applicabilità del contratto a termine determinata dall'a-causalità costituisce un passo verso la crescente flessibilità ricercata nel mercato di lavoro. Il rischio che ne consegue è di abusi nei confronti del lavoratore somministrato, che deve essere combattuto grazie al miglioramento continuo dell'istituto e la creazione di un regime di tutele atto a bilanciare l'evoluzione del mercato stesso; in quest'ottica va evidenziato come la stabilità sia rimasta, agli occhi del legislatore, elemento di valore da cercare e tenere come obiettivo nelle successive riforme. L'obbligo di comunicazione ai dipendenti somministrati dei posti vacanti a carico dell'utilizzatore è un esempio di come si

⁸⁵ La norma prevede l'eccezione costituita dalle imprese di piccole dimensioni aventi fino a cinque dipendenti, per le quali è sempre possibile istituire un rapporto a tempo determinato.

svolga, a livello pratico, la lotta alla precarietà; l'attenzione data al contratto di apprendistato, d'altra parte, esplica la volontà di dare ai giovani la possibilità di inserirsi nel mercato con un percorso che eviti loro la precarietà.

Al “*Decreto Poletti*” è seguita la Legge Delega n. 183/2014 in materia di lavoro, cosiddetta “*Jobs Act*”, e una serie di decreti attuativi che hanno completamente riorganizzato il mercato del lavoro: in particolare, allo scopo di questo testo, vanno citati il Decreto Legislativo 81/2015, così come modificato dall'articolo 2 del Decreto Legge 87/2018, relativo al riordino dei contratti di lavoro e alla disciplina delle mansioni e il Decreto Legislativo 150/2015 in termini di politiche attive, con particolare riferimento al superamento di restrizioni e divieti posti dall'ordinamento nazionale alle attività delle agenzie per il lavoro.⁸⁶

L'impianto legislativo della somministrazione di lavoro è attualmente governato dal “*Jobs Act*” e dal Decreto Legge numero 87/2018⁸⁷, che, come anticipato, ha modificato il testo del Decreto Legislativo numero 81/2015. Va aggiunto che la crisi epidemiologica da Covid-19 ha avuto e continua ad avere ripercussioni occupazionali nel settore della somministrazione; una serie di riforme sono state emanate derogando alla disciplina delle causali con l'obiettivo di favorire la ripresa economica e tutelare l'interesse delle parti coinvolte nel rapporto di lavoro. Le norme contenute nelle riforme appena citate e l'istituto della somministrazione nella sua configurazione attuale verranno approfonditi nel prossimo capitolo del presente testo.

Nonostante diverse scuole di pensiero giudichino in maniera opposta l'evoluzione normativa lavoristica italiana, sembra esserci accordo nel sostenere che la regolamentazione del mercato dovrebbe fondarsi su «un insieme di diritti sociali universalmente riconosciuti e un sistema di diritti fondamentali che integri la

⁸⁶ Gli altri Decreti Legislativi attuativi del “*Jobs Act*” sono, rispettivamente, il Decreto Legislativo 22/2015 relativo all'introduzione di nuovi ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria, il Decreto Legislativo 23/2015 sul contratto a tutele crescenti, il Decreto Legislativo 80/2015 sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, il Decreto Legislativo 151/2015 sulle semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità, il Decreto Legislativo 149/2015 relativo all'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale ed infine il Decreto Legislativo 148/2015 sulla riorganizzazione della disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

⁸⁷ Decreto Legge 12 luglio 2018, numero 87: *Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*, convertito in legge dall' articolo 1, comma 1, Legge 9 agosto 2018, numero 96, cosiddetto “*Decreto Dignità*”

cittadinanza dell'Unione Europea»; allo stesso modo, risulta necessario identificare diritti quali quello di associazione, di attività sindacale e alla contrattazione collettiva come pilastri di un modello comune. Riprendere le attività di concertazione ed incrementare e migliorare le relazioni industriali nel territorio, infine, per modificare l'atteggiamento e la cultura verso leggi, istituzioni e società in generale viene considerata l'unica modalità perché si realizzi «una condivisione di fini ed una collaborazione fra tutti gli attori sociali che abbiano come scopo ultimo una promozione insieme di valori e di opportunità»⁸⁸.

1.10 Il divieto di interposizione di manodopera oggi

Come precedentemente evidenziato, l'origine del divieto di interposizione è da ricercare nella Legge numero 1369/1960. Tale norma ha, infatti, generalizzato il divieto di interposizione di manodopera, indipendentemente dai mezzi giuridici con cui viene realizzata, e ha esplicitato i tre elementi che la qualificano: i rapporti fra interposto e lavoratore e fra interposto e committente, e l'effettiva utilizzazione del prestatore di lavoro da parte dell'appaltatore⁸⁹. Successivamente, con l'evoluzione della forma organizzativa d'impresa, la globalizzazione dei mercati e la crescente integrazione dei cicli produttivi di aziende collegate o meno, l'esigenza di flessibilità modifica l'ideologia diffusa secondo cui l'interposizione di manodopera è identificata come un fenomeno esclusivamente negativo.

⁸⁸ Così Asnaghi A., *“Appunti per un diritto più efficace”*, pubblicazione on line della Collana ADAPT, ed. speciale 21 marzo 2007

⁸⁹ Come evidenziato da Mazzotta in *“Il problema dell'interposizione nel rapporto di lavoro”*, relazione a corredo dell'intervento nel convegno *“Contratto di appalto e rapporto di lavoro”*, organizzato da AGI Avvocati Giuslavoristi Italiani, in collaborazione con la Fondazione per la Formazione Forense dell'Ordine degli Avvocati di Firenze e CSDN Centro Nazionale di Studi di Diritto del Lavoro "Domenico Napoletano", Auditorium Cosimo Ridolfi, Firenze, 2 dicembre 2013, l'elemento fondamentale che consente di identificare l'interposizione di manodopera è l'effettiva utilizzazione; tale teoria è stata successivamente confermata anche dalla sentenza numero 22910 delle Sezioni Unite della Cassazione del 2006, in cui si afferma che «il vero datore di lavoro è quello che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative anche se i lavoratori sono stati formalmente assunti da un altro».

Con l'introduzione, rispettivamente, nel 1997 del lavoro temporaneo interinale e nel 2003 di quello in somministrazione, l'interposizione di manodopera viene progressivamente legalizzata, in un primo momento purché l'interposto sia iscritto presso apposito albo, successivamente prevedendo espressamente anche i casi definiti di "somministrazione illecita".

Nonostante il Decreto Legislativo 276/2003 abbia abrogato la norma del 1960, per comprendere a pieno il tema analizzato si rivela opportuno e necessario chiedersi se l'ordinamento legislativo odierno presenti un'impostazione che si fonda, anche se implicitamente, su tale principio.

La maggioranza della dottrina⁹⁰ sostiene ed argomenta che sia «ancora vigente nell'ordinamento la direttiva generale secondo cui sono vietate forme di organizzazione del lavoro in cui l'effettivo utilizzatore della prestazione non coincida con il titolare del rapporto di lavoro»⁹¹. L'abrogazione della norma del 1960, infatti, è considerata aver eliminato il divieto dal punto di vista ufficiale; l'evoluzione normativa sul tema, d'altra parte, nell'identificazione precisa dei requisiti da rispettare per iscriversi all'albo e praticare l'attività di somministrazione di manodopera, si limita a prevedere le casistiche in cui il divieto non è, appunto, abrogato. Nelle restanti ipotesi, vale a dire in mancanza di uno dei requisiti previsti dal legislatore, la normativa non prevede la possibilità di praticare l'attività di somministrazione. L'individuo, assunto con contratto di lavoro da parte di un soggetto abilitato allo svolgimento dell'attività, diviene prestatore ed ha la possibilità di inserirsi in un'impresa che ne utilizzi la prestazione, rimanendo dipendente dall'agenzia.

⁹⁰ Per un ulteriore approfondimento sul tema del divieto di interposizione di manodopera nella normativa odierna si vedano Mazzotta O., *“Il mondo al di là dello specchio: la delega sul lavoro e gli incerti confini della liceità nei rapporti interpositori”*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 4, I Working Papers, 2003, Zappalà L., *“Verso un nuovo assetto dei rapporti interpositori. Prime riflessioni sulla «tipizzazione» del contratto di somministrazione di lavoro”*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 12, I Working Papers, 2004, Zilio Grandi G., Sferrazza M., *“Solidarietà e tutele nell’intermediazione di lavoro”*, in *“Rivista italiana di Diritto del Lavoro”*, vol. I, Giuffrè Editore, Varese, 2011

⁹¹ Mazzotta in *“Il problema dell’interposizione nel rapporto di lavoro”*, relazione a corredo dell’intervento nel convegno *“Contratto di appalto e rapporto di lavoro”*, organizzato da AGI Avvocati Giuslavoristi Italiani, in collaborazione con la Fondazione per la Formazione Forense dell’Ordine degli Avvocati di Firenze e CSDN Centro Nazionale di Studi di Diritto del Lavoro “Domenico Napoletano”, Auditorium Cosimo Ridolfi, Firenze, 2 dicembre 2013

Così come argomentato da Mazzotta, però, «l'esistenza e la minuta regolazione normativa della somministrazione lecita comporta logicamente il suo rovescio: l'interposizione illecita⁹²»; alla definizione dei casi in cui la legge consente l'interposizione di manodopera consegue l'identificazione delle restanti ipotesi, per cui il divieto rimane, implicitamente, in vigore. La stessa declinazione normativa fatta dal legislatore diviene un'argomentazione di quanto sopra esposto: la previsione della somministrazione illecita a livello legale, seppur la terminologia e i confini siano variati nel corso del tempo, mantiene in vita il divieto di interposizione di manodopera.

L'interposizione illecita è qualificata, originariamente, all'articolo 1 della Legge numero 1369/1960, in tutti i casi in cui l'interposto non disponga dei mezzi di produzione necessari per determinare la sussistenza della capacità imprenditoriale necessaria per il compimento dell'opera o servizio oggetto della prestazione. Con il trascorrere del tempo e la proliferazione di imprese operanti nel settore dei servizi, ad esempio quelle informatiche, tale definizione è stata modificata, rivedendo in un primo momento le nozioni di capitale, macchine ed attrezzature, successivamente definendo attività imprenditoriale la stessa organizzazione del lavoro altrui.

Sulla base di questa evoluzione giurisprudenziale, nel 2003 Biagi identifica il discrimine tra appalto e somministrazione in due elementi⁹³: «organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore», interpretato come controllo del ciclo lavorativo, e «assunzione da parte del medesimo del rischio d'impresa». Al contempo, l'organizzazione dei mezzi è considerata dipendere dalle esigenze dell'opera o del servizio riportate nel contratto di lavoro; centrale nella definizione è

⁹² Per un ulteriore approfondimento sul tema dell'interposizione illecita si veda il paragrafo 2.8 "*Le ipotesi di divieto e la somministrazione irregolare*" del presente testo

⁹³ Si veda articolo 29, Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276: *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*

la spendita del potere direttivo⁹⁴ da parte dell'appaltatore⁹⁵. La somministrazione illecita, nella “*Riforma Biagi*”, si disconnette completamente dalle nozioni sopra citate ed è ancorata al possesso o meno dei requisiti per l’iscrizione all’albo.

La conseguenza è che, nonostante la norma del 1960 sia stata abrogata, vige ancora nel sistema legislativo odierno la direttiva generale secondo la quale è vietata ogni forma di organizzazione della prestazione lavorativa in cui utilizzatore e titolare del rapporto di lavoro non coincidano; l’utilizzazione di lavoro prestato da individui assunti e retribuiti dall’intermediario, anziché dall’utilizzatore, è consentita solo in alcune ipotesi, vale a dire somministrazione di lavoro, appalto e distacco, ed al di fuori di questi casi vige la regola della sostituzione della titolarità del rapporto⁹⁶.

Dal punto di vista interpretativo, va evidenziato come in molti oggi sostengono la somiglianza fra il sistema precedente all’attuale. Parte della dottrina giudica negativamente l’utilizzo di personale assunto da un intermediario, criticando la tendenza alla trasformazione dell’ordinamento legislativo in un sistema di tipo neo-liberista, in cui gli stessi vincoli agli istituti di decentramento ed appalto vanno ad essere indeboliti. Dall’altro lato, vi è chi invece sostiene la positività dell’abrogazione del divieto di interposizione, considerando tale evento come un importante passo verso una «revisione normativa dell’intera materia», evidenziando la necessità di regolare i fenomeni di esternalizzazione e internalizzazione del lavoro, costituendo un sistema legislativo coerente con le esigenze di flessibilità delle aziende e le nuove logiche di organizzazione d’impresa.⁹⁷

⁹⁴ Con il termine “potere direttivo” del datore di lavoro ci si riferisce ai poteri giuridici che quest’ultimo può esercitare nei confronti del prestatore di lavoro subordinato in modo legittimo. Seguendo la definizione data dal Codice Civile, è costituito da potere direttivo vero e proprio (organizzazione d’impresa e della prestazione lavorativa), potere di vigilanza e potere disciplinare.

⁹⁵ Va evidenziato come, in linea con l’interpretazione giurisprudenziale, la spendita del potere direttivo non deve consistere unicamente nella gestione amministrativa del rapporto di lavoro e si deve distinguere dal potere del committente di indirizzare la prestazione stessa in direzione del proprio interesse.

⁹⁶ Va evidenziato come si preveda un’ulteriore eccezione, costituita dai casi in cui la fornitura di soggetti sia effettuata da enti senza scopo di lucro, svolgenti attività di tipo socio assistenziale.

⁹⁷ Si vedano, per un approfondimento: Del Punta R., “*La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro*”, in “*Come cambia il lavoro*”, IPSOA, Milano, 2003 sulla continuità di elementi nell’ordinamento prima e dopo la “*Riforma Biagi*”; Zappalà L., “*Verso un nuovo assetto dei rapporti interpositori. Prime riflessioni sulla «tipizzazione» del contratto di somministrazione di lavoro*”, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 12, I Working Papers, 2004;

Capitolo 2

Somministrazione di lavoro: la disciplina attuale

Come sopra anticipato, questo capitolo ha come obiettivo principale quello di analizzare le caratteristiche dell'istituto della somministrazione di lavoro nella disciplina attuale; i riferimenti normativi da prendere in considerazione sono il Decreto Legislativo numero 276/2003⁹⁸, il Decreto Legislativo numero 81/2015, il Decreto Legge numero 87/2018 e le disposizioni emanate dal legislatore per fronteggiare la crisi economica causata dal dilagare dell'epidemia da SARS-CoV-2⁹⁹, che hanno, seppur temporaneamente, modificato ampiamente alcune caratteristiche dell'istituto.

Verranno, successivamente, presi in considerazione dati pubblicati annualmente da Ebitemp allo scopo di analizzare l'evoluzione del ricorso allo strumento dal momento in cui il lavoro interinale è comparso nell'ordinamento legislativo italiano all'anno 2021, con particolare attenzione a numero di contratti attivati nel corso dell'anno,

Lamberti M., “Somministrazione di manodopera e lavoro a chiamata: simbologia, prassi e tecnica nelle recenti novità normative”, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 70, I Working Papers, 2008; Chieco P., “Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo”, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 10, I Working Papers, 2004

⁹⁸ Va evidenziato come, con l'introduzione del Decreto Legislativo numero 81/2015, sia stata abrogata la disciplina sulla somministrazione di lavoro contenuta nel Decreto Legislativo numero 276/2003. Nonostante la “Riforma Biagi” del lavoro non sia in vigore e l'intera disciplina sia stata riscritta ed in parte modificata, tale norma rimane un punto di riferimento importante per l'analisi del tema trattato e la sua evoluzione nel tempo.

⁹⁹ Vanno citati, in questo senso, il Decreto Legge 19 marzo 2020, numero 34: *Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*, cd. “Decreto Rilancio”, il Decreto Legge 22 marzo 2021, numero 41: *Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19*, cd. “Decreto Sostegni” e la Legge 17 dicembre 2021, numero 215 di conversione del Decreto Legge 21 ottobre 2021, numero 146: *Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*, cd. “Decreto Fiscale”

durata media della missione, numero di contratti mediamente stipulati per singolo somministrato, distribuzione settoriale e territoriale (e le rispettive variazioni anno su anno). Un approfondimento verrà svolto con riferimento alle caratteristiche del lavoratore somministrato (età anagrafica, sesso, nazionalità), al fine di analizzare i pro e i contro dello strumento dal punto di vista dell'individuo.

Infine, verranno analizzate le caratteristiche principali dell'istituto nei paesi europei e le differenze fra tali ordinamenti e quello italiano, distinguendo le legislazioni in tendenzialmente liberiste o restrittive.

Prima di procedere con l'analisi della normativa attuale, va evidenziato come, ad oggi, il dibattito fra gli studiosi della materia sia acceso e distingua coloro che identificano nell'istituto ampia autonomia contrattuale data alle parti da coloro che, invece, lo associano ad un eccessivo formalismo¹⁰⁰.

La corrente maggioritaria identifica l'obiettivo del legislatore con la volontà di istituire una tipologia contrattuale in cui sia data alle parti un'ampia autonomia nella stipulazione del rapporto di lavoro. Fra le ragioni portate a sostegno di questa tesi la principale coincide con la possibilità di ricorrere all'istituto per ogni tipologia di esigenza in capo all'impresa utilizzatrice, nel rispetto dei vincoli alla durata temporale del contratto che verranno esposti successivamente nel corso della trattazione, considerato che la somministrazione può essere utilizzata per ogni ragione ed esigenza in capo all'utilizzatore di manodopera, purché tale necessità rientri nell'ambito dell'attività d'impresa. La formula adottata originariamente dal Decreto Legislativo numero 276/2003, d'altra parte, prevedeva che l'utilizzo della somministrazione fosse concesso «a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività»¹⁰¹, ponendo quindi dei limiti alle ipotesi di ricorso alla fattispecie. I recenti interventi hanno quindi progressivamente liberalizzato l'istituto, prevedendo che l'individuo possa

¹⁰⁰ Per un approfondimento sul tema si vedano, fra gli altri, Carinci M.T., *“La fornitura di lavoro altrui: interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti”*, Giuffrè, Milano, 2000; Chieco P., *“Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo”*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 10, I Working Papers, 2004; Marinelli M., *“Aspetti problematici del contratto di somministrazione di manodopera”*, in *“Il diritto del mercato del lavoro”*, vol. 6, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2004; Zappalà L., *“La forma nel contratto di somministrazione”*, in Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 39, I Working Papers, 2005

¹⁰¹ Si veda articolo 20, Decreto Legislativo numero 276/2003

essere assunto con tale forma contrattuale per qualsiasi settore ed attività, a fronte delle necessità dell'impresa utilizzatrice, senza il vincolo di rientrare nelle ipotesi di esigenza precostituite, come quelle previste in precedenza per il lavoro interinale; i requisiti da soddisfare coincidono con il rispetto di limiti quantitativi e temporali¹⁰² che verranno successivamente esposti.

A questo primo livello di autonomia viene aggiunta dai commentatori la possibilità di assumere individui attraverso il contratto di somministrazione a tempo indeterminato, cosiddetto *staff leasing*. In origine, il Decreto Legislativo numero 276/2003 aveva identificato delle ipotesi per cui era concesso l'utilizzo dello strumento; negli anni successivi queste sono state ampliate, fino a prevedere la possibilità di applicare l'istituto ai casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali, lasciando ampio margine decisionale alla contrattazione e legandone, di conseguenza, l'utilizzo alle esigenze del settore lavorativo stesso. La normativa attuale, per quanto concerne le possibilità di ricorso all'istituto, prevede per la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato totale libertà nella stipulazione del contratto; viene richiesto all'impresa utilizzatrice il rispetto di un limite quantitativo sul numero totale di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato direttamente dall'azienda.

Dall'altro lato, parte dei commentatori critica l'istituto per l'eccessivo formalismo adottato dal legislatore, individuando nella regolamentazione delle relazioni a fondamento del rapporto di lavoro un limite all'autonomia contrattuale delle parti. Nella relazione commerciale tra utilizzatore ed agenzia per il lavoro, la forma del contratto imposta agli attori da parte del legislatore è estremamente vincolante, ma ha, come sostenuto da qualcuno¹⁰³, la duplice funzione di garantire il successo del sistema e di proteggere i diritti dell'oggetto di scambio, vale a dire, il lavoratore.

¹⁰² Come si vedrà successivamente, il vincolo temporale si riferisce unicamente al primo rapporto di lavoro tra lavoratore ed agenzia per il lavoro; nell'ipotesi di rinnovo, infatti, indipendentemente dalla durata del contratto, è richiesta l'apposizione di una causale giustificatrice del ricorso. In linea generale, deve essere rispettato inoltre il limite massimo di durata del rapporto fra agenzia per il lavoro e lavoratore somministrato, imposto dalla legge e derogato da alcuni contratti collettivi nazionali del lavoro.

¹⁰³ Per un ulteriore approfondimento sul tema si veda Zappalà L., "La forma nel contratto di somministrazione", in Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", 39, I Working Papers, 2005

Analizzando il rapporto tra somministratore e lavoratore dipendente, il formalismo può essere considerato avere uno scopo comunicativo: l'obbligo per l'agenzia di informare il lavoratore sulle caratteristiche della prestazione lavorativa è assolto attraverso tale documento. Secondo Zappalà, è proprio il formalismo il mezzo che consente la comunicazione fra i due contratti, rendendo possibile il riflettersi degli effetti del contratto commerciale di somministrazione nei confronti del lavoratore e, contemporaneamente, la dissociazione tra titolarità formale e sostanziale del rapporto di lavoro.

Analizzando, infine, la relazione tra lavoratore ed imprenditore, il formalismo ha il merito di «garantire all'utilizzatore la possibilità di opporre al lavoratore terzo, che volesse far accettare l'avvenuta costituzione nei suoi confronti di un rapporto di lavoro subordinato, il contratto di somministrazione, e di conseguenza, il diritto da questo nascente di poter utilizzare e dirigere il lavoratore senza ricadere nella fattispecie di cui all'articolo 2094 del Codice Civile¹⁰⁴». In altri termini, in assenza di una forma prestabilita per il contratto di somministrazione, si manifesterebbe il rischio per l'utilizzatore di essere chiamato in causa dal prestatore di lavoro, dopo aver utilizzato la sua forza lavoro, per la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato alle sue dipendenze; il formalismo tutela l'impresa utilizzatrice e, a seguito di eventuali ricorsi, può far valere il contratto di somministrazione stipulato come titolo per aver utilizzato la prestazione di manodopera in virtù di un rapporto commerciale con l'agenzia per il lavoro.

Dall'analisi sopra presentata emerge chiaramente come, assumendo singolarmente i punti di vista citati, si possa riconoscere all'istituto della somministrazione di lavoro sia ampia autonomia contrattuale alle parti che formalismo: a fondamento di questa convivenza c'è la volontà di bilanciare obblighi e tutele degli attori di questo rapporto triangolare.

Nell'analizzare l'istituto della somministrazione di lavoro è importante identificare finalità e campo di applicazione, così come l'obiettivo della riforma con

¹⁰⁴ Articolo 2094, Codice Civile: «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore». Emerge chiaramente il tratto peculiare della subordinazione, vale a dire l'assoggettamento del lavoratore alle direttive dell'imprenditore, con una prestazione effettuata presumibilmente a titolo oneroso.

cui è stato introdotto nel sistema legislativo italiano; secondo quanto si legge all'articolo 1, Decreto Legislativo numero 276/2003, con la sua introduzione il legislatore mira ad «aumentare, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore [...], alla parità tra uomini e donne [...], e alle pari opportunità tra i sessi [...], i tassi di occupazione e promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori». Larga parte dei commentatori¹⁰⁵, nell'analizzare la fattispecie, descrive come benefica per il tasso di occupazione e il mercato del lavoro italiano la presenza di un soggetto, quale l'agenzia per il lavoro, che, nel rispetto dei canoni previsti dalla legge e con professionalità, si occupi di «organizzare e gestire la forza lavoro».

È opportuno evidenziare come la disciplina della somministrazione di lavoro sia allineata agli «orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente»; riflette infatti le direttive presentate dall'UE negli anni precedenti ed aventi il duplice fine di universalizzare la normativa e identificare i limiti entro cui gli stati europei potessero muoversi senza violare i diritti degli individui.

Secondo quanto pubblicato dal Ministero del Lavoro nel “*Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*”, negli anni 1997-2007 l'occupazione è cresciuta di quasi 3 milioni di unità; citando il rapporto, questo risultato è stato raggiunto «grazie alle innovazioni introdotte nella regolazione del mercato del lavoro», in particolar modo grazie all'iniezione di flessibilità che ha «consentito di intercettare meglio la domanda di lavoro esistente»¹⁰⁶. Nell'analizzare l'istituto della somministrazione di lavoro, il rapporto parla di circa 300 mila lavoratori nell'anno 2007, con un'incidenza di ricorso allo strumento inferiore al 2% (rispetto al totale), in linea con altri Paesi UE. Alla pubblicazione del rapporto, il numero di agenzie iscritte all'albo è pari a 100.

¹⁰⁵ Per un ulteriore approfondimento si veda, tra gli altri, Ichino P., “*La somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*”, in M. Pedrazzoli, “*Il nuovo mercato del lavoro*”, Zanichelli, Bologna, 2004

¹⁰⁶ “*Monitoraggio delle Politiche Occupazionali e del Lavoro*” pubblicato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, febbraio 2007

Secondo alcuni dati¹⁰⁷, nel 2015, in Italia, il 20 per cento delle missioni ha durata inferiore ad un mese, mentre il 30 supera i tre mesi; la maggior parte delle missioni (il 50%) dura da uno a tre mesi. Per quanto concerne i settori di utilizzo, è prevalente il ricorso nel settore privato (77,6%) e nelle imprese di medio-grandi dimensioni (il 60% circa).

Nel 2017¹⁰⁸, il numero di lavoratori con almeno una esperienza di rapporto di lavoro in somministrazione è aumentato del 24,6% rispetto al 2016, con un numero di occupati netti nel 2017 che supera le 438 mila unità. Dal punto di vista settoriale, in tutti i settori produttivi si è verificato un incremento nel ricorso allo strumento rispetto al 2016.

2.1 Il concetto di somministrazione di lavoro

Come anticipato nel capitolo precedente, la somministrazione di lavoro oggi è il risultato dei cambiamenti avvenuti nel decennio precedente nei processi organizzativi e produttivi dell'impresa, determinanti l'esigenza di flessibilità per l'imprenditore nel rapporto di lavoro; sulla base di questo e degli esempi costituiti da altri paesi europei in cui lo strumento è già ampiamente utilizzato, il legislatore italiano costituisce nel 1997 lo strumento del lavoro interinale e lo sostituisce, nel 2003, con il lavoro in somministrazione.

Tale strumento è stato definito all'articolo 2, Decreto Legislativo numero 276/2003, come «fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20»¹⁰⁹. Così come recitava l'articolo 20 della norma sopra citata,

¹⁰⁷ Per un ulteriore approfondimento si veda Massagli M., Rosolen G., Spattini S., *“Per una flessibilità sicura: storia e futuro della somministrazione di lavoro”*, Edizioni Booklab, Roma, 2015

¹⁰⁸ Si veda, per un approfondimento: Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro in somministrazione (interinale) nel 2016 e 2017. Dinamiche settoriali e territoriali attraverso i dati INAIL (assicurati netti e totale delle missioni avviate)”*, Osservatorio Centro Studi, 21 marzo 2018

¹⁰⁹ Nonostante l'evoluzione normativa, la definizione data dal Decreto Legislativo numero 276/2003 è strettamente connessa a quella presentata nel cosiddetto *“Jobs Act”*, in cui, all'articolo 30, Decreto Legislativo numero 81/2015 è definito il contratto di somministrazione di lavoro come «il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di

il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, che viene definito “utilizzatore”, che si rivolga ad un altro autorizzato, detto “somministratore”; la liceità dello strumento risiede nell’autorizzazione stessa in capo al fornitore di manodopera¹¹⁰.

«Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell’interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore»¹¹¹; è la legge, pertanto, a scindere i poteri tipici del datore di lavoro. La fattispecie prevede, pertanto, l’esistenza di un’impresa fornitrice, definita agenzia di somministrazione, che assume e mette a disposizione di un’altra azienda, definita impresa utilizzatrice, il lavoratore; questo, nello svolgimento della prestazione lavorativa, viene inserito nell’apparato produttivo dell’utilizzatore, e presta la sua opera nell’interesse e sotto la direzione ed il controllo di quest’ultimo.

In questa fattispecie contrattuale, i poteri, tipicamente in capo al datore di lavoro, di direzione ed organizzazione, risiedono nell’impresa utilizzatrice; la somministrazione di lavoro si qualifica, pertanto, come una nuova tipologia contrattuale prevista dalla legge, alternativa alle altre ipotesi di subordinazione presenti nell’ordinamento. Si distingue, infatti, dalla subordinazione di lavoro classica, in cui i poteri sopra citati sono in capo al datore di lavoro, e dal contratto di appalto, in quanto il somministratore non assume il compito di realizzare un’opera o un servizio con organizzazione e mezzi propri, ma mette a disposizione dell’utilizzatore una prestazione lavorativa, che verrà da questi utilizzata direttamente, e diretta attraverso l’esercizio dei tipici poteri datoriali.

Il ricorso alla somministrazione di lavoro consente all’impresa utilizzatrice di beneficiare della prestazione lavorativa dell’individuo senza assumere gli oneri normalmente derivanti dalla costituzione di un rapporto di lavoro caratterizzato dalla subordinazione, che ricadono invece sull’agenzia di somministrazione di lavoro.

somministrazione autorizzata, ai sensi del Decreto Legislativo numero 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell’interesse e sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore».

¹¹⁰ Come anticipato, nonostante il Decreto Legislativo numero 276/2003 sia stato abrogato nel 2015, gli articoli riportanti le definizioni degli elementi dell’istituto e i tratti salienti in esso contenuti rimangono attuali ed utili ai fini della comprensione della fattispecie della somministrazione di lavoro.

¹¹¹ Si veda articolo 30, Decreto Legislativo numero 151/2015

L'elemento che più caratterizza la somministrazione di lavoro dal punto di vista dell'impresa utilizzatrice coincide con la non titolarità formale della posizione di datore di lavoro nei confronti del lavoratore somministrato; ne consegue che, all'esigenza di disporre di forza lavoro, l'impresa possa rivolgersi all'agenzia per avvalersi di prestazioni lavorative senza vincolarsi in rapporti di lavoro diretti con i lavoratori. Sulla base del concetto di subordinazione, il prestatore di lavoro risulta essere a tutti gli effetti lavoratore dipendente dall'azienda fornitrice.

La relazione vissuta da questi soggetti è di tipo triangolare, e, sulla base di un contratto commerciale di somministrazione (esistente fra le imprese utilizzatrice e fornitrice) ed uno giuridico di lavoro (tra lavoratore ed agenzia per il lavoro), si realizza un'operazione economica unitaria e si instaurano diritti ed obblighi in capo ad ognuna delle parti. Da un lato, l'impresa fornitrice si impegna ad individuare un prestatore di lavoro e fornire la sua manodopera all'utilizzatore; quest'ultima le riconosce un corrispettivo in cambio della prestazione stessa ed il servizio svolto¹¹². Dall'altro, la relazione di subordinazione sussiste fra l'agenzia di somministrazione e lavoratore; non si instaura alcuna relazione tra impresa utilizzatrice e prestatore nonostante l'effettivo utilizzo della prestazione lavorativa.

2.2 Somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, entrata nel sistema legislativo italiano nel 2003, ha sostituito il precedente contratto di lavoro interinale. Nella formulazione originaria, presente all'articolo 20 della "*Riforma Biagi*", il ricorso a questa tipologia contrattuale è ammesso «a fronte di ragioni di carattere

¹¹² Va evidenziato come alcuni studiosi della materia, fra cui Serra D., abbiano collocato il contratto di somministrazione di lavoro nell'ambito del contratto di somministrazione di cose previsto all'articolo 1559, Codice Civile: «La somministrazione è il contratto con il quale una parte si obbliga, verso corrispettivo di un prezzo, a eseguire, a favore dell'altra, prestazioni periodiche e continuative di cose».

tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore». Come anticipato nel precedente capitolo, le successive modifiche alla normativa hanno progressivamente liberalizzato il ricorso all'istituto. Prima con il Decreto Legislativo numero 24/2012 e la Legge numero 221/2012, che hanno istituito una serie di ipotesi per cui la costituzione di un rapporto di lavoro non richiede l'apposizione di una causale, rispettivamente per i soggetti disoccupati percettori di sussidio, i lavoratori svantaggiati e le assunzioni presso *start-up* innovative, poi con la Legge 28 giugno 2012, numero 92, che ha generalizzato la possibilità di stipulare un contratto di somministrazione di durata inferiore all'anno senza l'obbligo di inserire una causale giustificatrice. Il Decreto Legge numero 34/2014, infine, abroga l'utilizzo della causale di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo previste dall'articolo 20, comma 4 della "*Legge Biagi*" ed estende la durata massima del contratto tra agenzia per il lavoro e lavoratore a trentasei mesi, comprensivi di eventuali proroghe; lo stesso Decreto Legislativo numero 151/2015, all'articolo 19, comma 2, mantiene in vigore quanto disposto dal cosiddetto "*Decreto Poletti*" in riferimento alla durata massima del contratto di somministrazione a tempo determinato. L'ultima modifica apportata alla disciplina su questo aspetto coincide con quanto disposto dalla Legge 9 agosto 2018, numero 96, che modifica le previsioni circa il contratto di lavoro a tempo determinato tra agenzia per il lavoro e lavoratore somministrato¹¹³ prevedendo che la durata massima di un contratto di lavoro a termine non può superare i 12 mesi, estendibili a 24 mesi se in presenza di una "causale". Allo stesso modo, il rapporto di lavoro a tempo determinato concluso direttamente tra impresa utilizzatrice e lavoratore, comprensivo di più contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello

113 Va evidenziato come le modifiche apportate dal cosiddetto "*Decreto Dignità*" alla disciplina della somministrazione derivino dalla generale estensione delle nuove regole sul contratto a tempo determinato. Nello specifico, la norma prevede l'equiparazione fra il contratto a tempo determinato classico e la somministrazione di lavoro, disponendo l'assoggettamento del rapporto lavorativo tra individuo e agenzia di somministrazione di lavoro alla disciplina dei contratti a tempo determinato ordinari, mantenendo in vigore alcune distinzioni fra le due fattispecie.

e medesima categoria legale, e delle proroghe, non può superare il limite dei 24 mesi (di cui i primi 12 sono slegati dalla causale giustificatrice)¹¹⁴.

L'abrogazione della formulazione originaria modifica completamente l'istituto della somministrazione di lavoro da come era stato concepito nel 2003: se, in un primo momento, il contratto a tempo determinato è connesso alla temporaneità e la somministrazione alla sostituzione di lavoratori diretti, oggi questa tipologia contrattuale è svincolata da questi requisiti, e si qualifica come una nuova ipotesi di rapporto lavorativo, distinta dalle preesistenti per i ruoli assunti dai soggetti coinvolti. A questo scopo risulta interessante evidenziare come, anche nel distinguere la somministrazione a tempo determinato ed indeterminato, con il riferimento alla temporaneità, non ci si riferisce all'esigenza dell'impresa utilizzatrice, ma alla formula contrattuale che si sceglie di adottare. Ne consegue che la somministrazione di lavoro a tempo determinato possa essere utilizzata per qualsiasi ragione connessa all'attività ordinaria dell'azienda utilizzatrice, sia nel caso di necessità temporanea, legata a *surplus* di produzione e "picchi di lavoro", che di stabilità, come periodo di conoscenza fra l'utilizzatore e il prestatore di lavoro, con il fine dell'inserimento diretto in azienda.

Nell'ipotesi in cui il contratto di somministrazione tra agenzia per il lavoro e lavoratore superi i 12 mesi, o si tratti di un rinnovo, il legislatore impone l'apposizione di una causale al contratto di lavoro: le alternative previste dal legislatore consistono, rispettivamente, in «esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori» oppure «esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria», riferite all'utilizzatore, che dovrà pertanto comunicarla al fornitore di manodopera.

La norma prevede che, in caso di costituzione di un primo contratto¹¹⁵ fra agenzia e lavoratore di durata inferiore ai 12 mesi, non sia obbligatoria l'apposizione di alcuna

¹¹⁴ Si noti che la Legge 9 agosto 2018, numero 96 modifica la durata del contratto a tempo determinato e connette a tale fattispecie la somministrazione di lavoro, estendendo quindi il principio di durata massima pari a 24 mesi a questo istituto.

¹¹⁵ La perifrasi "primo contratto" si riferisce ad un primo contratto stipulato tra agenzia per il lavoro e lavoratore somministrato a partire dal 14 luglio 2018, data dell'entrata in vigore del "Decreto Dignità"; restano pertanto esclusi dal computo tutti i contratti cessati prima (ed in corso) a tale data.

causale. Per la costituzione di un contratto di durata superiore ai 12 mesi, per la predisposizione di una proroga, per effetto della quale il contratto superi la durata di 12 mesi, e per rinnovi del contratto di lavoro con il medesimo utilizzatore, invece, è richiesta l'apposizione della causale, pena la trasformazione del rapporto in uno a tempo indeterminato con l'impresa utilizzatrice.

Il numero di proroghe consentito dal CCNL delle agenzie di somministrazione è pari a 6; in questo si trova una distinzione rispetto alla disciplina circa il contratto di lavoro a tempo determinato, per la quale il legislatore ha previsto la possibilità di prorogare il contratto per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi di durata massima di rapporto con il lavoratore. Secondo larga parte dei commentatori, un sintomo di flessibilità dello strumento coincide proprio con la possibilità per il contratto di essere prorogato più volte rispetto al tipico contratto a tempo determinato.

Rimane efficace, però, il rinvio alla contrattazione collettiva di settore, contenuto nella normativa previgente, che consente di incrementare la flessibilità della somministrazione di lavoro già ampia rispetto al contratto a tempo determinato diretto. Nei casi in cui un limite diverso rispetto a quello delle 6 proroghe sia individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, il numero massimo è elevato ad 8: un esempio di questo è costituito dal CCNL metalmeccanico aziende industriali.

Per alcune tipologie di lavoratori, inoltre, il contratto può essere prorogato per un numero massimo di 8 volte al fine di favorirne la continuità occupazionale; ad esempio, vanno citati i «“lavoratori svantaggiati” [...] e “molto svantaggiati” [...] nonché i lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi», i lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore nell'ambito delle procedure in materia di diritto soggettivo alla formazione e per mancanza di occasioni di lavoro e i lavoratori con disabilità.

Dal punto di vista dei limiti quantitativi, la Legge numero 96/2018¹¹⁶ introduce un limite di contingentamento per cui un'azienda può impiegare, con

¹¹⁶ Legge 9 agosto 2018, numero 96: *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 luglio 2018 numero 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*

contratto a tempo determinato diretto e con contratto di somministrazione a tempo determinato¹¹⁷, un numero di dipendenti pari al 30 per cento della propria forza lavoro, assunta con contratto a tempo indeterminato al 1 gennaio dell'anno in cui vengono stipulati i contratti.

Va evidenziato come esistano una serie di eccezioni per cui i limiti quantitativi di ricorso a contratti a tempo determinato non trovano applicazione, come per esempio i casi in cui il lavoratore somministrato sia un lavoratore in mobilità, un soggetto disoccupato che goda da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, un lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato. Nell'ipotesi in cui il tetto massimo di contratti di somministrazione venga superato e il somministrato richieda la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice e la domanda venga accolta dal giudice, alla trasformazione del rapporto lavorativo si aggiungono, a carico dell'utilizzatore, il pagamento di un risarcimento a favore del lavoratore e di una sanzione amministrativa pecuniaria; l'obiettivo di questa previsione coincide con la volontà del legislatore di equilibrare la flessibilità immessa nel mercato con la tutela degli individui e la lotta alla precarietà.

In ogni caso, va evidenziato come le eccezioni previste dal legislatore nel rispetto di numero massimo di proroghe consentite e limiti quantitativi di ricorso allo strumento abbiano il fine ultimo di tutelare il lavoratore: le ipotesi per cui tali limiti possono non essere rispettati sono chiari esempi di categorie di lavoratori di difficile collocazione.

Come anticipato, il diffondersi dell'epidemia da SARS-CoV-2 ha richiesto al legislatore un rapido intervento a modifica della normativa, con lo scopo di rivedere alcune clausole contrattuali che, così come erano, avrebbero costituito un limite per le imprese nella fase di ripresa economica. A questo scopo va citato il Decreto Legge 41/2021, cosiddetto "*Decreto Sostegni*", che derogava all'articolo 21, Decreto Legislativo 81/2015: mantenendo ferma la durata massima complessiva del rapporto di lavoro di 24 mesi, il decreto consentiva di rinnovare o prorogare, fino al 31

¹¹⁷ Nel limite del 30% rientrano anche i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia con contratto a tempo indeterminato e somministrati con contratto a termine.

dicembre 2021¹¹⁸, per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta, i contratti di lavoro subordinato, senza richiedere l'apposizione della causale giustificatrice.

Questo regime, cosiddetto di a-causalità, era applicabile a proroghe e rinnovi effettuati a partire dall'entrata in vigore del decreto, vale a dire dal 23 marzo 2021, in relazione a tutti i contratti di lavoro a tempo determinato; era possibile beneficiare di questa eccezione anche nei casi in cui sia già stata effettuata, entro il 22 marzo 2021, una proroga o un rinnovo utilizzando la a-causalità prevista dal cosiddetto “*Decreto Rilancio*”. Il limite dei 12 mesi si riferiva alla durata massima del singolo periodo di proroga e del solo contratto rinnovato; ne consegue che il rapporto in essere potesse essere prorogato per un massimo di 12 mesi o rinnovato con un nuovo contratto della durata di 12 mesi, in entrambe le fattispecie senza che fosse necessario apporre la causale. La durata complessiva del rapporto rimane fissata a 24 mesi, fatto salvo i casi in cui il contratto collettivo nazionale applicato all'utilizzatore preveda un termine di durata massima diverso da quello sopra citato.

Va evidenziato come la proroga sottoscritta in applicazione del regime di a-causalità previsto dal “*Decreto Sostegni*” vada considerata “neutra”, e non faccia pertanto computo nel numero massimo di proroghe previsto dall'articolo 22 del CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro.

L'introduzione della possibilità di assumere lavoratori somministrati a tempo indeterminato, attraverso quella che è la cosiddetta formula *staff leasing*, ha costituito una novità nel panorama legislativo italiano, indice del cambio di rotta rappresentato nell'ordinamento dal processo di flessibilizzazione degli istituti contrattuali. Se, da un lato, la somministrazione di lavoro a tempo determinato costituisce un'evoluzione dell'istituto del lavoro interinale, la possibilità di assumere lavoratori somministrati a tempo indeterminato è l'esempio lampante di come il mercato si stia trasformando, passando dall'essere fondato sul divieto di interposizione di manodopera all'essere ispirato a principi di libertà e flessibilità. Fino al 2003, infatti, il lavoro interinale è

¹¹⁸ Va evidenziato che la Legge 17 dicembre 2021, numero 215 di conversione del Decreto Legge 21 ottobre 2021, numero 146: *Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*, cosiddetto “*Decreto Fiscale*” non ha previsto la dilatazione temporale della scadenza del 31 dicembre 2021; ad oggi, tale regime eccezionale di a-causalità non è più in vigore.

utilizzato dalle imprese per soddisfare esigenze dal carattere principalmente temporaneo (fatte salve le ipotesi specifiche successivamente presentate); con la liberalizzazione dello *staff leasing* ad opera del Decreto Legislativo numero 151/2015, invece, la somministrazione si svincola dal requisito della temporaneità e diventa uno strumento in grado di soddisfare anche l'esigenza di stabilità dell'utilizzatore.

Come già anticipato, le ragioni che determinano tale innovazione sono legate al contesto produttivo vissuto dalle imprese italiane durante gli inizi degli anni 2000: la rigidità delle forme contrattuali e i fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo sono fortemente incompatibili, e tale inconciliabilità innesca nel sistema legislativo l'esigenza di istituire nuove forme contrattuali al passo con le esigenze del mercato.

Per comprendere a pieno le caratteristiche di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato risulta utile analizzare le caratteristiche comuni ai due istituti, per poi focalizzarsi sulle rispettive peculiarità.

Il contratto di somministrazione di lavoro, a tempo determinato ed indeterminato, è vietato nei casi di «sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, [...] presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi [...] che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione» ed, a tutela del lavoratore, «da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi»¹¹⁹.

119 In riferimento a questo aspetto risulta interessante citare la pronuncia della Corte di Appello di Brescia, Sez. Lav., 01 aprile 2021, n. 248, nella quale si è affermata l'illegittimità del contratto di somministrazione di lavoro nelle ipotesi in cui l'utilizzatore della prestazione lavorativa non abbia predisposto il Documento di Valutazione dei Rischi. Senza entrare nel merito della pronuncia, va evidenziato come, nel caso specifico, sia identificata l'inesistenza del DVR come ragione per la costituzione di un rapporto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato fra impresa utilizzatrice e lavoratore. In linea con quanto previsto dal Decreto Legislativo numero 151/2015, infatti, secondo la Corte, la tutela del lavoratore in questione si origina dalla disposizione del documento sopra citato, che non deve essere considerato una mera formalità, piuttosto ha il merito di integrare il somministrato nel contesto aziendale, appianando la condizione di minor familiarità con ambiente di lavoro e strumenti, a

Risultano comuni ai due istituti anche le caratteristiche formali necessarie per la costituzione dei contratti di somministrazione, che verranno approfondite in modo specifico nel paragrafo 2.4 del presente testo.

Lo strumento della somministrazione a tempo indeterminato si configura come un contratto di natura commerciale con il quale l'agenzia di lavoro, generalista o specialista, fornisce all'impresa utilizzatrice lavoratori in modo continuo dietro il pagamento di un corrispettivo economico. Va evidenziato come sia vietato, come verrà approfondito successivamente, il ricorso all'istituto dello *staff leasing* da parte della pubblica amministrazione.

Il contratto di *staff leasing* «è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato». Come prevede la norma, nei periodi in cui il lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato non svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore, questo rimane a disposizione dell'agenzia ed ha diritto alla corresponsione di un'indennità di disponibilità, salvo il caso in cui sussistano una giusta causa o un giustificato motivo per risolvere il contratto di lavoro. In questi periodi, il prestatore di lavoro, come suggerisce il nome dell'indennità, deve essere immediatamente disponibile a prestare la propria attività in caso di chiamata da parte dell'agenzia. La misura dell'indennità di disponibilità, secondo quanto disposto dalla norma, deve essere divisibile in quote orarie; viene corrisposta al lavoratore somministrato a tempo indeterminato per tutti i periodi durante i quali non svolga alcuna missione presso un utilizzatore.

La divisibilità in quote orarie è indicata per poterne riproporzionare l'importo in caso di assegnazione lavorativa infra mese o per contratti a tempo parziale; la sua misura è definita dal contratto collettivo nazionale del lavoro del somministratore e non può, in ogni caso, essere di importo inferiore alla misura prevista ed aggiornata periodicamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'indennità di disponibilità è, secondo quanto disposto dal legislatore, assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare.

causa della minore formazione ed esperienza nel luogo lavorativo, e garantendo effettivamente la parità di trattamento fra questo ed i dipendenti diretti dell'impresa.

Il percorso evolutivo del contratto di somministrazione a tempo indeterminato non è stato lineare: introdotto nel 2003, è in origine consentita l'assunzione di lavoratori «per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico [...], per servizi di pulizia, custodia, portineria, per servizi [...] di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci, per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato, per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale, per attività di *marketing*, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale, per la gestione di *call-center* [...], per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale [...] ed in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali».

Lo scarso utilizzo dello strumento ha determinato la sua abrogazione con l'articolo 1, Legge numero 247/2007¹²⁰: tale norma prevede l'abolizione del contratto commerciale di somministrazione, vale a dire il contratto tra agenzia per il lavoro e impresa utilizzatrice, a tempo indeterminato, ma mantiene la possibilità per l'agenzia di instaurare contratti di lavoro di questo tipo direttamente con il lavoratore. L'abolizione dello strumento sembra voler sottolineare come l'esigenza di stabilità dell'impresa non possa che essere soddisfatta se non attraverso la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato direttamente con il lavoratore, senza l'intermediario costituito dall'agenzia. La fiducia del legislatore nei confronti dello strumento ha portato, successivamente, alla sua reintroduzione con la Legge numero 191/2009¹²¹ che ne ha, invece, ampliato l'ambito di applicazione, integrando il caso dell'«esecuzione di servizi di cura ed assistenza alla persona e di sostegno alla

¹²⁰ Legge 24 dicembre 2007, numero 247: *Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale* in cui si legge, all'articolo 1, comma 46 «È abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni»

¹²¹ Legge 23 dicembre 2009, numero 191: *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*, cd. «*Legge Finanziaria 2010*»

famiglia» in tutti i settori produttivi, pubblici e privati. Il legislatore del 2009, inoltre, prevede che in sede di contrattazione aziendale territoriale possano essere estese le ipotesi di ricorso allo strumento dello *staff leasing*, incrementando ulteriormente i casi previsti dalla legge. Il Decreto Legislativo numero 81/2015, infine, elimina la previsione di ipotesi per cui è consentito il ricorso all'istituto, limitandosi ad istituire un limite quantitativo: il numero di lavoratori assunti con tale tipologia contrattuale deve essere inferiore al «20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1 gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto». Viene, inoltre, prevista la possibilità di somministrare a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dall'agenzia a tempo indeterminato, escludendo tutti i casi che si erano in precedenza verificati di somministrazioni a tempo indeterminato ma legate a contratti di lavoro a termine.

La poca fortuna dello strumento è causata, secondo la maggior parte degli studiosi¹²², dalla sua concorrenza applicativa con l'appalto di manodopera. Il contratto di appalto, fino al 2003 considerato uno strumento obsoleto e poco incline a soddisfare le esigenze dell'esternalizzazione, è stato riformato dal Decreto Legislativo numero 276/2003 attraverso una modifica circa il regime di solidarietà tra appaltatore e committente; quest'ultimo, infatti «è obbligato in solido con l'appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti». Nello *staff leasing*, invece, alla responsabilità al riconoscimento dei trattamenti retributivi e contributivi al lavoratore somministrato si aggiunge il principio di parità di trattamento fra i dipendenti diretti dell'utilizzatore ed i lavoratori somministrati, assente nell'istituto di appalto. Ne consegue che la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato sia uno strumento più costoso da un punto di vista economico rispetto all'appalto, in quanto agli oneri retributivi e contributivi si aggiungono i corrispettivi destinati all'agenzia per il lavoro per il servizio offerto, spesa che va a coprire il costo amministrativo del personale assunto. Si aggiunge, infine, l'opposizione fatta dalle associazioni sindacali all'istituto, identificato come strumento di precarizzazione e poco tutelante verso l'individuo.

¹²² Per un approfondimento si veda, tra gli altri, Fabrizio S., «Dal lavoro interinale alla somministrazione: le innovazioni introdotte nella Riforma Biagi», Fondo Sociale Europeo, 2004

Confrontando la somministrazione di lavoro a tempo determinato e l'appalto di manodopera, infine, va evidenziato come qualcuno abbia sostenuto¹²³ che l'impostazione normativa della somministrazione ponga tale istituto in una situazione squilibrata. In tutti i casi in cui l'impresa avente necessità di manodopera sia di grandi dimensioni, e corrisponda ai propri dipendenti retribuzioni superiori agli *standard* minimi o premi di produzione rilevanti, l'appalto si configura come lo strumento più conveniente per l'azienda in virtù dell'assenza del requisito della parità di trattamento rispetto ai dipendenti diretti¹²⁴.

In conclusione, va evidenziato come il rapporto di lavoro in somministrazione non faccia computo «nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro». Emerge da questa norma come la somministrazione possa essere utilizzata ampiamente dalle imprese utilizzatrici in tutti i casi in cui, dall'assunzione diretta di soggetti, potrebbero conseguire variazioni contrattuali per la totalità dei propri dipendenti. Un esempio pratico di questo è costituito dai casi in cui un'azienda, con numero di dipendenti tale da far sì che questa appartenga alla categoria degli artigiani, scelga di inserire dipendenti in somministrazione per evitare l'oneroso passaggio al più gravoso regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi. La norma si preoccupa comunque di chiarire come rimanga esclusa la normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori allo scopo di tutelare gli individui, ed aggiunge una previsione in merito all'inserimento di lavoratori disabili, inseriti con missione di durata non inferiore ai dodici mesi, per cui il lavoratore somministrato rientra nel computo della quota di riserva di cui all'articolo 3, Legge 12 marzo 1999, numero 68.

¹²³ Per un approfondimento sul tema si veda Ichino P., “*La somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*”, in M. Pedrazzoli, “*Il nuovo mercato del lavoro*”, Zanichelli, Bologna, 2004

¹²⁴ Va evidenziato come il confronto tra somministrazione di lavoro e appalto di manodopera sia compiuto ipotizzando parità di esigenze in capo all'impresa utilizzatrice/ committente; nell'appalto, infatti, il committente non ha la possibilità di dirigere il personale (fattispecie che configura un appalto irregolare). Ne consegue che la valutazione presentata nel testo possa essere effettuata solo assumendo come presupposto le differenze fondamentali esistenti tra i due istituti.

2.3 I soggetti della somministrazione

Gli attori della somministrazione di lavoro vengono presentati e definiti all'articolo 20 del Decreto Legislativo numero 276/2003, nel momento in cui il legislatore prevede le condizioni di liceità dell'istituto definendo la relazione tra impresa utilizzatrice ed impresa fornitrice.

Come anticipato, dall'istituto in analisi nasce una relazione triangolare tra tre soggetti: impresa utilizzatrice, agenzia di somministrazione di lavoro e lavoratore.

2.3.1 Utilizzatore

L'articolo 20 della Decreto Legislativo numero 276/2003 identificava la figura dell'impresa utilizzatrice in maniera molto generale, prevedendo che ogni soggetto possa rivolgersi all'agenzia di somministrazione di lavoro per la ricerca di manodopera. Come emerge da una prima lettura della norma, il legislatore non specifica quale debba essere la natura dell'utilizzatore, lasciando aperta la possibilità ad imprenditori o individui, indipendentemente dal settore produttivo di appartenenza¹²⁵.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, detto somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5 della "*Legge Biagi*".

Per quanto riguarda, invece, il ricorso alla somministrazione di lavoro da parte della pubblica amministrazione, che merita di essere analizzato in modo distinto, va evidenziato come il legislatore tratti il tema in maniera definita da molti contorta. Sebbene, all'articolo 1, comma 2 della norma si legga che il decreto non sia applicabile alla pubblica amministrazione ed al suo personale, all'articolo 86, comma 9, è invece esplicitata l'applicazione dell'istituto a questo particolare settore. Nell'affermare che «nei confronti delle pubbliche amministrazioni trova applicazione solo [...] quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo

¹²⁵ La formula, sulla scia della Legge 488/1999, si distingue dalla normativa sul lavoro interinale di Treu, evitando il riferimento ai settori di agricoltura e edilizia. La Legge 196/1997, infatti, prevedeva per i settori appena citati la possibilità di ricorso al lavoro interinale unicamente in «via sperimentale, previa intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionali».

determinato», la norma specifica come per il settore pubblico sia prevista la possibilità di ricorrere all'istituto per esigenze di tipo temporaneo¹²⁶ o eccezionali, mentre rimane esclusa la possibilità di adottare la formula dello *staff leasing*. Il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato da parte della pubblica amministrazione è, storicamente, considerato negativamente essendo in contrasto con il principio costituzionale¹²⁷ per cui l'accesso ai pubblici uffici deve avvenire mediante concorso pubblico; secondo la giurisprudenza della Corte Costituzionale, infatti, quello «rimane il mezzo migliore per garantire l'acquisizione delle competenze e rispondere così all'esigenza di far fede ai precetti costituzionali di buon andamento dell'Amministrazione»¹²⁸. Analizzando il tema dal punto di vista evolutivo, l'articolo 31, lettera i-bis) ha inizialmente previsto un'eccezione al divieto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato per la pubblica amministrazione in tutti i casi in cui la prestazione sia in «settori produttivi, pubblici o privati, di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia»; successivamente, il Decreto Legislativo numero 81/2015 ne ha previsto il divieto assoluto.

L'eccezione prevista alla totale applicabilità dell'istituto è strettamente connessa all'apparato sanzionatorio: l'articolo 38, comma 4¹²⁹, infatti, in linea con il principio costituzionale che prevede l'accesso all'impiego pubblico mediante concorso sopra citato, esclude la sanzione che comporta la trasformazione della titolarità del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore non trova applicazione.

¹²⁶ Nel caso della pubblica amministrazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato non è soggetta a limiti quantitativi previsti nei contratti collettivi vigenti.

¹²⁷ Articolo 97, Costituzione: «Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge».

¹²⁸ Per un approfondimento sul tema della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione si veda Assolavoro, «*La somministrazione di lavoro nella pubblica amministrazione tra esigenze di flessibilità e percorsi di riforma*», Assolavoro servizi, 2016

¹²⁹ Tale norma esclude che il lavoratore possa chiedere nei confronti della pubblica amministrazione la costituzione di un rapporto di lavoro.

2.3.2 Agenzia di somministrazione di lavoro

La “*Riforma Biagi*”, seguendo quanto precedentemente disposto dalla Legge 196/1997 nella definizione del lavoro interinale, ha come obiettivo fondamentale quello di favorire lo sviluppo economico del paese attraverso un’azione di spinta nei confronti dell’occupazione; obiettivo raggiungibile, agli occhi del legislatore, attraverso la costituzione di un nuovo assetto per il mercato del lavoro italiano. L’idea alla guida della riforma del 2003 è che tale crescita poteva essere raggiunta solo attraverso l’incremento del numero di attori, pubblici e privati, operanti nel mercato: l’istituzione di una rete che, in ottica di complementarità, concorrenza e collaborazione, agisse su più fronti nel mercato, avrebbe migliorato la qualità e l’efficienza del servizio offerto ed il sostegno nei confronti del cittadino alla ricerca di occupazione.

In questo assetto si inserisce l’agenzia per il lavoro, soggetto autorizzato da ANPAL¹³⁰ all’offerta di servizi relativi all’incontro tra domanda ed offerta ed iscritto all’albo delle agenzie per il lavoro, definito da alcuni come un “interlocutore privilegiato”.

Analizzando nel dettaglio l’istituto della somministrazione, e quindi le agenzie per il lavoro presentate alle lettere a) e b) dell’articolo 4, vale a dire le agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all’articolo 20 e le agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all’articolo 20, comma 3, lettere da a) a h), è opportuno citare che, avendo un ruolo fondamentale nel mercato, sono sottoposte a ferrei vincoli da rispettare per l’iscrizione all’albo e la pratica del servizio stesso.

Come anticipato, per lo svolgimento dell’attività di somministrazione è necessaria l’iscrizione all’“Albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro”¹³¹,

¹³⁰ ANPAL, Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, ha il compito di supportare i cittadini, le aziende e gli enti a lavorare, assumere personale e connettere gli operatori del mercato, condividendo informazioni utili al suo funzionamento. Questo ente pubblico, fondato con la riforma del lavoro italiano avvenuta nel 2015, è vigilato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

¹³¹ L’albo, articolato in tre sezioni, è costituito dai soggetti accreditati, a livello nazionale e regionale, allo svolgimento di servizi e misure di politica attiva del lavoro.

soggetta al possesso di requisiti giuridici e finanziari così come era stato precedentemente per le agenzie interinali.

Le caratteristiche da possedere per qualificarsi agenzia di somministrazione di lavoro¹³² riguardano, rispettivamente, forma giuridica, per cui è richiesto di essere «società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro dell'Unione Europea» e la localizzazione della sede legale, o sua dipendenza, nel territorio dello Stato o di altro paese appartenente all'UE.

Dal punto di vista professionale, è richiesta la disponibilità di personale in possesso di adeguate competenze, identificate, alternativamente, con «un'esperienza professionale di durata non inferiore a due anni¹³³ acquisita in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale o della fornitura di lavoro temporaneo o della ricollocazione professionale o dei servizi per l'impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali».

Dal punto di vista strutturale, coerentemente con l'obbligo di capillarità in almeno quattro regioni, è richiesta la presenza minima di quattro dipendenti qualificati nella sede principale e almeno due per filiale, in possesso delle caratteristiche sopra citate¹³⁴.

Le sezioni che costituiscono l'Albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro" sono, rispettivamente:

- prima sezione: costituita da agenzie per il lavoro autorizzate allo svolgimento dell'attività di somministrazione di lavoro di tipo generalista e di intermediazione, inclusa la fondazione dei consulenti del lavoro ed iscritti all'Albo delle agenzie per il lavoro;
- seconda sezione: costituita dai soggetti accreditati ai servizi da parte delle Regioni e le Province autonome;
- terza sezione: costituita da agenzie iscritte ad apposito albo ed operanti in regioni ancora sprovviste di un regime di accreditamento.

¹³² Per un approfondimento si vedano gli articoli 5 del Decreto Legislativo numero 276/2003 e il Decreto Ministeriale 5 maggio 2004

¹³³ Va evidenziato come la norma preveda, ai fini dell'acquisizione dell'esperienza professionale richiesta, la possibilità di riconoscimento di «percorsi formativi certificati dalle Regioni e Province Autonome e promossi anche dalle associazioni maggiormente rappresentative in materia di ricerca e selezione del personale, ricollocazione professionale e somministrazione, di durata non inferiore a un anno» o «l'iscrizione all'albo dei consulenti del lavoro da almeno due anni».

¹³⁴ Come sostenuto da Fabrizio in Fabrizio S., *“Dal lavoro interinale alla somministrazione: le innovazioni introdotte nella Riforma Biagi”*, Fondo Sociale Europeo, 2004, per le filiali distribuite nel territorio dello Stato e non rientranti nella “struttura organizzativa di base”, è richiesta la presenza di due dipendenti «aventi un profilo professionale adeguato all'esercizio della

A livello organizzativo, è richiesto alle agenzie per il lavoro il possesso e la disponibilità «di locali ed attrezzature d'ufficio, informatiche e collegamenti telematici idonei allo svolgimento dell'attività. [...] I locali [...] debbono essere adeguati allo svolgimento dell'attività nonché conformi alla normativa in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro»; quelli adibiti a sportello, e che quindi accolgono ed offrono un servizio alla clientela, «devono essere aperti al pubblico in orario d'ufficio e accessibili ai disabili ai sensi della normativa vigente».

Per quanto riguarda, successivamente, amministratori generali, direttori generali, dirigenti muniti di rappresentanza e soci accomandatari, è previsto l'obbligo di assenza di condanne penali e sanzioni per delitti, la cui tipologia è rimasta invariata rispetto alla normativa sul lavoro interinale.

A questi requisiti si aggiunge, dal punto di vista economico e contabile, l'obbligo di gestione dell'attività mediante strumenti di contabilità analitica per favorire la conoscibilità dei dati economici e il buon andamento dell'attività.

Specificamente per le agenzie di somministrazione di lavoro, la norma richiede «l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro (350.000 euro per le agenzie di somministrazione di cui alla lettera b)) ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa, la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni, un deposito cauzionale di 350.000 euro (200.000 euro per le agenzie di somministrazione di cui alla lettera b)) presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro dell'UE» a garanzia dei crediti retributivi e contributivi dei lavoratori somministrati. A tutela dei soggetti prestatori di manodopera è richiesta, inoltre, «la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile».

specifica attività oggetto dell'autorizzazione», ma non necessariamente con le caratteristiche di esperienza presentate dal DM 5 maggio 2004.

Le agenzie di cui alla lettera a), cosiddette “agenzie per il lavoro di tipo generalista”, alla soddisfazione dei requisiti sopra citati risultano automaticamente iscritte alle sezioni 3, 4 e 5 dell’albo delle agenzie per il lavoro, con la conseguente possibilità di svolgere, accanto alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, anche le attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale.

Le agenzie cosiddette “specialiste”, presentate alla lettera b), si caratterizzano invece per l’essere abilitate al solo svolgimento dell’attività somministrazione di lavoro a tempo indeterminato; nel caso l’impresa voglia esercitare le attività di cui alle sezioni 3, 4 e 5, invece, la legge richiede l’autorizzazione allo svolgimento e il possesso dei requisiti previsti per ogni sezione.

La distinzione fra le agenzie per il lavoro generaliste e specialiste, e la conseguente abilitazione allo svolgimento di attività diversificate, si inserisce nella normativa evidenziando ulteriormente il confine fra la somministrazione di lavoro a tempo determinato e la formula dello *staff leasing*: la ragione di tale distinzione è dai più ricondotta al grado di precarietà connesso agli istituti. Se, da un lato, la precarietà connessa al rapporto di lavoro a tempo determinato è bilanciata dalle consistenti garanzie richieste alle agenzie attraverso il rispetto dei requisiti imposti dalla normativa, il fatto che lo *staff leasing* sia governato dalle regole tipiche del contratto di lavoro a tempo indeterminato consente alle specialiste di essere sottoposte a regole meno ferree per l’avvio dell’attività. A questa giustificazione si aggiunge la teoria per cui la legittimazione per le agenzie di tipo generalista a svolgere attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione, fa sì che si inseriscono nel mercato giocando un ruolo più variegato rispetto alle altre, con conseguenti maggiori responsabilità e ripercussioni in caso di fallimento.

Nell’ottica del miglior funzionamento del mercato del lavoro, la “*Riforma Biagi*” istituisce, infine, la borsa continua nazionale del lavoro, definita come un «sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali». Tale sistema, articolato sul doppio livello nazionale e regionale, è «alimentato da tutte le informazioni utili [...] immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese». Consultabile ed utilizzabile da tutti i

soggetti del mercato del lavoro, si prevede l'obbligo per le agenzie per il lavoro di esservi interconnessi, conferendo i dati acquisiti dalle relazioni con i lavoratori e le imprese del territorio; in caso di mancata adesione alla BCNL, consegue la non autorizzazione all'esercizio dell'attività.

Quest'ultimo requisito manifesta a pieno la volontà del legislatore di istituire un nuovo mercato, fatto di interazioni e collaborazione, in cui l'analisi delle basi informative avrebbe costituito «una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio dei servizi» offerti; sulla base di standard ed indicatori di «monitoraggio finanziario, fisico e procedurale, [...] il Ministero del lavoro e delle politiche sociali [...] predispone un Rapporto annuale, al Parlamento e alla Conferenza unificata, che presenti una rendicontazione dettagliata e complessiva delle politiche esistenti, e al loro interno dell'evoluzione dei servizi [...], sulla base di schemi statistico-contabili oggettivi e internazionalmente comparabili e in grado di fornire elementi conoscitivi di supporto alla valutazione delle singole politiche. [...] Le attività di monitoraggio devono consentire di valutare l'efficacia delle politiche attive per il lavoro, nonché delle misure contenute nel presente decreto, anche nella prospettiva delle pari opportunità e, in particolare, della integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati», allo scopo del loro continuo miglioramento e adattamento alle esigenze del mercato.

2.3.3 Lavoratore

Il terzo soggetto della somministrazione di lavoro è il prestatore di manodopera. Come anticipato, alla stipulazione del contratto di somministrazione, concluso validamente tra un'agenzia per il lavoro autorizzata ed un utilizzatore, nel rispetto delle previsioni di legge, viene data la possibilità all'impresa utilizzatrice di avvalersi della prestazione lavorativa del lavoratore somministrato ed esercitare nei suoi confronti il potere direttivo¹³⁵. La condizione affinché questo sia possibile

¹³⁵ Per un approfondimento sui temi di potere direttivo, potere disciplinare ed obbligo di fedeltà si vedano, tra gli altri, Giasanti L., *“Il rapporto di lavoro del lavoratore somministrato”*, in Aimò M., Izzi D., *“Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori”*, Utet giuridica, Torino, 2014; Nicosia G., *“La nuova disciplina della somministrazione di lavoro tra poteri datoriali e diritti del lavoratore”*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 33, I Working Papers, 2005

coincide con la stipulazione di un contratto di lavoro, sussistente fra il fornitore di manodopera e l'individuo, riportante gli elementi compresi nel contratto di somministrazione e rendendoli, di conseguenza, opponibili verso quest'ultimo.

Il rapporto di somministrazione di lavoro si caratterizza per l'essere riconducibile al tipico rapporto di subordinazione, ma da questo si differenzia per la distinzione fra il soggetto titolare del rapporto di lavoro e il suo utilizzatore. Come sopra rapidamente anticipato, a tale distinzione conseguono particolari caratteristiche in merito alla disponibilità dei poteri tipicamente in capo al datore di lavoro.

Rimangono in capo al prestatore di lavoro gli obblighi tipici del rapporto di subordinazione: vale a dire, a norma degli articoli 2104 e 2105 del Codice Civile, di diligenza, obbedienza e fedeltà; se nella subordinazione di lavoro il lavoratore dipendente è tenuto ad avere un comportamento diligente, essere obbediente e fedele nei confronti dell'organizzazione in cui è inserito e il datore di lavoro, nella somministrazione tale ruolo è impersonato dall'impresa utilizzatrice.

L'esistenza di un terzo soggetto, d'altra parte, richiede un'analisi a sé stante per quanto concerne i poteri che, nella subordinazione, sono tipicamente in capo al datore di lavoro.

Per quanto riguarda il tema del potere direttivo, va evidenziato come la dottrina sia discordante in merito alla titolarità di quest'ultimo. Nello specifico, parte degli studiosi ne identifica il titolare con l'utilizzatore della prestazione, in virtù del rapporto lavorativo sussistente fra i due soggetti; la restante parte, invece, ritiene che l'agenzia di somministrazione debba disporre di un margine di intervento nell'applicazione di tale potere in virtù del suo ruolo formale nella titolarità del rapporto di lavoro. La corrente maggioritaria, ad ogni modo, identifica il titolare del potere direttivo con l'utilizzatore: è proprio nell'organizzazione produttiva dell'impresa che il somministrato si inserisce, e conseguentemente, è tenuto a prestare la propria attività seguendo e rispettando le direttive imposte dall'utilizzatore nello svolgimento della propria mansione.

Le medesime riflessioni possono essere applicate all'obbligo di fedeltà¹³⁶: il prestatore di lavoro è tenuto a non agire in concorrenza all'impresa e non divulgare notizie circa l'attività svolta. Inserendosi nell'organico dell'impresa utilizzatrice, ne consegue che il lavoratore somministrato è tenuto all'obbligo di fedeltà nei confronti di quest'ultima.

Per quanto concerne, infine, il potere disciplinare¹³⁷, questo è considerato riflettere la relazione trilaterale sussistente fra le parti: è compito del fornitore applicarlo, su indicazione degli elementi da contestare al prestatore di lavoro fornitigli dall'utilizzatore. In questo senso, la valutazione spetta all'impresa utilizzatrice, che nei limiti del potere direttivo identifica eventuali comportamenti non in linea con la condotta aziendale, e il fornitore esaurisce un ruolo di tipo informativo nei confronti del prestatore. Il codice di condotta su cui è da valutare il comportamento del prestatore di manodopera coincide con quello dell'impresa utilizzatrice: solo in questo modo, infatti, può realizzarsi il principio di parità di trattamento fra il lavoratore somministrato e i lavoratori dipendenti diretti, che verrebbe meno se tale valutazione (e le conseguenti eventuali sanzioni) fossero impartite sulla base di diversi codici disciplinari.

Spostando l'attenzione sulle caratteristiche del rapporto di lavoro somministrato, secondo quanto evidenziato da qualcuno¹³⁸, va ricordato come l'obiettivo del legislatore sia quello di tutelare l'individuo: quanto disposto in termini di requisiti e vincoli in capo all'agenzia per il lavoro, l'impresa utilizzatrice e la

¹³⁶ Secondo quanto disposto dall'articolo 2105, Codice Civile, che recita che «il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio», l'obbligo di fedeltà si fonda sull'avere un comportamento leale nei confronti del datore di lavoro e tutelare i suoi interessi. Si sostanzia negli obblighi (negativi) di non fare concorrenza al datore di lavoro e non divulgare notizie riguardanti l'impresa recando a questa pregiudizio.

¹³⁷ Il potere disciplinare del datore di lavoro si fonda sugli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile. Secondo quanto disposto all'articolo 2106, «l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative». Gli articoli precedenti si riferiscono, rispettivamente, agli obblighi in capo al prestatore di lavoro di diligenza, obbedienza e fedeltà; in caso di inosservanza, il datore di lavoro ha il diritto ad erogare sanzioni nei confronti del dipendente.

¹³⁸ Per un approfondimento, si veda Zappalà L., *«Verso un nuovo assetto dei rapporti interpositori. Prime riflessioni sulla «tipizzazione» del contratto di somministrazione di lavoro»*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo «Massimo D'Antona», 12, I Working Papers, 2004

forma contrattuale, infatti, è volto a garantire «il principio di parità di trattamento, il rispetto delle previsioni in materia di salute e sicurezza, la possibilità di esercitare i diritti sindacali, il rispetto delle norme previdenziali, il regime di responsabilità solidale tra somministratore ed utilizzatore»¹³⁹.

2.4 Contratto (commerciale) di somministrazione e contratto di lavoro

A livello generale, il contratto di somministrazione di lavoro è definito all'articolo 30, Decreto Legislativo 81/2015 come «il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo numero 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore». Secondo quanto sopra anticipato, pertanto, si tratta del contratto stipulato tra l'agenzia di somministrazione di lavoro e l'impresa utilizzatrice della prestazione, ed ha come oggetto la fornitura della prestazione lavorativa di un numero di soggetti esplicitato nel documento stesso. Si caratterizza per la natura commerciale, e prevede, in capo all'utilizzatore, l'obbligo al riconoscimento di un corrispettivo pattuito in cambio della prestazione lavorativa svolta dal lavoratore somministrato, assunto e retribuito dall'agenzia stessa. Tale corrispettivo, oltre agli oneri retributivi e contributivi riconosciuti al lavoratore per l'attività svolta, comprende anche quanto dovuto al fornitore per lo svolgimento del servizio.

La forma del contratto di somministrazione di manodopera è definita all'articolo 33 del Decreto Legislativo 81/2015. Si caratterizza per l'obbligo di essere stipulato in forma scritta e presentare una serie di elementi che verranno

¹³⁹ Per un approfondimento sul principio di parità di trattamento fra il lavoratore somministrato e i dipendenti diretti dell'impresa utilizzatrice nell'ambito del rapporto di lavoro si veda il paragrafo 2.7 "*I diritti del lavoratore somministrato*" del presente testo

successivamente riportati; nell'ipotesi di mancanza di forma scritta, il contratto è da considerarsi nullo e i lavoratori interessati dal vizio risultano «a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore»¹⁴⁰. Questa condizione costituisce una sorta di barriera alla quale, i restanti requisiti, sono subordinati; in caso di mancanza di forma scritta, come anticipato, la presenza dei restanti elementi non risulta sufficiente per la costituzione di un valido contratto di somministrazione.

Gli elementi che devono essere riportati nel contratto sono, rispettivamente, «gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore, il numero dei lavoratori da somministrare, l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate, la data di inizio e la durata prevista [...], le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento, il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative»¹⁴¹.

Così come sostenuto da alcuni, il fatto che la norma preveda esplicitamente indicazione nel contratto di somministrazione di manodopera degli estremi dell'autorizzazione all'attività di fornitura indica l'importanza data alla natura dell'impresa stessa, la cui genuinità influisce sulla legittimità del contratto; questa condizione consente all'utilizzatore di verificare la posizione del fornitore di manodopera, e a quest'ultimo di adempiere all'obbligo di trasparenza richiesto per lo svolgimento dell'attività.

Con riferimento al numero di lavoratori interessati dal contratto di somministrazione, va evidenziato come sia possibile stipulare un unico contratto per più lavoratori, senza la necessità di stipularne vari per le medesime mansioni e durate; non è, invece, consentita l'indicazione di un numero indeterminato di soggetti.

La previsione per cui è necessario indicare la data di inizio e la durata prevista della somministrazione si riferisce unicamente ai rapporti a tempo determinato; come è

¹⁴⁰ Va evidenziato come il requisito della forma scritta per tutti gli elementi previsti all'articolo 33, Decreto Legislativo numero 81/2015 sia stato introdotto nell'ordinamento italiano dal Decreto Legislativo correttivo numero 251/2004, che ha integrato la norma originaria con nuovi elementi.

¹⁴¹ Si veda articolo 33, Decreto Legislativo numero 81/2015

stato evidenziato¹⁴², è possibile ritenere che la norma sottintenda l'indicazione della forma contrattuale e non della durata. La stipulazione di un rapporto di *staff leasing*, infatti, presuppone un contratto a tempo indeterminato, e consegue l'inutilità di riportare la sua durata.

Secondo quanto disposto originariamente nella “*Riforma Biagi*” in merito alla forma del contratto di somministrazione, questo doveva contenere anche l'indicazione dei casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per cui l'impresa utilizzatrice faceva ricorso all'istituto; questa clausola, è stata successivamente abrogata, coerentemente con la natura a-causale del contratto¹⁴³. Va evidenziato come, in accordo con la norma precedentemente analizzata, l'indicazione della causale vada inserita nel contratto di somministrazione per tutti i casi in cui venga sforato il termine dei 12 mesi contrattuali o si tratti di un rinnovo.

La stessa previsione in materia di salute e sicurezza è stata modificata: la normativa sul lavoro interinale, infatti, richiedeva l'indicazione nel contratto di lavoro di «eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività». Secondo quanto disposto all'articolo 35¹⁴⁴ del Decreto Legislativo 81/2015, *Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà*, con il ribaltamento della responsabilità, nella somministrazione in capo all'impresa utilizzatrice, l'agenzia assume un ruolo fondamentale nell'informazione dei lavoratori sui rischi per la salute e la sicurezza connessi alle attività produttive, la formazione generale e l'addestramento sulle attrezzature da utilizzare per lo svolgimento dell'attività; il compito informativo può ricadere in capo all'utilizzatore, se così previsto nei contratti di somministrazione e lavoro. All'utilizzatore, d'altra parte, competono gli obblighi informativi in merito alle mansioni per cui è richiesta una sorveglianza medica speciale o avente rischi specifici, e l'osservazione di tutti

¹⁴² Per un ulteriore approfondimento sul tema si veda Zappalà L., “*La forma nel contratto di somministrazione*”, in Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 39, I Working Papers, 2005

¹⁴³ Si noti che, parlando della natura a-causale del contratto, ci si riferisce al primo contratto di prestazione di lavoro a tempo determinato stipulato tra agenzia per il lavoro e lavoratore di durata inferiore ai 12 mesi, in linea con quanto esplicitato nei paragrafi precedenti.

¹⁴⁴ Si noti che quanto disposto dalla normativa vigente in merito alla salute e sicurezza del lavoratore somministrato è in linea con il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, numero 81: *Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, numero 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*

gli obblighi di protezione previsti da legge e contrattazione collettiva per i propri dipendenti.

Per quanto concerne i restanti elementi che deve riportare un contratto di somministrazione di lavoro per essere considerato valido e corretto, è da evidenziare come siano stati ripresi dal precedente lavoro interinale di cui alla Legge numero 196/1997 e dalla successiva “*Riforma Biagi*”.

A tutela del lavoratore somministrato tale contratto deve contenere l’«assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali» e, da parte dell’utilizzatore, l’obbligo a comunicare al somministratore «i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili»¹⁴⁵ in virtù del principio di parità di trattamento. L’utilizzatore si impegna, inoltre, dal punto di vista strettamente commerciale, a rimborsare all’agenzia di somministrazione di lavoro gli oneri retributivi e previdenziali sostenuti da questa in favore del somministrato; nel caso in cui l’agenzia di somministrazione sia inadempiente nel pagamento del lavoratore, tale obbligo ricade, contrattualmente, in capo all’utilizzatore, fatto salvo il diritto di rivalsa nei confronti del fornitore. In quella che viene definita responsabilità solidale di utilizzatore e fornitore nei confronti del lavoratore somministrato si ritrova un elemento di ampia tutela nei confronti di quest’ultimo, che si rivela pilastro ed obiettivo fondamentale del legislatore in tutte le modifiche e gli accorgimenti apportati all’istituto.

Va evidenziato come dal rapporto fra azienda utilizzatrice ed impresa fornitrice possano scaturire ulteriori clausole contrattuali di tipo commerciale fra questi due soggetti: alcuni esempi sono costituiti da casi in cui le parti si accordano per la sostituzione di personale somministrato che non svolge la prestazione contrattualmente prevista causa assenza per infortunio o malattia, accordi volti ad evitare la presentazione di ex lavoratori somministrati presso aziende concorrenti o, infine, per incrementi lavorativi temporanei (per cui vi è, ad esempio, l’indicazione della specifica commessa o del numero d’ordine) la costituzione di accordi per inserimenti o recessi, rispettivamente, ad inizio o al termine del *surplus* di attività.

¹⁴⁵ Si veda comma 2, articolo 33, Decreto Legislativo numero 81/2015: *Forma del contratto di somministrazione*

Il contratto di lavoro stipulato tra agenzia di somministrazione e prestatore di lavoro, d'altra parte, è un contratto avente natura giuridica a tutti gli effetti: si fonda sull'articolo 2094 del Codice Civile, riportante i tratti salienti della subordinazione. In questo caso specifico, si realizza la dissociazione tra titolarità formale del contratto e utilizzazione della prestazione lavorativa. Dal punto di vista del prestatore di lavoro, invece, questo si obbliga nei confronti dell'agenzia per il lavoro a "lasciarsi destinare", come da qualcuno definito¹⁴⁶, a favore di terzi; a seconda che il contratto sia a tempo determinato o indeterminato, rispettivamente, si destina ad un'impresa con delle condizioni prestabilite, o ad una prestazione caratterizzata dall'indeterminatezza e si lascia uno spazio temporale aperto.

Il contratto di lavoro deve contenere tutti gli elementi inseriti nel contratto di somministrazione di lavoro; queste informazioni devono essere comunicate al prestatore di lavoro da parte dell'agenzia «all'atto della stipulazione [...] ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore». L'obiettivo di questa comunicazione è quello di estendere gli effetti del contratto di somministrazione al contratto di lavoro, collegando i due e costituendo una relazione, seppur indiretta, tra l'impresa utilizzatrice e il prestatore di lavoro. Alla comunicazione di questi elementi all'individuo, quanto previsto nel contratto di somministrazione diviene opponibile al lavoratore e si instaura la relazione trilaterale fra i soggetti dell'istituto.

Secondo quanto disposto all'articolo 23, *Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo determinato*, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, l'assunzione del prestatore di lavoro con contratto a termine deve risultare da atto scritto tra agenzia e lavoratore e deve contenere indicazione, secondo quanto riportato nel contratto di somministrazione, di tutti gli elementi che caratterizzano il rapporto di lavoro. In primo luogo devono essere riportate le parti del rapporto trilaterale: agenzia di somministrazione di lavoro, con indicazione degli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro per lo svolgimento dell'attività, sezione dell'albo cui è iscritta ed indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dal Decreto,

¹⁴⁶ Per un approfondimento, si veda Mazzotta O., "La dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore", in Rescigno P., Gabrielli E. (diretto da), "Trattato dei contratti", Vallebona A. (a cura di), "I contratti di lavoro", Utet, Torino, 2009

impresa utilizzatrice ed il contratto collettivo nazionale del lavoro a questa applicato, e lavoratore, con indicazione dei suoi dati personali, residenza o domicilio, corredata dall'autorizzazione all'utilizzo dei propri dati personali «ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro», nei confronti dell'agenzia e in favore della bilateralità di settore.

In riferimento alla prestazione lavorativa, il contratto riporta la mansione che verrà svolta presso l'utilizzatore, l'inquadramento, le date di inizio e termine dello svolgimento dell'attività, con indicazione del periodo di prova e durata dello stesso, il luogo ove si svolge la prestazione e l'orario di lavoro. La norma richiede inoltre «l'indicazione delle condizioni che legittimano l'apposizione del termine al contratto, qualora necessarie».

Con riferimento al trattamento retributivo previsto per il prestatore di lavoro, il contratto deve contenere indicazione «del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono e almeno: paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di produzione o risultato». Nel caso in cui sia presente un contratto integrativo di secondo livello, anche questo deve essere riportato.

Con riferimento alla possibilità per il lavoratore di recedere dal contratto precedentemente alla scadenza del termine dello stesso, deve essere fatta menzione «della penalità massima di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore rapportata alla durata della missione residua». Per quanto riguarda la durata del periodo di preavviso, questo è fissato ad un giorno per ogni quindici mancanti alla scadenza del contratto di lavoro.

Coerentemente con quanto indicato nel contratto di somministrazione, anche nel contratto di lavoro è richiesta indicazione di eventuali rischi in materia di salute e sicurezza, delle misure di prevenzione adottate e devono essere comunicati al prestatore i soggetti con ruoli di responsabile di prevenzione e protezione ed il medico competente; a questo scopo viene elaborato un apposito documento, definito "Scheda di Valutazione dei Rischi", che va allegato al contratto di lavoro e costituisce parte integrante di questo. In questa previsione emerge come il formalismo di cui si è precedentemente trattato sia effettivamente uno strumento in mano al legislatore

allo scopo di garantire la corretta e completa trasposizione degli elementi contenuti nel contratto di somministrazione in quello di lavoro.

Infine, riflettendo quanto riportato nel contratto di somministrazione, sono indicate l'assunzione «da parte dell'agenzia per il lavoro dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali» e l'assunzione di tale responsabilità in capo all'utilizzatore in caso di inadempienza. L'impresa utilizzatrice, infine, si impegna contrattualmente a rimborsare all'agenzia «gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori in somministrazione» ed a comunicarle i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili per garantire la parità di trattamento. Vi è, infine, l'obbligo di indicare i siti internet dei Fondi Bilaterali Ebitemp, Forma.Temp e Fonte al fine di agevolare l'accesso alle prestazioni.

Secondo quanto disposto all'articolo 24, *Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo indeterminato e della lettera di assegnazione*, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, il contratto di lavoro di somministrazione a tempo indeterminato è costituito da due elementi, ovvero il contratto di lavoro e la lettera di assegnazione, connessa alla singola missione.

Anche il contratto di lavoro a tempo indeterminato, come quello a tempo determinato, deve contenere indicazione dei soggetti del rapporto, dell'eventuale periodo di prova ed il rinvio al CCNL della categoria delle agenzie di somministrazione «e, per i periodi effettuati in missione, il rinvio a quello degli utilizzatori». Riporta, infine, l'indennità mensile di disponibilità, ovvero l'importo che deve essere corrisposto dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali questo rimane in attesa di essere inviato in missione.

La lettera di assegnazione, che va elaborata per ogni singola missione, deve contenere i dati riguardanti la specifica prestazione lavorativa. In particolare, vengono riportati i dati relativi all'impresa utilizzatrice, la mansione che verrà espletata ed il relativo inquadramento, luogo ed articolazione dell'orario di lavoro, date di inizio e termine della missione, il trattamento economico spettante ed il riferimento al contratto collettivo applicato e al contratto integrativo di secondo livello, ove esistente.

Anche a questo documento è allegata, e diviene parte integrante del contratto di lavoro, la scheda riportante i rischi connessi allo svolgimento della prestazione e le misure di prevenzione e sicurezza adottate per ridurre il rischio al minimo.

La dottrina¹⁴⁷ ha più volte evidenziato come la forma vincolante per la validità dei contratti sopra descritti non abbia l'obiettivo di limitare la spontaneità delle parti, piuttosto di aumentarne la trasparenza e rendere i documenti facilmente controllabili e verificabili da parte degli organi esterni. Nello scambio del bene, vale a dire il lavoro umano, oggetto della somministrazione di lavoro, la precisa e rigida determinazione del contenuto del contratto e la forma scritta sono volte sia alla tutela del lavoratore che a rendere estrinseca la volontà dei soggetti in caso di successivi controlli, amministrativi o giudiziali. Tale obiettivo emerge chiaramente se si pensa alla piena autonomia lasciata dal legislatore alle parti nella regolazione commerciale del rapporto: nella ripartizione del rischio di sopravvenienze negative o di impedimenti personali dei lavoratori somministrati, utilizzatore e fornitore sono commercialmente liberi di scegliere se e come ripartire tali costi, purché il prestatore di manodopera sia correttamente retribuito.

Così come più volte evidenziato nella "*Legge Biagi*", l'obiettivo della duplice contrattualistica è quello di creare uno stretto legame fra i due contratti: il riflesso di quanto previsto nel contratto di somministrazione in quello di lavoro consente l'istituzione di un vero e proprio rapporto trilaterale, in cui l'agenzia si configura mediatore. Al contempo, fra lavoratore ed azienda utilizzatrice non esiste alcun tipo di relazione, commerciale o giuridica; il contratto di somministrazione costituisce uno schermo legale¹⁴⁸ che impedisce la costituzione, altrimenti naturale e conseguente, di un rapporto di subordinazione fra i due soggetti sopra citati.

¹⁴⁷ Si vedano, per un approfondimento sul tema, Ichino P., "*La somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*", in M. Pedrazzoli, "*Il nuovo mercato del lavoro*", Zanichelli, Bologna, 2004; Soldera M., "*Il contratto di somministrazione: requisiti di forma e contenuto*", in Tiraboschi M. (a cura di), "*Le esternalizzazioni dopo la "Riforma Biagi" - Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento d'azienda*", Giuffrè, Milano, 2006

¹⁴⁸ Per un ulteriore approfondimento sul tema si veda Zappalà L., "*La forma nel contratto di somministrazione*", in Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", 39, I Working Papers, 2005

2.5 Autorizzazione ed accreditamento

L'intento del legislatore, a tutela del mercato, nel definire i vincoli in capo alle parti, è quello di evitare l'ingresso di operatori privi di affidabilità, competenza, professionalità e solidità economica¹⁴⁹; per questo motivo, il contratto di somministrazione di lavoro si intende essere lecito e correttamente stipulato solo nel caso in cui l'impresa fornitrice di manodopera risulti essere iscritta all'albo ed in possesso di tutti i requisiti previsti dalla norma.

Con il termine "autorizzazione", il legislatore identifica il «provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati «agenzie per il lavoro», allo svolgimento delle attività tipiche delle agenzie per il lavoro¹⁵⁰; con l'obiettivo di dare operatività a tale regime, il legislatore emana una serie di circolari e decreti riportanti l'*iter* da seguire per le agenzie interinali preesistenti il 2003 e quelle di nuova costituzione. Nell'obiettivo di «realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione», la norma prevede articolazione, tenuta dell'albo informatico delle agenzie per il lavoro, i requisiti da possedere e le procedure di iscrizione ed autorizzazione per lo svolgimento dell'attività.

In riferimento all'albo istituito dal Ministero del Lavoro, come sopra anticipato, è articolato in modo scalare: per quanto riguarda, infatti, le agenzie di tipo generalista, le maggiori spese sostenute per l'iscrizione a fronte della gravosità dell'attività svolta determinano automaticamente la registrazione alle sezioni successive. Ne consegue la facoltà, e non l'obbligo, di comportarsi nel mercato del lavoro come veri e propri attori polifunzionali: non limitandosi alla somministrazione

¹⁴⁹ Come sostenuto da Mazzotta, l'obiettivo fondamentale di istituire una imprenditorialità sana per darsi realizzato necessita della supervisione e la definizione della strada da seguire da parte della pubblica amministrazione; nell'ambito della somministrazione di lavoro, tale indicazione è data nella precisa identificazione dei requisiti da possedere per le agenzie per l'iscrizione all'albo e, di conseguenza, lo svolgimento dell'attività.

¹⁵⁰ Si veda articolo 2, comma 1, lettera e), Decreto Legislativo numero 276/2003: *Definizioni*

di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, ma svolgendo anche attività di intermediazione, ricerca e selezione e ricollocazione professionale¹⁵¹.

La tenuta dell'albo e la procedura di domanda di autorizzazione per lo svolgimento delle attività di somministrazione di lavoro sono presentate dal legislatore nel Decreto Ministeriale del 23 dicembre 2003¹⁵² agli articoli 3 e 4. Nello specifico, viene identificato il soggetto della "Direzione", incaricato di provvedere «alla tenuta dell'albo, all'acquisizione delle domande di iscrizione e alla documentazione prescritta e rilascia, a richiesta, certificato di iscrizione all'albo».

Per quanto riguarda l'iscrizione all'albo informatico, invece, la norma prevede che venga inoltrata una richiesta mediante «lettera raccomandata, corredata da un *floppy-disk*» riportante l'intera documentazione «sottoscritta dal rappresentante legale e formulata su appositi formulari». Sulla base dell'esito della verifica del possesso dei requisiti di cui agli articoli 4, 5 e 6 del Decreto Legislativo numero 276/2003 e della dichiarazione rilasciata dal legale rappresentante dell'impresa fornitrice di impegnarsi nell'interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, in caso di esito positivo «il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta [...] l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i novanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta. [...] L'autorizzazione di cui al presente articolo non può essere oggetto di

¹⁵¹ Va evidenziato come l'obiettivo del legislatore sia quello di costituire soggetti polifunzionali, potenti svolgere attività di gestione delle risorse umane nel senso ampio del termine, per favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, incrementare il tasso di occupazione ed offrire un servizio completo agli individui alla ricerca di occupazione. La stessa abolizione dell'obbligo del requisito dell'esclusività dell'oggetto sociale, che consente alle agenzie per il lavoro lo svolgimento di ulteriori attività, per le quali non è necessaria l'autorizzazione, è indicatore di tale volontà. Per quanto riguarda le imprese generaliste svolgenti attività aggiuntive a quelle previste dall'albo, la norma richiede comunque l'indicazione della somministrazione di lavoro come oggetto sociale prevalente e l'organizzazione in varie divisioni operative per non snaturare l'impresa dalla finalità per cui questa sia stata costituita. Nel caso, invece, di agenzie per il lavoro appartenenti alla categoria b), la norma non impone alcun vincolo per quanto concerne l'indicazione dell'oggetto sociale prevalente.

¹⁵² Si veda Decreto Ministeriale 23 dicembre 2003: *Modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro*

transazione commerciale»¹⁵³. Con successive circolari del Ministero del Lavoro, il legislatore vieta l'impossibilità di trasferire o concedere a terzi, anche gratuitamente, l'autorizzazione ottenuta, pena la sua sospensione o revoca.

All'articolo 6, *Regimi particolari di autorizzazione* sono infine citati i soggetti potenti svolgere attività di intermediazione: istituti scolastici secondari di secondo grado ed universitari¹⁵⁴, comuni e camere di commercio, associazioni di datori di lavoro e lavoratori, patronati, enti bilaterali, associazioni senza fini di lucro, gestori di siti internet aventi per oggetto «la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità» e l'Ordine Nazionale dei Consulenti del lavoro possono richiedere l'iscrizione all'albo purché siano interconnessi alla borsa continua del lavoro e condividano informazioni utili al buon funzionamento del mercato del lavoro.

Per quanto invece riguarda l'autorizzazione allo svolgimento delle attività di intermediazione, selezione e ricerca di personale e supporto alla ricollocazione professionale, la legge, all'articolo 29 del Decreto Legge 98/2011, rimanda l'indicazione della procedura alle regioni, incaricate di identificare la procedura da seguire in capo alle imprese, fermi restando i limiti imposti dalla "*Legge Biagi*".

Per quanto riguarda le agenzie di somministrazione di personale, inoltre, la norma prevede la possibilità di essere accreditate dalle regioni, venendo riconosciute come operatore, pubblico o privato, «idoneo ad erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche»¹⁵⁵. Secondo quanto disposto dall'articolo 7, una volta accreditata l'impresa, alla regione è affidato il compito di costituire un elenco regionale, che costituisce titolo per il soggetto di esercitare l'attività nel territorio. Va evidenziato come il legislatore ponga dei paletti all'attività regionale di accreditamento, identificando la necessità di

¹⁵³ Si veda articolo 4, Decreto Legislativo numero 276/2003: *Agenzie per il lavoro*

¹⁵⁴ Per gli istituti scolastici, la norma prevede come requisito per l'autorizzazione la pubblicazione e accessibilità gratuita sui propri siti istituzionali dei *curricula* degli studenti frequentanti, rispettivamente, l'ultimo anno di corso accademico e per i 12 mesi successivi al conseguimento del titolo, o a partire dalla data di immatricolazione e per i 12 mesi successivi al conseguimento del titolo.

¹⁵⁵ Si veda articolo 2, Decreto Legislativo 276/2003: *Definizioni*

costituire l'elenco con lo scopo di garantire «libera scelta ai cittadini, nell'ambito di una rete di operatori qualificati, adeguata per dimensione e distribuzione alla domanda espressa dal territorio», salvaguardare «*standard* omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro», costituire «reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse» e richiedendo ai soggetti l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro, «l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro e il raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione». Alla singola regione, d'altra parte, è concesso ampio grado di libertà nello stabilire «le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati [...] per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro», requisiti da rispettare in termini di «capacità gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento, le procedure per l'accredimento, le modalità di misurazione dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati e le modalità di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti». Così come sostenuto dai commentatori, l'organizzazione dell'accredimento da parte dello Stato e delle Regioni esplicita la volontà di istituire una rete del collocamento inserita nel territorio ed adattata alle sue caratteristiche: si costituisce, infatti, un insieme di servizi in grado di favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro attraverso una vasta gamma di azioni nell'ambito dell'intermediazione di lavoro specificamente previsti per il territorio in cui ci si trova. D'altra parte, la territorialità del servizio di collocamento consente ai cittadini di riconoscere l'attività svolta dalle agenzie di somministrazione nel territorio.

La conseguenza dell'autonomia regionale coincide con la possibilità di trovare programmi di accreditamento molto diversi da regione a regione: vi sono, infatti, contesti caratterizzati da ampia libertà data agli operatori, altri rigidi o intermedi, in cui è possibile assistere a convenzioni fra pubblico e privato. In ogni caso, nelle differenze fra i vari modelli vanno ricercate le caratteristiche intrinseche

del mercato del lavoro del territorio. Va evidenziato come parte della critica sia dubbiosa circa il funzionamento del doppio sistema di certificazione, e la speranza risiede nella buona riuscita dell'organizzazione ed il raggiungimento di un buon livello di «uniformità, trasparenza e qualità di erogazione dei servizi» a tutela dei cittadini.

2.6 La bilateralità nella somministrazione di lavoro

La lettura incrociata dell'articolo 12, *Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito*, Decreto Legislativo numero 276/2003 e degli articoli 9-12 del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro consente di comprendere il valore dato dal legislatore alla bilateralità, definito «strumento idoneo a perseguire sia lo sviluppo di un efficace sistema di relazioni industriali che il rispetto delle norme di legge oltretutto delle finalità da queste previste». Coerentemente con tale obiettivo, e con il requisito imposto dalla “*Riforma Biagi*” di contribuzione agli enti bilaterali in capo alle agenzie per il lavoro, l'istituto della somministrazione tutela il singolo prevedendo che le prestazioni erogate dagli enti bilaterali «rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che in funzione di specifici requisiti soggettivi ha la possibilità, nei periodi di missione e nei periodi di non missione, di accedere gratuitamente a prestazioni di tutela, di sostegno o agevolazioni».

Come si legge nel testo della “*Riforma Biagi*”, i soggetti autorizzati allo svolgimento dell'attività sono tenuti a versare ai fondi un contributo pari al 2,6 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato¹⁵⁶ e pari al 4 per cento della retribuzione per quelli a tempo indeterminato.

¹⁵⁶ La norma originaria prevedeva che il contributo del 4 per cento fosse versato sia per i contratti a termine che a tempo indeterminato; successivamente, a partire dal 2013, per i contratti a tempo determinato la misura è stata abbassata al 2,6 per cento. Il CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro ha inoltre previsto, per compensare tale abbassamento, un contributo aggiuntivo pari al 1,6 per cento da versare secondo precisi canoni di ripartizione.

I fondi versati in virtù di contratti di somministrazione a tempo determinato sono destinati alla promozione di «percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale»; le risorse, invece, versate per i contratti a tempo indeterminato sono volte al finanziamento di «iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori [...] in caso di fine lavori, iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti, iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati [...] e per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale».

Tali fondi, ripartiti nell'utilizzo per le attività destinate a lavoratori con contratto a termine o a tempo indeterminato, sono gestiti da enti bilaterali¹⁵⁷ riconosciuti come soggetti dotati di personalità giuridica; gli enti su cui si fonda il sistema nel settore della somministrazione di lavoro sono Forma.Temp, Ebitemp, Fondo di solidarietà e Fonte¹⁵⁸. Per accedere alle suddette prestazioni, i lavoratori somministrati hanno la facoltà di presentare domanda presso gli sportelli sindacali accreditati dalle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo, direttamente all'Ente competente o presso le filiali delle agenzie.

Forma.Temp, *Fondo per la Formazione e l'Integrazione al Reddito*, è impegnato nell'erogazione di «interventi di formazione e riqualificazione professionale e misure di carattere previdenziale a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, al termine o precedentemente l'inizio di una missione [...] e iniziative volte a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con

¹⁵⁷ Per la definizione di «enti bilaterali» si veda l'articolo 2, *Definizioni*, Decreto Legislativo numero 276/2003: «organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento».

¹⁵⁸ FONTE è il fondo negoziale di previdenza complementare a cui i lavoratori somministrati possono conferire il proprio TFR maturando nelle misure disciplinate dal fondo stesso.

contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori, la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati e la verifica dell'utilizzo della somministrazione per l'emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti».

L'obiettivo fondamentale del fondo coincide con l'adeguamento e l'implementazione dei contenuti professionali dei lavoratori somministrati, per aumentarne le possibilità occupazionali e la capacità di adattamento a nuovi contesti produttivi ed organizzativi ed al variare delle esigenze del mercato. In questo senso, è possibile distinguere la formazione erogata nei confronti di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, ovvero formazione di base, formazione *on the job*, formazione professionale, continua e permanente, e nei confronti di lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, ovvero qualificazione e riqualificazione professionale e formazione continua.

La formazione di base ha l'obiettivo di impartire al lavoratore somministrato in attesa di iniziare una missione, o all'inizio di questa, conoscenze di tipo generale, applicabili ad ogni settore ed azienda. Erogata dall'agenzia di somministrazione attraverso personale proprio o ricorrendo all'ausilio di esterni, centri di formazione o di orientamento, favorisce l'accesso al mondo del lavoro e la ricollocazione del personale.

La formazione *on the job*, invece, «è finalizzata a raccordare la qualificazione professionale del lavoratore con esigenze specifiche collegate all'espletamento delle mansioni nel contesto produttivo/organizzativo di riferimento». È una prestazione che viene realizzata attraverso la collaborazione di tutti i richiedenti citati nella domanda del progetto, e questo consente al lavoratore di ricevere una formazione *ad hoc* per la mansione che è chiamato a svolgere, attraverso l'adeguamento della sua professionalità all'utilizzo di attrezzature o allo svolgimento di attività per le quali è stato inserito. Questo tipo di formazione, a differenza delle precedenti, è destinato unicamente a lavoratori somministrati con anzianità di almeno due mesi nell'ultimo anno, lavoratori che durante il rapporto intendano partecipare ad un corso di formazione al di fuori dell'orario lavorativo ed ai somministrati in attesa di essere

inseriti e che, nell'ultimo anno, abbiano lavorato almeno un mese e siano disoccupati da almeno 45 giorni.

La formazione professionale, invece, «comprende tutte le iniziative formative volte all'acquisizione di nuove qualificazioni professionali emerse dall'analisi dei fabbisogni del settore»; più specifica rispetto alla generale, ha l'obiettivo di fornire competenze o specializzazioni professionali al soggetto, indipendentemente dall'esistenza di un contratto di somministrazione, e quindi «garantire la trasversalità e la trasferibilità delle conoscenze e delle abilità acquisite», sostenendo i lavoratori al mutare delle esigenze aziendali attraverso la ricollocazione.

La formazione continua e permanente, infine, ha l'obiettivo di adeguare le qualificazioni professionali all'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni, incrementando la competitività dell'impresa e del suo personale; evita, quindi, l'«invecchiamento delle competenze in possesso dei lavoratori»¹⁵⁹.

Per quanto invece riguarda gli assunti con contratto a tempo indeterminato, le iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale hanno l'obiettivo di rafforzare la «posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per l'acquisizione di competenze aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione». L'attività si origina dal bilancio delle competenze del soggetto e la progettazione di un percorso di sviluppo professionale *ad hoc*.

A livello generale, il finanziamento dell'attività avviene attraverso «l'erogazione di un “bonus formativo” che permette ai lavoratori di disporre di un finanziamento per accedere ad un corso formativo da loro individuato».

¹⁵⁹ La distinzione tra formazione continua e permanente è strettamente connessa al destinatario dell'iniziativa stessa. Le prestazioni di tipo continuo sono destinate ai «lavoratori in missione, che abbiano maturato almeno due mesi di lavoro negli ultimi dodici», periodo in cui hanno diritto a congedarsi mantenendo retribuzione e contribuzione previdenziale a carico della bilateralità, e «lavoratori in missione che vogliono partecipare ad un corso formativo al di fuori dell'orario di lavoro». Le iniziative di tipo permanente, invece, sono destinate a «lavoratori in attesa di missione», che soddisfino requisiti temporali in termini di durata della prestazione lavorativa e della disoccupazione nell'ultimo anno, «lavoratori che a seguito d'infortunio, occorso durante la missione di lavoro, presentino riduzioni di capacità lavorativa per le quali occorre una formazione riqualificante al fine di un reinserimento lavorativo e lavoratrici madri che alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria non abbiano una missione attiva». Per quanto riguarda, invece, la formazione continua erogata ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, «i destinatari sono i lavoratori in missione anche in apprendistato; [...] sono realizzate ad inizio del rapporto di lavoro con pagamento delle indennità di disponibilità».

Per un approfondimento si veda CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro.

Ebitemp, *Ente Nazionale Bilaterale Paritetico per i Lavoratori Temporanei*, è finanziato principalmente dal contributo sulla retribuzione imponibile del lavoratore somministrato assunto con contratto a tempo determinato versato dalle agenzie per il lavoro, a cui si aggiungono proventi di natura pubblica o privata o di origine sociale.

Le attività dell'ente riguardano, principalmente, funzioni di *service* degli istituti paritetici, «la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi, la garanzia per l'accesso al credito dei lavoratori in somministrazione attraverso la costituzione di un fondo»¹⁶⁰ e misure di sostegno alla mobilità territoriale, alla genitorialità, alla persona con invalidità al 100%, al lavoratore in malattia, al diritto allo studio per il lavoratore in somministrazione o per i figli a carico.

In aggiunta a questo, Ebitemp è responsabile di iniziative di comunicazione sul lavoro somministrato, in termini di ruolo e funzione nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di migliorare la percezione di un istituto da sempre identificato dalla collettività come un fenomeno esclusivamente negativo.

Un'altra prestazione resa da Ebitemp coincide con il sostegno al reddito, attraverso la corresponsione di un importo di 700 euro, pari all'indennità di disponibilità, che può essere richiesto dai lavoratori somministrati a tempo determinato privi di occupazione da almeno 45 giorni se abbiano lavorato, nell'anno precedente, almeno sei mesi.

Il *Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo di Settore*, FSBS, è un fondo istituito presso Forma.Temp con l'obiettivo di tutelare, dal punto di vista reddituale, i lavoratori somministrati in costanza del rapporto di lavoro e in caso di cessazione di questo.

¹⁶⁰ Tale iniziativa ha come obiettivo fondamentale quello di costituire una forma alternativa di ammortizzatore sociale nei confronti di tutti i lavoratori che, a causa della discontinuità nei contratti e della precarietà, versano in condizioni di necessità economica e necessitano di accedere a finanziamenti di vario genere, dai quali risulterebbero esclusi causa la non disponibilità di un contratto a tempo indeterminato a garanzia della richiesta. L'accesso al credito è consentito ai lavoratori che necessitano di un prestito per un trasferimento ad inizio missione.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, «ai lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni e precedentemente assunti dalle agenzie con contratti di lavoro in somministrazione, sia a tempo indeterminato, anche in apprendistato, che determinato, pari ad almeno 110 giornate nell'arco degli ultimi 12 mesi viene riconosciuto un sostegno al reddito una tantum di 1.000 euro al lordo delle imposte previste dalla legge a carico del FSBS», e di 780 euro per la misura di 90 giornate lavorative.

Nel caso invece, di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, si attiva il “Trattamento di Integrazione Salariale”, per cui viene erogato un assegno ordinario di importo pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore per le mensilità mancanti alla scadenza del contratto stipulato tra agenzia e impresa utilizzatrice.

2.7 I diritti del lavoratore somministrato

Nell'analisi del rapporto di lavoro somministrato, è importante sottolineare come i diritti del prestatore di lavoro siano regolati dal legislatore con l'obiettivo di parificare i diritti del somministrato a quelli del dipendente diretto: in questo senso, vanno analizzati il principio di parità di trattamento, quanto previsto in materia di salute e sicurezza, diritti sindacali e norme previdenziali.

Il principio di parità di trattamento è presentato, nella normativa attuale, all'articolo 35 del Decreto Legislativo 81 del 2015, *Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà*, in cui si legge che «per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore».

La formulazione originaria, presente all'articolo 23, comma 1 della “*Riforma Biagi*” faceva riferimento ad «un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni

svolte». Questa disposizione, modificata successivamente dal Decreto Legislativo numero 24/2012, a seguito del recepimento della direttiva UE numero 2008/104/CE¹⁶¹, ad oggi prevede il diritto alle medesime «condizioni di base di lavoro ed occupazione». La portata della norma è estremamente ampia, in quanto, nella formulazione apparentemente generica, si riferisce a tutti gli aspetti del rapporto lavorativo: retribuzione, orario di lavoro e ferie, sono solo alcune fra le condizioni di base ricomprese nelle nozioni di trattamento economico, normativo ed occupazionale.

Dal punto di vista pratico, risulta a volte complesso effettuare il confronto fra i diversi trattamenti: parte della dottrina ritiene opportuno comparare le condizioni del subordinato diretto e del somministrato analizzando singolarmente ogni istituto e constatando l'uguaglianza o meno dei trattamenti. Secondo altri¹⁶², invece, il termine “complessivamente”, scelto dal legislatore, sottintende un raffronto globale, che consente di tollerare alcune differenze purché siano opportunamente bilanciate.

Dal punto di vista strettamente economico, secondo quanto previsto dall'articolo 27, *Classificazione del personale ed inquadramento*, del CCNL della categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, «la classificazione unica dei lavoratori in somministrazione, per poter essere armonizzata a quella prevista dai vari CCNL adottati dalle imprese utilizzatrici, è raggruppata in 3 grandi aree di aggregazione in relazione ai diversi contenuti professionali posseduti», vale a dire «gruppo A, che comprende i lavoratori con elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi; gruppo B, che comprende i lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche e gruppo C, che comprende i lavoratori qualificati e d'ordine, che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo di altri». Per

¹⁶¹ La Direttiva citata, nel presentare le caratteristiche della parità di trattamento, afferma il diritto dei lavoratori somministrati, per tutta la durata della missione presso l'impresa utilizzatrice, a godere di «condizioni di lavoro e di occupazione» almeno identiche a quelle previste da «disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative, previste dai contratti collettivi e/o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore nell'impresa utilizzatrice» per i dipendenti diretti.

¹⁶² Per un approfondimento si veda Nicosia G., “*La nuova disciplina della somministrazione di lavoro tra poteri datoriali e diritti del lavoratore*”, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 33, I Working Papers, 2005

ogni singolo rapporto di lavoro in somministrazione, «ai fini dell'attribuzione del livello di inquadramento contrattuale [...] si deve fare riferimento [...] ai diversi livelli e categorie di inquadramento previste per le specifiche mansioni di cui ai CCNL delle imprese utilizzatrici». Dalla lettura della norma emerge come gli inquadramenti nel settore della somministrazione siano stati costituiti con l'obiettivo di replicare esattamente i corrispondenti nella contrattazione delle imprese utilizzatrici, al fine di consentire che il lavoratore somministrato inserito in azienda riceva lo stesso trattamento che avrebbe ricevuto un lavoratore dipendente diretto.

Nel caso in cui il lavoratore somministrato venga adibito a mansioni superiori, o non equivalenti, a quelle previste dal contratto, l'utilizzatore è tenuto a darne comunicazione al somministratore, al fine di consentire la sua corretta retribuzione. Nel caso in cui tale comunicazione non avvenga, l'impresa utilizzatrice è tenuta a rispondere «per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori».

Anche dal punto di vista della salute e sicurezza del lavoratore somministrato, la normativa richiede che al somministrato venga dedicata la medesima attenzione posta nei confronti del diretto; come è stato sopra esplicitato, in entrambi i contratti di somministrazione e lavoro viene fatta esposizione dei rischi connessi allo svolgimento della mansione, dei dispositivi di protezione applicati per ridurre il livello di rischio al minimo e vengono previste attività di formazione di tipo generale e specifico¹⁶³. La massima tutela della salute del lavoratore somministrato è attuata dal legislatore attraverso la predisposizione di una serie di adempimenti in capo all'agenzia e all'impresa utilizzatrice, che riguardano, a livello generale, l'informazione del lavoratore, la sua formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'addestramento sulle attrezzature da utilizzare nello svolgimento dell'attività.

¹⁶³ Per un approfondimento sulla formazione dei lavoratori somministrati, si veda il capitolo 2.6 “*La bilateralità nella somministrazione di lavoro*” del presente testo

In aggiunta a questi aspetti, va rammentato come unicamente le imprese che abbiano effettuato la valutazione dei rischi possono assumere lavoratori con contratto di somministrazione.

Secondo quanto disposto all'articolo 36, *Diritti sindacali e garanzie collettive*, del Decreto Legislativo 81/2015, che disciplina i diritti sindacali e le garanzie collettive dei lavoratori somministrati, «ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dallo “*Statuto dei Lavoratori*”». In questo senso, il somministrato è considerato avere il diritto, per tutta la durata della missione, di esercitare «presso l'utilizzatore i diritti di libertà e di attività sindacale, [...] ed a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici».

Ogni dodici mesi, inoltre, l'utilizzatore è tenuto a «comunicare alle associazioni sindacali [...] il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, e la qualifica dei lavoratori interessati».

Per quanto riguarda il trattamento previdenziale, invece, l'articolo 37 del “*Jobs Act*” conferma quanto precedentemente disposto in merito al lavoro interinale. Nello specifico, è previsto che gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali siano a carico del somministratore, che è inquadrato nel settore terziario, e che le aliquote applicate per la determinazione della contribuzione siano le medesime applicate a dipendenti diretti dell'agenzia. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, invece, sono determinati in relazione alla tipologia e al rischio della lavorazione svolta¹⁶⁴.

Al termine del rapporto di lavoro in somministrazione, la priorità è data dal legislatore alla possibilità del lavoratore di integrarsi nell'impresa utilizzatrice ed essere assunto direttamente da questa: in merito a questo aspetto, va citato quanto previsto dal legislatore in merito alle clausole limitative all'assunzione.

¹⁶⁴ Nel quantificare i versamenti INAIL, il CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione prevede che «i premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata».

Secondo quanto disposto dalla “*Riforma Biagi*”, «è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione». Questa disposizione è in linea con l'intento del legislatore di incrementare i posti di lavoro sfruttando il rapporto di somministrazione, utilizzando la precarietà come trampolino per raggiungere la stabilità. Questa disposizione si applica sia ai rapporti a tempo determinato che a quelli a tempo indeterminato, senza distinzioni.

Va evidenziato, d'altra parte, come sia possibile, per l'agenzia, la definizione di un importo da corrispondere per l'eventuale assunzione del soggetto in capo all'azienda utilizzatrice; questo compenso ha l'obiettivo di consentire la fidelizzazione all'agenzia del soggetto, in particolare in riferimento ai lavoratori dotati di alta professionalità.

2.8 Le ipotesi di divieto e la somministrazione irregolare

Nel definire i confini della somministrazione di lavoro, il legislatore, all'articolo 20, Decreto Legislativo numero 276/2003, delinea le ipotesi per cui il ricorso all'istituto è vietato. Confrontando i casi di divieto con quanto disposto nelle precedenti normative, emerge chiaramente come questi seguano quanto previsto al Decreto Legislativo numero 368/2001 in riferimento al lavoro a tempo determinato; risultano, invece, minori le ipotesi rispetto a quelle indicate da Treu nella Legge 196/1997. La “*Riforma Biagi*”, infatti, non riporta fra i casi di divieto le previsioni riguardanti le lavorazioni per le quali è richiesta la sorveglianza sanitaria medica e quelle relative allo svolgimento di lavori pericolosi; questa modifica viene bilanciata con l'incremento degli obblighi e delle responsabilità dell'impresa utilizzatrice in materia di salute e sicurezza.

La disciplina attuale, all'articolo 32 del Decreto Legislativo 81/2015, *Divieti*, prevede che «il contratto di somministrazione di lavoro è vietato per la sostituzione

di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero e [...] presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi [...] che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione». Risulta opportuno evidenziare come il legislatore specifica che i lavoratori interessati dal divieto sono quelli adibiti alle medesime mansioni; ne consegue che, per imprese in cui ci siano stati dei licenziamenti collettivi o abbiano ricorso a trattamenti di integrazione salariale per sopperire a cali di lavoro, è comunque possibile il ricorso all'istituto purché i lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato svolgano mansioni diverse. Questa previsione sembra essere volta a tutelare sia i lavoratori dipendenti dal licenziamento illegittimo, sia l'impresa nelle ipotesi in cui l'evoluzione dei processi produttivi richieda delle modifiche alla forza lavoro e alle competenze di questa. Altra eccezione è costituita dalle ipotesi per cui i soggetti collettivi abilitati prevedano espressamente nell'accordo sindacale la possibilità per l'utilizzatore di assumere con contratto di somministrazione lavoratori adibiti alle medesime mansioni di quelli assunti direttamente e vittima di licenziamento collettivo o sottoposti a trattamenti di integrazione salariale.

L'ultimo caso di divieto coincide con l'ipotesi di imprese «che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi¹⁶⁵»; in assenza di tale documento, infatti, risulterebbe impossibile per l'agenzia di somministrazione informare correttamente il lavoratore circa i rischi legati alle attività da svolgere nel corso della missione.

¹⁶⁵ La valutazione dei rischi consiste in una misura generale di tutela nei confronti dei lavoratori che prestano la propria attività in un'impresa; costituisce la fonte a partire da cui verranno prese decisioni e precauzioni in materia di salute e sicurezza nell'ambiente lavorativo e dei rischi per la collettività. Nella valutazione dei rischi si parte analizzando le possibilità di accadimento di eventi indesiderati (quali, ad esempio, infortuni e malattie professionali) e della loro gravità. Al fine di ridurre i potenziali rischi e garantire protezione ai lavoratori, viene elaborato il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), in cui si identificano le misure da adottare per ridurre i rischi al minimo e comunicare e formare gli individui circa questo aspetto. Viene effettuata dal datore di lavoro (e costituisce un compito non delegabile), dall'RSPP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione) e dal medico competente.

Va evidenziato come la scelta del legislatore del 2003 di non riportare fra i casi di divieto quelli sopra citati che erano invece presenti nella normativa legata al lavoro interinale possa risultare non condivisibile in virtù del grado di rischiosità e pericolosità della mansione svolta; la scelta di prevedere l'obbligo della valutazione dei rischi, d'altra parte, bilancia tale deroga ed implica la comunicazione al somministrato dei rischi a cui è soggetto al momento dell'assunzione e, in capo all'utilizzatore, alla formazione generale e specifica in relazione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La stessa contrattazione collettiva, inoltre, può prevedere il divieto di ricorso alla somministrazione per tutti i casi in cui il dipendente sia soggetto a particolari rischi per la salute nello svolgimento della prestazione lavorativa¹⁶⁶.

Così come vengono evidenziati i casi in cui è vietato il ricorso all'istituto, il legislatore identifica anche i casi in cui la somministrazione risulta essere irregolare all'articolo 38, Decreto Legislativo numero 81/2015.

La somministrazione irregolare si manifesta in tutti i casi in cui vi siano dei vizi nella forma contrattuale o siano presenti delle violazioni ai limiti o le condizioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettere a), b), c) e d), e 21. Nello specifico, il legislatore prevede la nullità del contratto di somministrazione di lavoro in caso di mancanza di forma scritta; questa fattispecie comporta l'assunzione a tutti gli effetti del lavoratore alle dipendenze dell'utilizzatore.

Nei casi di non rispetto delle condizioni di liceità e dei requisiti per la forma del contratto di somministrazione espressi nel decreto, il lavoratore può richiedere la costituzione di un rapporto alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione. All'accoglimento della domanda da parte del giudice, «tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto

¹⁶⁶ Per un approfondimento sul tema si veda Aimo M., Izzi D., *“Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori”*, Utet giuridica, Torino, 2014

luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione». Il giudice, inoltre, può condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del prestatore di lavoro: l'indennità omnicomprensiva è stabilita «nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto». Questa eventuale indennità è considerata ristorare «per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro».

Ne consegue, pertanto, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore di lavoro.

Il Decreto Legislativo numero 276/2003, infine, definiva la cosiddetta “somministrazione fraudolenta”, che si verificava in tutte le ipotesi in cui «la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore». In tale situazione, le imprese fornitrice ed utilizzatrice sono punite, prosegue la norma, «con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione».

Diversamente dalla norma originaria, il decreto legislativo numero 81/2015 non prevede più la fattispecie della somministrazione fraudolenta; introduce, d'altra parte, nuove sanzioni amministrative, che verranno approfondite nel seguente paragrafo.

2.9 Il regime sanzionatorio

Il Capo IV del Titolo XX, Decreto Legislativo numero 276/2003 si concentra sulla definizione del regime sanzionatorio applicabile ad agenzie di somministrazione di lavoro ed impresa utilizzatrice nei casi di esercizio abusivo della

fattispecie, prevedendo, rispettivamente, agli articoli 18 e 19, le sanzioni penali e civili.

Per comprendere a pieno questo apparato, risulta utile partire dal presupposto su cui si fonda l'istituto, ovvero che le attività di somministrazione di lavoro sono da considerarsi legittime solo nelle ipotesi in cui sono autorizzate e rispettose dei limiti previsti dalla normativa; nei casi contrari, risultano illecite e, di conseguenza, perseguibili.

Ad oggi, all'articolo 40, Decreto Legislativo 81/2015, *Sanzioni*, il legislatore dispone una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250 in capo all'utilizzatore per le infrazioni circa la forma del contratto di somministrazione, la violazione dei limiti quantitativi per le assunzioni a tempo indeterminato ed indeterminato e le violazioni delle ipotesi cosiddette "di divieto", ed in capo al fornitore di manodopera per l'esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione, le violazioni circa la forma del contratto di somministrazione e le comunicazioni obbligatorie¹⁶⁷.

Allo stesso modo, l'esercizio abusivo della posizione di potere con conseguente violazione delle tutele nei confronti del prestatore di lavoro ed il mancato rispetto dei diritti sindacali e delle garanzie collettive a favore dei lavoratori somministrati comportano la sanzione amministrativa sopra citata in capo al fautore della violazione.

È inoltre in vigore, secondo quanto disposto dalla Legge 300/1970, il divieto per l'agenzia di indagine sulle opinioni dei lavoratori e di attuare comportamenti di tipo discriminatorio; gli operatori inadempienti sono sanzionati con il pagamento di un'ammenda o l'arresto a seconda della gravità dell'infrazione, e sono ammessi inasprimenti di pena coerentemente alla tipologia di violazione.

Rimane in vigore quanto previsto dal cosiddetto "*Testo Unico sulla Privacy*"¹⁶⁸ in merito al trattamento dei dati in generale.

¹⁶⁷ Ci si riferisce, in questo senso, alle comunicazioni obbligatorie che devono essere effettuate agli uffici pubblici per l'impiego nelle ipotesi di costituzione o modifica delle condizioni di un rapporto di lavoro in somministrazione.

¹⁶⁸ Si veda, per un approfondimento, Decreto Legislativo 30 giugno 2003, numero 196: *Codice in materia di protezione dei dati personali*

Secondo quanto disposto dalla normativa che regola le attività delle agenzie per il lavoro, inoltre, nell'ipotesi in cui vengano percepiti compensi da parte del lavoratore nello svolgimento dell'attività di somministrazione, la punizione impartita all'agenzia coincide alternativamente con arresto o ammenda.

In linea con gli orientamenti internazionali in materia di diritti umani e sfruttamento del lavoro minorile, è prevista un'aggravante in caso di sfruttamento di lavoro minorile: la pena consiste nell'arresto fino a 18 mesi e nell'aumento dell'ammenda.

Per le violazioni ritenute più gravi, infine, può essere disposta la cancellazione dall'albo delle agenzie.

2.10 Il lavoro in somministrazione: un bilancio

Per comprendere a pieno quali siano gli effetti del ricorso alla somministrazione di lavoro in Italia è utile guardare al tema considerando non solo gli effetti dello strumento sul mercato o su indici macroeconomici, ma anche la posizione individuale del lavoratore. Dal punto di vista del mercato, per effettuare un'analisi il più possibile globale ed approfondita, ritengo sia utile analizzare l'andamento nell'utilizzo dello strumento dalla sua introduzione agli anni più recenti, tenendo in considerazione le variabili contestuali che lo hanno, indubbiamente, influenzato¹⁶⁹.

Secondo quanto disposto da tale decreto, le sanzioni che conseguono possono essere di tipo civile (con conseguente risarcimento dei danni secondo quanto disposto dall'articolo 2050, Codice Civile), penali (con conseguente arresto fino a due anni o reclusione da 6 a 24 mesi a seconda della fattispecie), o amministrative (con conseguente pagamento di un'ammenda di importo variabile dai 6000 a 36000 euro).

¹⁶⁹ L'analisi successivamente riportata si fonda su dati pubblicati dall'Osservatorio Ebitemp, istituto che si occupa di programmare e coordinare le ricerche sul ricorso allo strumento della somministrazione di lavoro, descrivendo l'occupazione attuale ed elaborando proiezioni e stime. Nello specifico, i documenti presi come riferimento per tale analisi sono i seguenti: Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Compendio statistico del lavoro interinale su dati amministrativi INAIL e INPS”*, Osservatorio Centro Studi, aprile 2007; Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro interinale negli archivi INAIL un aggiornamento del quadro statistico al 2006”*, Osservatorio Centro Studi, ottobre 2007; Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro interinale nel 2007 attraverso i dati amministrativi INAIL e INPS”*, Osservatorio Centro Studi, maggio 2008; Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro interinale nel 2008: un primo bilancio e un confronto con il 2007”*, Osservatorio

2.10.1 Mercato

I dati che analizzano l'andamento del ricorso alla somministrazione nel corso del tempo vengono pubblicati annualmente da Ebitemp, sulla base dell'analisi del numero di assicurati somministrati totali fornito dall'INAIL.

Sulla base dell'analisi di tali informazioni, il numero di lavoratori interessati da rapporti di lavoro somministrato dal 1997 (anno dell'introduzione nel sistema legislativo italiano del lavoro interinale) al 2005 (anno che in questa analisi vuole essere riferimento della somministrazione di lavoro una volta assestato l'istituto) è passato dalle 24.880 unità alle 441.824 unità. In questi primi anni, il tasso di crescita di ricorso all'istituto è in costante aumento rispetto all'anno precedente; la variazione annua raggiunge picchi pari al 247,9% nel 1999, 47,1% nel 2002 e 71,4% nel 2003. Con l'avvento della somministrazione di lavoro, invece, tale variazione si stabilizza e, nei primi anni di vita dell'istituto, si attesta poco sopra il 10% circa. Nel 2006, il numero di lavoratori interinali assicurati presso l'INAIL è stato pari a 508.328, con un aumento del 15,1% rispetto al 2005.

Focalizzandosi sul volume di lavoro, risulta interessante prendere in considerazione il numero di giornate retribuite ed il numero medio di contratti di durata mensile annuale. Il numero di giornate retribuite nell'anno 2005 (39.067.612) risulta essere 55 volte quello riferito al 1998 (708.828); il numero medio di contratti di durata mensile, d'altra parte, cresce di circa 26 volte nello stesso periodo (con circa 208.732 contratti nel 2005 contro i 7.943 del 1998).

Come dimostrano i dati sopra esposti, il lavoro interinale (successivamente al 2003, il lavoro somministrato) ha vissuto una crescita ininterrotta per quanto riguarda le

Centro Studi, gennaio 2009; Osservatorio Nazionale EBITEMP, *"Fasi economiche e domanda di lavoro interinale: una descrizione per settore produttivo"*, Osservatorio Centro Studi, 2011; Osservatorio Nazionale EBITEMP, *"Il lavoro interinale nei dati EBITEMP – FORMATEMP. Riassunto dei principali indicatori del 2010"*, Osservatorio Centro Studi, 9 febbraio 2011; Osservatorio Nazionale EBITEMP, *"Indicatori del lavoro interinale in Italia. Un aggiornamento al 2010"*, Osservatorio Centro Studi, 13 aprile 2011; Osservatorio Nazionale EBITEMP, *"Il lavoro interinale nel 2011 attraverso i dati INAIL"*, Osservatorio Centro Studi, 14 febbraio 2012; Osservatorio Nazionale EBITEMP, *"Il Lavoro in Somministrazione nel 2014 (Fonte INAIL)"*, Osservatorio Centro Studi, 16 novembre 2015; Osservatorio Nazionale EBITEMP, *"Il lavoro in somministrazione (interinale) nel 2016 e 2017. Dinamiche settoriali e territoriali attraverso i dati INAIL (assicurati netti e totale delle missioni avviate)"*, Osservatorio Centro Studi, 21 marzo 2018; Osservatorio Nazionale EBITEMP, *"Nota congiunturale"*, Osservatorio Centro Studi, da settembre 2018 a dicembre 2021

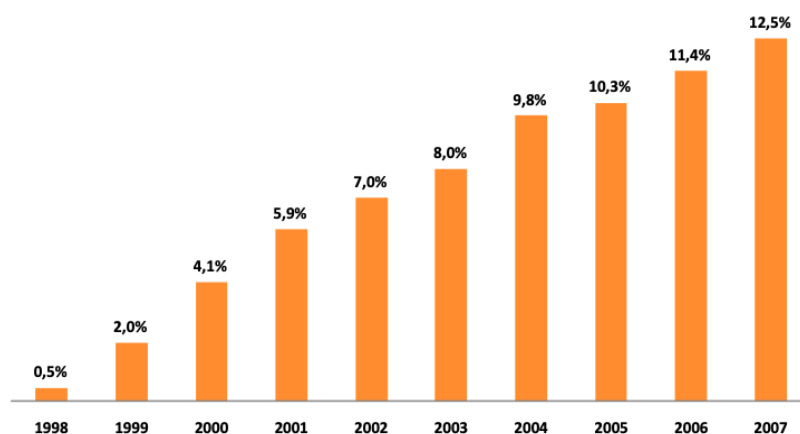
giornate lavorate, crescita che, se analizzata all'interno del singolo anno, risulta oscillare a causa della stagionalità del prodotto delle imprese utilizzatrici.

Analizzando il numero di missioni svolte dal singolo lavoratore somministrato, che potrebbe essere indice della precarietà dello strumento, questo è pari ad una media di circa 2,1 missioni nel 2005, dato in lieve riduzione rispetto al 2004 (2,2), ma in sensibile aumento rispetto alle 1,6 missioni per lavoratore del 2002.

L'incidenza del lavoro somministrato sull'offerta di lavoro in generale¹⁷⁰ è indice di uno scarso utilizzo dello strumento nei suoi primi anni di vita, nonostante la rapida crescita, rimanendo inferiore al tasso dell'1% fino al 2005. Nonostante il basso utilizzo, è importante notare come la crescita anno su anno sia comunque rilevante, passando dallo 0,02% del 1998 allo 0,90% del 2005.

Confrontando, d'altra parte, l'incidenza del lavoro somministrato sul totale dell'occupazione a tempo determinato, si può notare come il peso dell'istituto sia più alto, attestandosi a circa l'11,6% nell'anno 2006.

Grafico 2.1- Incidenza dei lavoratori somministrati rispetto all'occupazione a tempo determinato (1998- 2007)

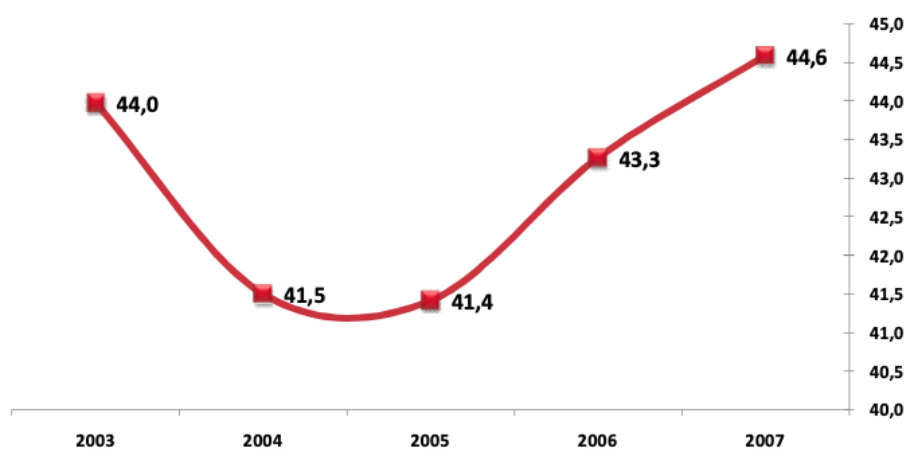


Analizzando le caratteristiche del rapporto di lavoro, si può notare come il dato riportante la durata delle missioni sia in netta diminuzione, passando dagli 84 giorni

¹⁷⁰ L'incidenza del lavoro somministrato sulla generale offerta di lavoro si calcola come il rapporto fra i lavoratori somministrati equivalenti a tempo pieno ed i lavoratori dipendenti, riportati come Unità Lavorative equivalenti, estratti dai dati di contabilità nazionale.

circa di contratto medio nel 2002 ai circa 41 del 2005; al contempo, il tasso di *turnover*¹⁷¹ aumenta, passando dal 3,06% del 2002 al 4,25% del 2005. Un'analisi ottimista di questi dati potrebbe assumere che l'incremento del tasso di *turnover* sia estremamente positivo, ipotizzando come causa l'assunzione diretta del lavoratore somministrato al termine del periodo contrattualizzato con agenzia e, di conseguenza, identificando tale istituto come la via verso la stabilità. D'altra parte, un occhio critico potrebbe controbattere che la diminuzione nella durata contrattuale potrebbe significare l'identificazione, per l'imprenditore, della somministrazione di lavoro come strumento per gestire eventuali *surplus*, ed identificare il fenomeno come sintomo di alta precarietà. Focalizzando l'attenzione sull'anno 2007, si può notare come il maggior incremento del numero di giornate retribuite, superiore a quello delle missioni, determina un aumento della durata della missione media, che arriva a 44,6 giornate retribuite circa; al contempo, questo determina una riduzione del tasso di *turnover* (4,17%).

Grafico 2.2- Durata media delle missioni di lavoro somministrato (2003- 2007)



Analizzando le caratteristiche del lavoratore somministrato, d'altra parte, si può notare come il ricorso all'istituto per l'assunzione di personale maschile sia più alto che per la componente femminile, costituendo circa il 57% del totale; d'altra parte, va citato come la quota di donne sia in crescita, passando dal 39,9% del 2002 al

¹⁷¹ Con il termine *turn over* ci si riferisce al rapporto tra la somma del numero di assunzioni e cessazioni annuali e lo stock di lavoratori impiegati.

43,4% del 2005. Per quanto riguarda la componente straniera, nel 2005 si contano circa 82 mila immigrati, pari al 18,6% del totale; di questi, circa il 68% è componente maschile.

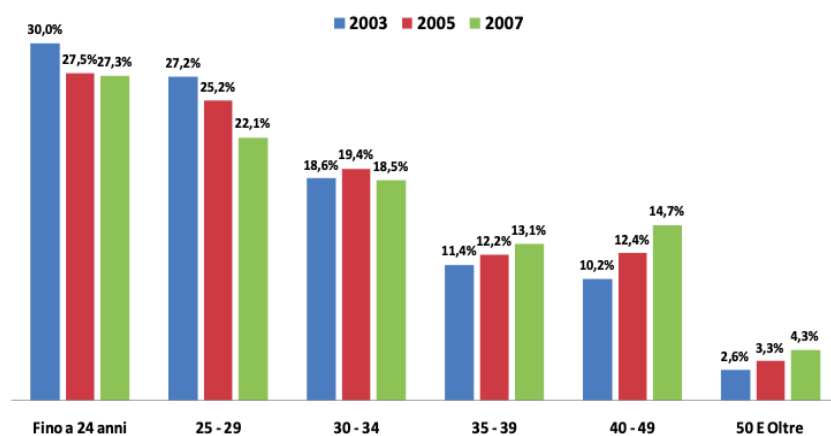
La composizione per classi di età vede il prevalere, negli anni 1997-2003, della componente più giovani: circa il 53% dei lavoratori somministrati ha un'età inferiore ai 30 anni; in crescita, contemporaneamente, la componente degli ultraquarantenni. Questi dati sembrano evidenziare come il più alto ricorso all'istituto sia fatto per l'accesso al mondo del lavoro, in caso di prima occupazione, o per l'inserimento di personale di difficile collocazione per anzianità anagrafica.

Le classi di età più avanzata presentano, infine, una mobilità più elevata rispetto ai lavoratori più giovani, con un tasso di *turnover* ed un numero di missioni, nel 2005, rispettivamente pari a 4,8% e 2,3, in entrambi i casi superiori alla media totale sopra riportata.

Tale direzione si inverte negli anni successivi: nel 2007, ad esempio, si registra una perdita di incidenza delle classi più giovani: il numero di somministrati *under* 30 anni di età scende al di sotto del 50% rispetto al totale, con una perdita di circa 8 punti percentuali in un quinquennio; al contempo, cresce la componente degli ultraquarantenni, che sfiora il 20% dei lavoratori somministrati.

Considerando questi dati, si nota come la somministrazione di lavoro sembri passare dall'essere uno strumento per consentire l'accesso al mercato del lavoro ad uno con funzione di ricollocazione di personale.

Grafico 2.3- Distribuzione dei lavoratori somministrati per classi di età (2003-2007)



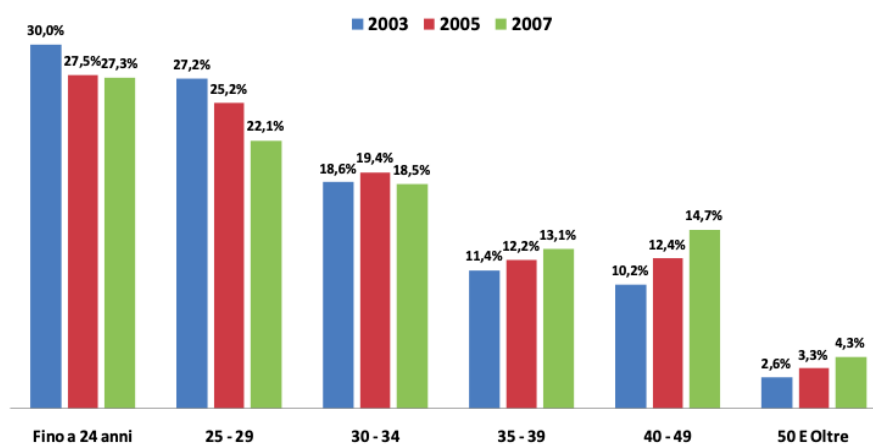
L'analisi della distribuzione settoriale, infine, dimostra una continua evoluzione, coerentemente con l'andamento del mercato.

Distinguendo i settori di impiego in industria, servizi e costruzioni, si può notare come il ricorso all'istituto nel settore edile sia estremamente basso, rimanendo, fra il 2002 ed il 2005, stabilmente al 2% circa. D'altra parte, il settore industriale è passato dal 57,2% del 2002 al 50,8% del 2005, con la quota persa spostata nel settore dei servizi, in cui la crescita si è registrata principalmente nel comparto privato, mentre il pubblico si è caratterizzato da una discreta stazionarietà (7% circa nel periodo 2002-2005).

Negli anni successivi, a partire dal 2006, si assiste ad una ripresa del settore industriale: il numero di lavoratori somministrati aumenta del 21% rispetto all'anno precedente, con un numero di missioni in crescita per il 17%.

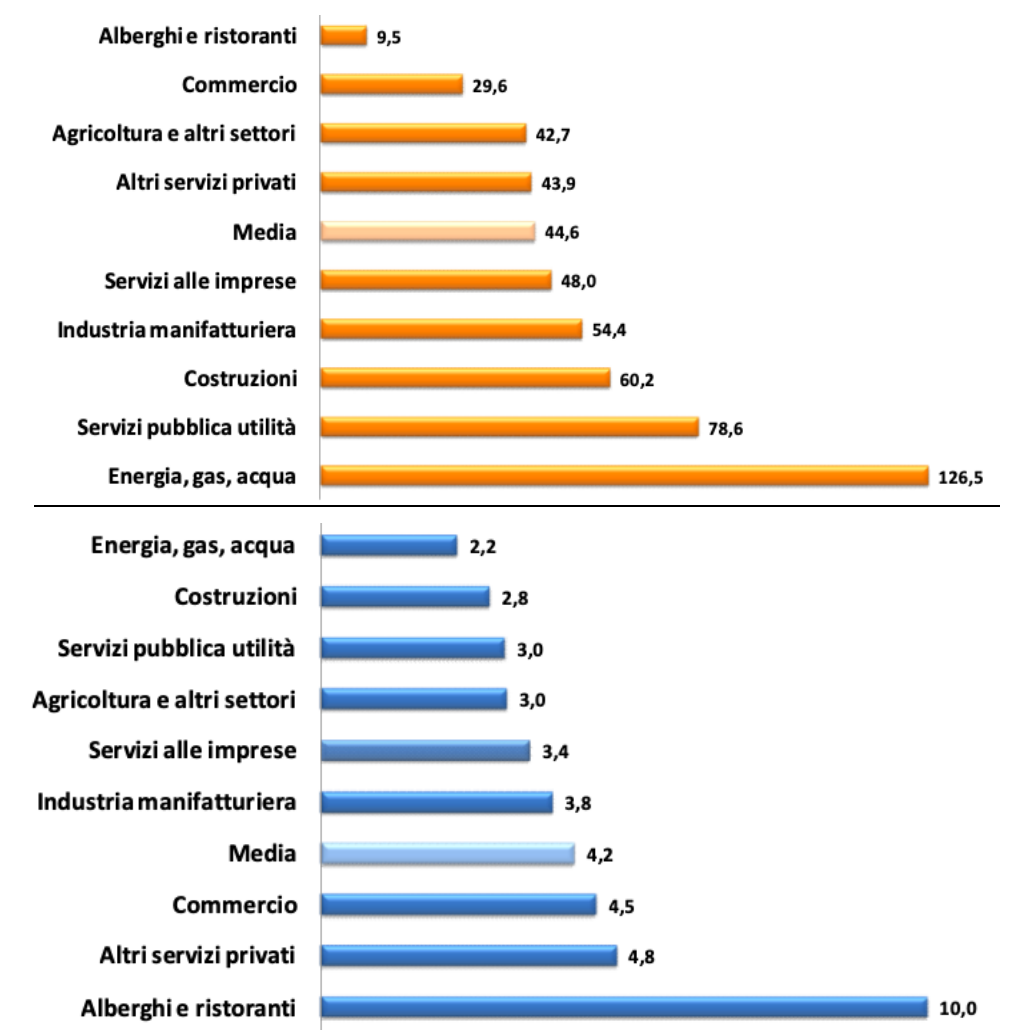
A partire dal 2007, i settori produttivi che manifestano una domanda più dinamica sono l'alberghiero, i servizi privati ed il settore delle costruzioni; una crescita minore è osservabile per il commercio, l'industria manifatturiera, il settore pubblico ed il settore dell'energia. La distribuzione settoriale, tuttavia, vede ancora la prevalenza dell'industria, con il 52% del totale, mentre il 45% è impiegato nei servizi; il settore delle costruzioni rimane stabile al 2% circa.

Grafico 2.4- Distribuzione dei lavoratori somministrati per macro settore produttivo (2003- 2007)



Contemporaneamente, alle esigenze del settore sono connessi indicatori quali la durata media della missione e il tasso di *turnover* che, come si può notare dai grafici seguenti, variano estremamente in base al settore occupazionale analizzato.

Grafico 2.5- Durata della missione per settore produttivo e turn over dell'occupazione in somministrazione per settore (2007)



La relazione fra la distribuzione settoriale e quella territoriale evidenzia la diversità della domanda fra le aree del nostro Paese: alla quota prevalente dell'industria manifatturiera nelle regioni centro settentrionali, si contrappone la dispersione settoriale delle regioni del sud, dove la maggior parte dei somministrati è impiegata nel settore terziario e, la restante parte, suddivisa negli altri settori.

Dal punto di vista territoriale, nel 2007 i lavoratori somministrati risultano essere fortemente concentrati nelle regioni settentrionali, con circa il 72% del totale. Dopo alcuni anni in cui si è assistito ad un leggero riequilibrio nella distribuzione fra le zone del Paese, il processo sembra interrompersi negli anni 2006 e 2007, più a causa di una crescita superiore alla media nel Nord Est che per una mancata omogeneità.

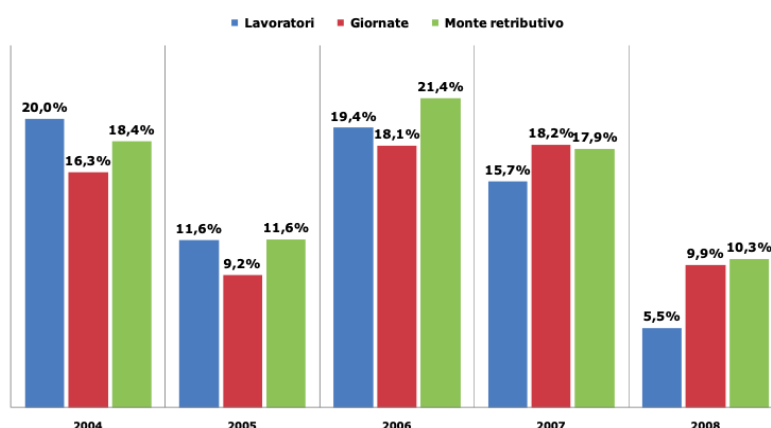
Queste differenze sono causate anche dall'incidenza dei lavoratori immigrati, maggiormente alta nelle regioni del nord, e dal tasso di *turnover* che, nelle regioni meridionali, risulta sensibilmente superiore alla media.

A partire dal 2008, il diffondersi della crisi economica in Italia determina un'importante riduzione del prodotto interno lordo del Paese; in questo contesto, tutti gli indicatori sopra presentati in riferimento al lavoro interinale registrano dei rallentamenti importanti nel tasso di crescita. I dati dimostrano come il numero di lavoratori impiegati con contratto di lavoro somministrato aumenti del 5,5 per cento circa; emerge chiaramente come la relazione fra l'andamento del PIL e il ricorso allo strumento sia stretta.

Se, da un lato, l'inizio della crisi economica determina un rallentamento nella crescita a cui ci si era precedentemente abituati, l'incidenza dell'occupazione somministrata sull'occupazione dipendente dimostra come sia aumentato il ricorso a tale strumento rispetto alle tipiche forme di lavoro a termine, raggiungendo il 12,6% circa.

Così come è stato anticipato, la contrazione della domanda di lavoro in somministrazione è dimostrata da alcuni dati riguardanti il flusso di lavoro: il numero di nuove missioni si è ridotto del 21% circa nel terzo trimestre del 2007 (periodo dell'anno in cui si è manifestata più prepotentemente l'inversione di rotta) rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Concentrandosi sulla distribuzione per settore economico, si nota come il decremento sia attribuibile principalmente all'industria manifatturiera (-30% rispetto al 2007).

Grafico 2.6- Variazioni di numero di lavoratori in somministrazione, giornate retribuite e monte retributivo (2004- 2008)

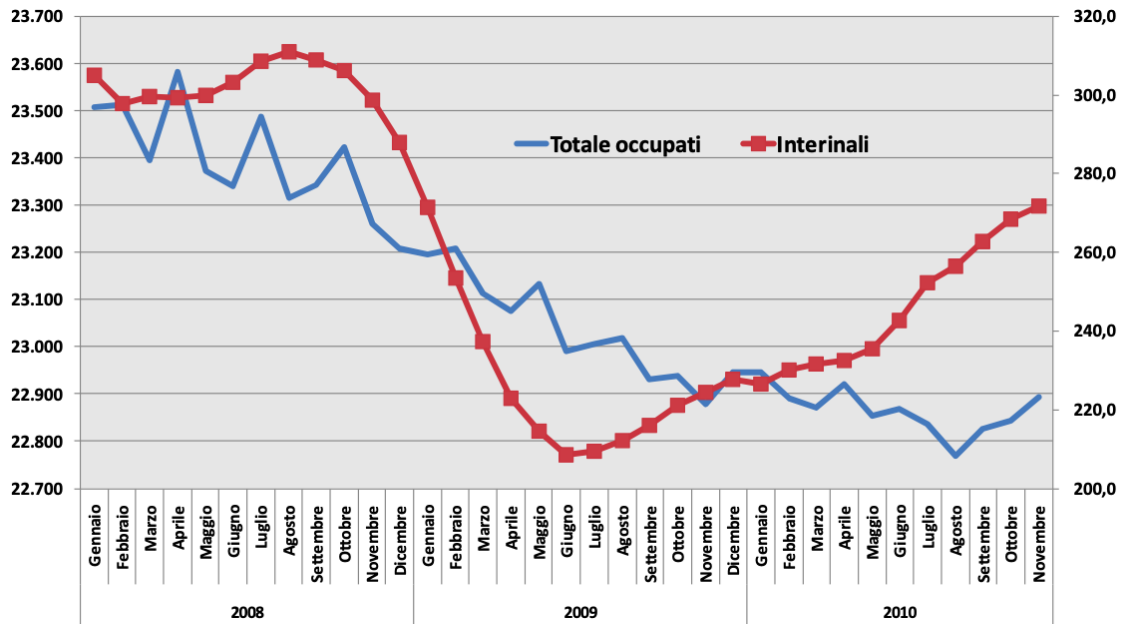


A partire dal 2008 e fino al 2010, la somministrazione di lavoro vive una fase di profonda recessione, con una contrazione del tasso di occupazione che raggiunge variazioni negative pari al 40% circa. Dal punto di vista settoriale, va evidenziato come alcuni settori abbiano reagito più rapidamente alla ripresa economica¹⁷², raggiungendo tassi di crescita positiva già nel 2010.

Come si può notare nel seguente grafico, riportante l'andamento del lavoro somministrato (scala destra) e dell'occupazione in generale (scala sinistra) nel triennio 2008-2010, l'andamento delle due curve a partire dalla metà del 2009 è opposto, con una ripresa nel ricorso alla somministrazione e contemporanea decrescita del tasso di occupazione.

¹⁷² In questo senso è possibile distinguere i settori in due categorie: da un lato, i settori aventi una domanda definita "pro-ciclica", ovvero aderente alle fasi dell'economia, dall'altro i settori "a-ciclici", che talvolta si comportano in maniera opposta al ciclo economico.

Grafico 2.7- Confronto tra tasso di occupazione totale e occupazione in somministrazione (2008- 2010)



Nel complesso, l'anno 2010 si conclude con un incremento del lavoro in somministrazione del 9,6% circa. Da questo si deduce la stretta relazione fra la ripresa economica, con crescita del PIL, e l'occupazione in somministrazione: al crescere della domanda di lavoro, infatti, il ricorso allo strumento della somministrazione risponde in maniera rapida, a conferma della flessibilità garantita dalla fattispecie e la necessità da parte delle imprese di avere a disposizione una tipologia contrattuale elastica rispetto alla tipica forma del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *full time*.

Il tasso di incidenza sull'occupazione totale è pari all'1,1 per cento, in linea con i valori registrati precedentemente alla crisi.

Negli anni successivi, a partire dal 2011 in poi, il ricorso allo strumento della somministrazione di lavoro cresce esponenzialmente; nel corso del 2011, il numero di lavoratori somministrati (e la rispettiva componente straniera) ed il numero di missioni crescono del 10% circa sull'anno 2010.

Per quanto riguarda la composizione di questa forza lavoro nel 2011, va evidenziato come in quest'anno si sia vista un'ulteriore riduzione della componente femminile

dal punto di vista del genere ed un incremento della quota di *over 40* secondo quello anagrafico. La distribuzione territoriale e settoriale, d'altra parte, mantiene la linea degli anni precedenti, con un'alta concentrazione nelle regioni settentrionali e nel settore industriale.

Il numero di lavoratori interessati da questa tipologia di rapporto di lavoro è pari a circa 500 mila unità nel 2014 (dei quali l'8% circa risulta essere costituito da neoassunti entrati per la prima volta nel mondo del lavoro, 65% di questi *under 25*).

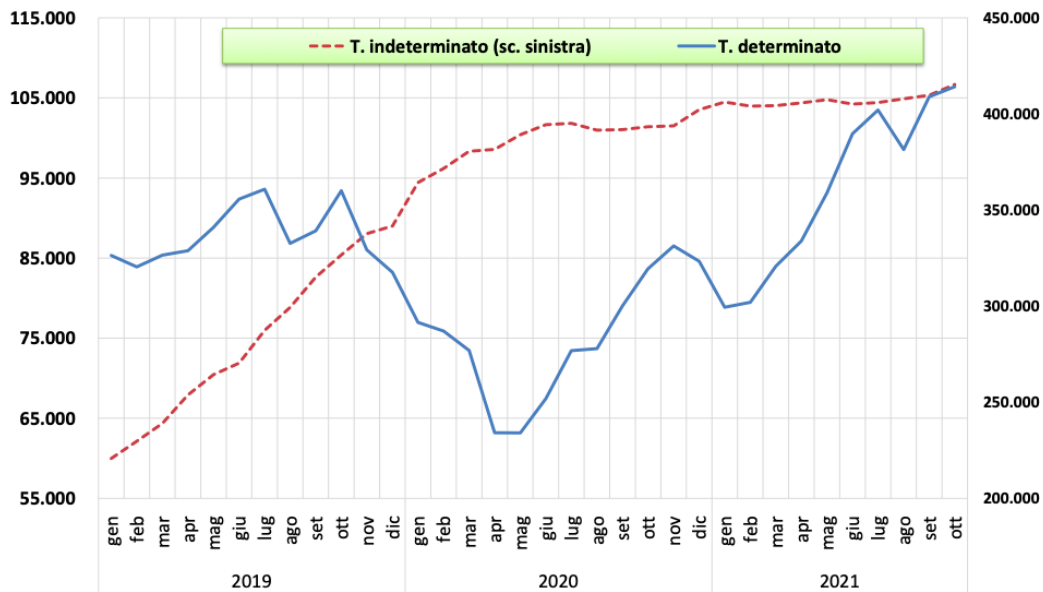
Nel 2017, il numero di occupati con almeno una esperienza di lavoro in somministrazione è in costante aumento, con un tasso di circa + 24,6% rispetto al 2016; questa crescita è connessa alla crescente domanda di manodopera in somministrazione in tutti i settori produttivi (in particolare, i settori maggiormente dinamici sono quelli di trasporti e magazzino, istruzione, industria dei mezzi di trasporto ed industria elettrica). Dal punto di vista territoriale, la distribuzione rimane coerente a quella degli anni precedenti, con una maggiore concentrazione delle regioni del nord rispetto al centro, in linea con il dato della media nazionale, ed il sud.

Per analizzare l'andamento del ricorso allo strumento della somministrazione di lavoro negli anni 2018-2021, verrà preso a riferimento il mese di ottobre per esaminare il tasso di crescita anno su anno.

Il numero medio mensile di occupati, nel 2018, aumenta del 3,4% rispetto all'anno precedente; nel 2019, il tasso di crescita è del 2%, ripartito fra il +105,7% per il tempo indeterminato e il -9% per il tempo determinato. Questo dato, probabilmente, è imputabile agli incentivi legati alle assunzioni a tempo indeterminato in termini di contribuzione, che hanno determinato un ampio ricorso alla forma contrattuale dello *staff leasing*.

Nel 2020, anche a causa della diffusione della crisi epidemiologica da SARS-CoV-2, i *lock down* attuati a livello europeo e il freno nel commercio internazionale, la media mensile di occupati vive un decremento pari a -5,8% su base annua; il 2021, d'altra parte, registra un incremento del 23,8%, con un aumento di circa 100 mila unità rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, in linea con le riaperture e la ripresa economica.

Grafico 2.8- Lavoratori in somministrazione assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato (gennaio 2019- ottobre 2021)



Come intuibile, la variazione del numero di ore lavorate anno su anno segue i *trend* di decrescita negli anni 2019 e 2020 e ripresa nel 2021.

Analizzando il rapporto fra il tasso di occupazione in somministrazione e l'occupazione totale, questo è pari all'1,9% in ottobre 2018; rispetto al totale dell'occupazione a termine, d'altra parte, la somministrazione pesa il 14,1% nel 2018 e 13,54% nel 2019.

Osservando il seguente grafico, riportante il numero di occupati in somministrazione nel periodo gennaio 2004- luglio 2021 (dati grezzi) è possibile valutare, a livello complessivo, l'andamento del ricorso allo strumento.

Emerge chiaramente come il contributo dato dalla somministrazione alla domanda di lavoro sia estremamente rilevante: dalla sua introduzione nell'ordinamento italiano, infatti, la fattispecie analizzata ha rappresentato una quota significativa sul totale dell'occupazione¹⁷³.

¹⁷³ Va evidenziato, inoltre, come la fattispecie contribuisca anche alla domanda di lavoro a tempo indeterminato: nel decennio 2010-2020, infatti, sono stati attivati annualmente più di 11 mila contratti di *staff leasing*.

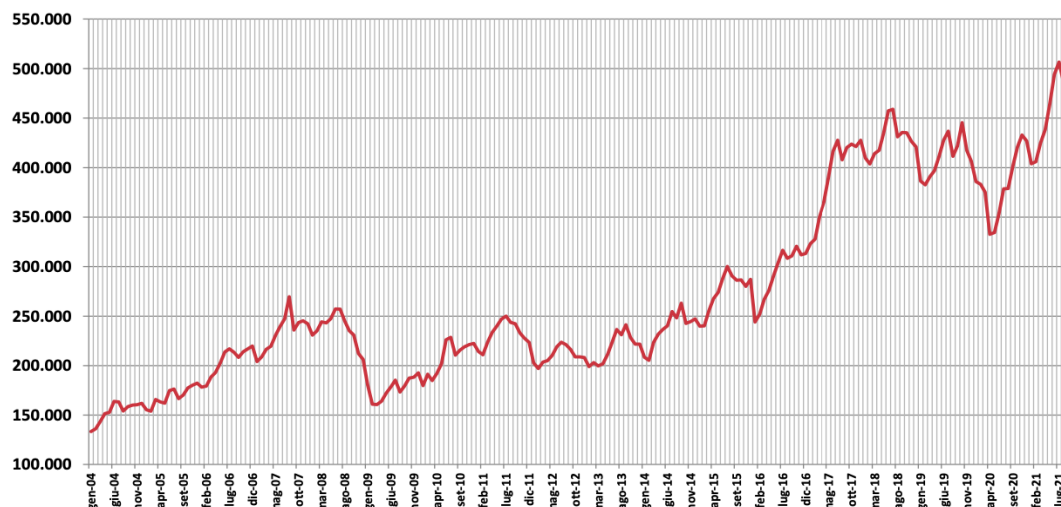
Esiste una stretta correlazione tra le riforme del mercato del lavoro, che hanno modificato l'assetto normativo dello strumento, e l'andamento del ricorso alla fattispecie: la reintroduzione delle causali ad opera del Decreto Legge numero 97/2018 ha influito negativamente sull'utilizzo di questa tipologia contrattuale. L'andamento del ricorso allo strumento risente, inoltre, della stagionalità del prodotto delle imprese utilizzatrici (dal punto di vista della somministrazione a termine), e dell'andamento generale economico e dell'occupazione, motivo per cui in prossimità della crisi economica del 2008 e la diffusione del virus SARS-CoV-2 si sono registrate brusche diminuzioni.

Secondo alcuni dati pubblicati da Assolavoro, inoltre, la somministrazione contribuisce, in misura maggiore rispetto all'occupazione diretta a tempo determinato, all'occupabilità dei lavoratori: la probabilità di rientro nel mercato del lavoro alla cessazione del contratto tramite agenzia entro 30 giorni dalla scadenza del contratto è pari al 55% circa, quasi il doppio rispetto a quella dei contratti a termine diretti¹⁷⁴.

Lo strumento, inoltre, rappresenta un mezzo per entrare nel mercato del lavoro per i giovani, garantendo loro formazione professionale ed avendo la capacità di promuovere nuove occasioni successivamente alla prima occupazione; ha, inoltre, il merito di contribuire alla partecipazione al mercato di lavoro di professionalità con un livello di istruzione medio, grazie all'ampio ricorso da parte di imprese industriali per manodopera operaia.

¹⁷⁴ Per un approfondimento sull'analisi della domanda di lavoro in somministrazione in Italia negli anni 2010-2021 si veda Assolavoro, *“Il lavoro in somministrazione negli ultimi dieci anni - Big data per l'analisi della domanda di lavoro in somministrazione in Italia - Executive summary”*, Università degli Studi Roma TRE labchain, 2021

Grafico 2.9- Numero di occupati in somministrazione (gennaio 2004- luglio 2021)
(dati grezzi)



Indipendentemente dai dati sopra presentati, risulta opportuno e necessario evidenziare come, nonostante la somministrazione di lavoro abbia determinato un incremento del tasso di occupazione fin dalla sua introduzione nel panorama legislativo italiano, la lotta alla precarietà condotta dal legislatore non si può limitare alla regolazione di questo strumento, ma dovrebbe investire temi quali il lavoro povero, il lavoro nero e la redistribuzione del reddito. Nonostante l'istituto non possa combattere tali elementi in maniera diretta, la formazione del personale e la possibilità di riqualificarsi e ricollocarsi alza il valore del capitale umano e favorisce, nel breve e nel medio periodo, la fluidità dell'incontro fra domanda ed offerta di lavoro.

2.10.2 Posizione individuale del lavoratore

Analizzando ora nel dettaglio la posizione individuale del lavoratore somministrato, è opportuno partire dal presupposto che l'evoluzione normativa che ha caratterizzato l'istituto dal momento in cui è stato introdotto nell'ordinamento ha avuto come obiettivo finale, accanto alla sua flessibilizzazione per adattarlo alle esigenze del mercato del lavoro, quello di incrementare le tutele nei confronti dell'individuo.

Come è stato sopra anticipato, le condizioni a cui viene inserito il somministrato devono essere le medesime applicate al lavoratore assunto direttamente da parte dell'impresa utilizzatrice, sia dal punto di vista retributivo e previdenziale, sia dal punto di vista dei diritti soggettivi (trattamento, *privacy*, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, diritti sindacali).

La possibilità di affidarsi ad un'agenzia per il lavoro, a livello generale, ha il grande vantaggio di consentire all'individuo di entrare in contatto con un alto numero di imprese, incrementando quindi le possibilità di trovare occupazione in rapidi tempi e di valutare varie opportunità riuscendo ad individuare quella maggiormente adatta alla propria professionalità ed inclinazione, o di essere affiancato nella riqualificazione professionale. Nelle ipotesi in cui un candidato non abbia chiare quali siano le proprie aspirazioni professionali, inoltre, la fattispecie contrattuale in esame consente di provare lavori differenti ed in contesti diversi, potendo avere più chiara quale sia la professione maggiormente in linea con la propria persona. Nell'ipotesi in cui l'opportunità trovata tramite agenzia sia temporanea, comunque, il lavoratore matura esperienza nella mansione ed incrementa le proprie competenze, divenendo maggiormente appetibile per opportunità future agli occhi delle imprese. A questo va aggiunto che, in fase di ricerca di occupazione o riqualificazione, per l'individuo può giocare un ruolo fondamentale l'interazione che si crea con il dipendente dell'agenzia per il lavoro; questo, infatti, unendo conoscenza del mercato ed aspirazioni e desideri del candidato, può fornire, attraverso il dialogo, sostegno all'individuo nella scelta. La professionalità, da un lato, può avere un ruolo fondamentale per la persona nell'analizzare le opportunità sul tavolo e valutarle attentamente; al contempo, l'empatia e il dialogo instaurato possono aiutare la persona nella scelta, semplicemente attraverso l'ascolto ed il sostegno in un momento di cambiamento di vita.

Va evidenziato come la valutazione appena esposta sia astratta, e prescindendo dal contesto e dalle persone in cui e da cui il servizio viene offerto: la variabile soggettiva va sempre tenuta in considerazione, in quanto può determinare un miglioramento o un peggioramento dell'esperienza nel complesso.

Incontrando un professionista empatico, amante del proprio lavoro ed interessato ad avere un ruolo positivo nel mercato, tanto per l'azienda quanto per il lavoratore, si

riceverà un servizio volto al benessere di entrambe le parti, e verrà prestata attenzione ai loro obiettivi e desideri; il rischio è che il *business* venga messo in primo piano, e si punti più all'inserimento di un numero che al *perfect match* tra domanda ed offerta di lavoro.

Nonostante la somministrazione possa contribuire a raggiungere, in un secondo momento, la stabilità, va evidenziato che la condizione di lavoratore somministrato porta con sé alcuni tratti tipici della precarietà. La flessibilità dello strumento, infatti, può sostenere l'impresa utilizzatrice, che ha a disposizione una tipologia contrattuale diversa dal tipico contratto di tipo subordinato, ma rappresenta talvolta un limite per il dipendente. Inoltre, si ricorda, come per i contratti a tempo determinato, che il contratto di somministrazione a termine non costituisce garanzia per la stipulazione di mutui o finanziamenti.

2.11 La somministrazione tramite agenzia nei paesi UE

Come è stato più volte affermato nel corso della trattazione, il sistema legislativo di uno stato è il risultato degli eventi storici e politici che si sono susseguiti nel tempo: la normativa sulla somministrazione di lavoro nei paesi membri dell'UE è, di conseguenza, estremamente varia, sia a causa del momento in cui lo strumento è comparso nel singolo ordinamento, sia delle caratteristiche dei mercati del lavoro in cui si è collocato, sia delle modifiche apportate alle discipline a seguito dell'evoluzione dei mercati. Sebbene la Direttiva numero 2008/104/CE¹⁷⁵ sia stata emanata con l'obiettivo di uniformare l'istituto della somministrazione in sede

¹⁷⁵ L'accordo sulla Direttiva fu raggiunto dopo una lunga serie di trattative, a causa della presenza di visioni distanti e discordanti fra i vari paesi membri dell'UE (nello specifico, i paesi possono essere distinti in aventi una visione liberista o restrittiva). Il Governo britannico, ad esempio, ha registrato un comportamento particolarmente ostile nei confronti dell'armonizzazione.

comunitaria, il fatto che sia temporalmente successiva alla nascita dello strumento¹⁷⁶ in alcuni paesi spiega la ragione per cui esistano tuttora alcune differenze fra i vari stati.

Con riferimento alla Direttiva 2008/104/CE, risulta interessante evidenziare come una recente sentenza emanata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea¹⁷⁷ abbia evidenziato che la Direttiva «si limita a prevedere l'introduzione di requisiti minimi volti, da un lato, a garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei lavoratori tramite agenzia interinale, e, dall'altro, al riesame dei divieti nonché delle restrizioni previsti dagli Stati membri, allo scopo di conservare soltanto i divieti giustificati da ragioni d'interesse generale [...] e che siano realmente funzionali alla tutela dei lavoratori»¹⁷⁸. In altre parole, la Direttiva non prevede quali misure debbano essere adottate dagli stati membri dell'Unione, piuttosto richiedono agli ordinamenti di essere orientati alla tutela dei lavoratori, identificando i confini entro cui rimangono liberi di muoversi.

Considerando i parametri che caratterizzano lo strumento (ad esempio: regime autorizzatorio, divieto di utilizzo, esclusività dell'oggetto sociale), questi «conferiscono un diverso grado di vincolatività all'istituto», per cui il livello di

¹⁷⁶ Come analizzato nel capitolo precedente, va ricordato come vari paesi abbiano regolamentato il lavoro tramite agenzia attorno agli anni '60 del '900: tra questi vanno citati Francia, Germania e Regno Unito. Successivamente, tra il 1980 e gli anni 2000, si sono aggiunti Portogallo, Spagna e Italia. La restante parte dei paesi membri dell'Unione Europea ha introdotto lo strumento a partire dagli inizi degli anni 2000, o successivamente alla pubblicazione della direttiva sopra citata.

¹⁷⁷ Ci si riferisce alla sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 14/10/2020 in causa C-681/18, emanata su sollecitazione di un Giudice Italiano. Con la domanda di pronuncia pregiudiziale del 16.31/10/2018, Tribunale di Brescia, un Giudice italiano interpella il Parlamento Europeo in merito alla compatibilità fra i principi espressi dall'ordinamento dell'Unione e le norme italiane in materia di somministrazione a termine. Nello specifico, la controversia originaria interessa un lavoratore ripetutamente somministrato e un'impresa utilizzatrice, e indaga la conformità dei due ordinamenti in merito al fatto che la normativa italiana (Decreto Legislativo numero 276/2003) non prevedeva «limiti alle missioni successive del medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice, non subordini la legittimità del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato l'indicazione di ragioni specifiche, non preveda quale condizione di legittimità il requisito della temporaneità dell'esigenza produttiva dell'impresa utilizzatrice». Per un approfondimento sul tema si veda Passerini S., *“La somministrazione di lavoro nell'ordinamento italiano secondo la Corte di Giustizia dell'Unione Europea”*, in *“La Consulenza del Lavoro”*, Eutekne, 2021

¹⁷⁸ Passerini S., *“La somministrazione di lavoro nell'ordinamento italiano secondo la Corte di Giustizia dell'Unione Europea”*, in *“La Consulenza del Lavoro”*, Eutekne, 2021

presenza degli indici sopra citati, o la loro completa assenza, distingue gli ordinamenti dei paesi membri in liberisti o restrittivi¹⁷⁹.

Per poter comparare i diversi istituti, è stato necessario attendere l'applicazione della direttiva 2008/104/CE: fino a quel momento, infatti, effettuare un confronto risultava particolarmente complesso a causa del basso grado di armonizzazione fra i vari ordinamenti.

La Direttiva, oltre che garantire al lavoratore somministrato un livello di protezione tale da far sì che alla maggiore flessibilità non conseguisse un abbassamento delle tutele, uniforma la terminologia adottata per riferirsi allo strumento: nonostante l'espressione adottata nell'ordinamento italiano sia di "somministrazione di lavoro", a livello europeo ci si riferisce al "lavoro tramite agenzia". Il *temporary agency worker* si qualifica per il legame con l'agenzia, detta *temporary work agency*. La norma si applica, secondo quanto disposto all'articolo 1, «ai lavoratori che hanno un rapporto di lavoro con un'agenzia di lavoro temporaneo» ed ha la finalità di garantire loro parità di trattamento e migliorare la qualità del lavoro, lasciando agli stati membri il diritto di applicare disposizioni più favorevoli ai lavoratori.

I termini della parità di trattamento sono definiti dalla direttiva come il «diritto a condizioni base di lavoro ed occupazione almeno identiche a quelle che si applicherebbero (ai lavoratori temporanei) se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgere il medesimo lavoro»; inoltre, si aggiunge l'obbligo per l'impresa utilizzatrice di informare i somministrati dei posti vacanti, allo scopo di consentire loro di aspirare a ricoprire in azienda posti a tempo indeterminato e di considerare nulle tutte le clausole volte a limitare o vietare la stipulazione di un rapporto di lavoro tra l'utilizzatore e il lavoratore al termine della sua missione.

Le linee sopra descritte rappresentano, quindi, degli elementi presenti in tutti i paesi membri dell'UE: si ritrovano, infatti, i principali elementi della somministrazione di lavoro in Italia a dimostrazione di come l'armonizzazione sia effettivamente avvenuta.

¹⁷⁹ Per un approfondimento sul tema della somministrazione di lavoro nei paesi europei ed un confronto fra i vari ordinamenti si veda Spattini S., Tiraboschi M., "La regolamentazione della somministrazione di lavoro: un confronto comparato", in Tiraboschi M. (a cura di), "Le esternalizzazioni dopo la "Riforma Biagi" - Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento d'azienda", Giuffrè, Milano, 2006.

Italia, Belgio e Francia rappresentano alcuni fra i paesi considerati maggiormente “restrittivi”: il loro timore era che la proposta di norma fosse eccessivamente sbilanciata a favore dell’apertura del mercato, a discapito delle effettive tutele dei lavoratori. L’equilibrio fra libertà e tutele è stato successivamente raggiunto con l’articolo 4, in cui si legge che le restrizioni e i divieti imposti sono «giustificati da ragioni di carattere generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o le necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro».

Nel confrontare l’istituto della somministrazione di lavoro nei vari paesi europei risulta utile concentrarsi su alcuni elementi tipici dello strumento che possono essere considerati indici di comparazione; dall’analisi di questi elementi è possibile identificare i paesi con ordinamento più liberista o restrittivo, in base al loro livello di vincolatività.

Dal punto di vista dell’autorizzazione, va evidenziato come questo parametro sia ad oggi presente nella maggior parte dei paesi membri dell’Unione Europea: viene considerato l’elemento fondante su cui progettare la regolamentazione restrittiva dell’istituto. Italia, Spagna e Germania, ad esempio, prevedono dei controlli di tipo preventivo sulle imprese che presentano domanda di iscrizione all’albo per lo svolgimento dell’attività; fra i vari paesi, vi sono comunque differenze sulla base dei requisiti richiesti alle imprese e il livello di severità del controllo stesso.

In Francia, d’altra parte, non è presente un meccanismo di tipo autorizzatorio, ma una dichiarazione che deve essere rilasciata all’autorità amministrativa. I paesi annoverati fra i più liberisti, come Regno Unito e Paesi Bassi, lasciano ampia libertà all’esercizio della fornitura di manodopera e vi è infatti la completa assenza di procedure di tipo autorizzatorio.

Altro indice di comparazione è costituito dai divieti e le condizioni all’utilizzo del lavoro tramite agenzia; i paesi sopracitati come restrittivi presentano una serie di ipotesi in cui il ricorso all’istituto è lecito, mentre quelli liberisti non prevedono limitazioni al ricorso alla fattispecie.

Uno fra gli indicatori di rigidità è costituito dal formalismo contrattuale, aspetto che, per quanto riguarda l’Italia, è già stato ampiamente analizzato nei precedenti capitoli; nonostante molti commentatori abbiano identificato il formalismo come un mezzo

per realizzare la relazione trilaterale tipica della somministrazione di lavoro, rimane un elemento che identifica il vincolismo. La forma scritta è il requisito maggiormente diffuso, ed è presente in Belgio, Germania, Francia, Italia e Spagna. Altri elementi che devono essere presenti nel contratto sono quelli che riguardano la temporaneità del rapporto, in paesi come Francia, Portogallo e Spagna. Nei paesi liberisti, come Paesi Bassi e Regno Unito, la forma del contratto tra agenzia per il lavoro e utilizzatore non è specificamente definita, ma viene lasciato ampio margine di libertà alle parti.

Dal punto di vista di diritti ed obblighi tra agenzia per il lavoro ed utilizzatore di manodopera, la maggior parte delle legislazioni identifica l'agenzia come il datore di lavoro nel rapporto di somministrazione, facendosi carico della retribuzione e contribuzione del lavoratore; nei paesi più restrittivi, inoltre, l'agenzia è considerata responsabile a livello generale del rapporto di lavoro, ma per l'attività specifica l'utilizzatore di manodopera è considerato avere un ruolo di maggior rilievo. In tutti gli ordinamenti, infine, il potere direttivo è considerato ricadere sull'impresa utilizzatrice.

Dal punto di vista dei diritti sindacali e le garanzie collettive, nella maggior parte degli ordinamenti dei paesi membri il lavoratore può avvalersi delle rappresentanze sindacali esplicitando la richiesta nei confronti dell'agenzia; il canale da utilizzare nell'impresa utilizzatrice, invece, coincide con l'adesione ai sindacati presenti in azienda. Paesi come la Germania e i Paesi Bassi, d'altra parte, costituiscono un'eccezione, in quanto è possibile ritrovare tutele sindacali in capo all'impresa utilizzatrice per i lavoratori somministrati.

Per ultimo, va citato come il regime di tipo sanzionatorio sia presente in tutti gli ordinamenti con il fine di garantire ampia tutela al lavoratore; sono punite le agenzie per il lavoro sprovviste delle caratteristiche che il singolo ordinamento richiede per poter praticare l'attività e le violazioni degli ambiti tipizzati per tale esercizio. Nonostante la tipologia di sanzione si differenzi per singolo ordinamento, la necessità di un apparato sanzionatorio è condivisa da tutti gli stati membri dell'Unione Europea, in linea con la direttiva 2008/104/CE, che richiede di limitare e combattere le forme di abuso nei confronti del lavoratore tramite agenzia.

Capitolo 3

Randstad Italia Spa: un virtuoso esempio

3.1 Dalla nascita di Randstad alla sua diffusione nel mondo

Fondata in Olanda nel 1960, la multinazionale Randstad N.V.¹⁸⁰ è oggi una tra le società di servizi per le risorse umane più grandi al mondo; è presente in trentotto stati, la maggior parte dei quali sono concentrati in Europa, ma anche in Asia e Nord America. Con un fatturato che nel 2019 ha quasi raggiunto i 24 miliardi di euro, dispone di oltre 4.800 filiali diffuse in tutto il mondo e conta circa 40mila dipendenti.

Presente in Italia dal 1999, con circa duemilatrecento dipendenti ed una rete di circa 250 filiali.

L'idea di Randstad nasce da Frits Goldschmeding, all'epoca immatricolato come studente di economia presso la *VU University* di Amsterdam: affascinato dalla possibilità di assumere lavoratori con contratto di tipo temporaneo, sceglie di preparare la tesi di laurea su questo argomento innovativo, sul quale esisteva pochissima letteratura. Secondo la sua opinione, il mercato del lavoro avrebbe ampiamente beneficiato dalla possibilità di inserire nelle imprese personale a tempo determinato e sulla base di necessità temporanee; oltre ai tipici vantaggi connessi al contratto a termine, il soggetto delle agenzie per il lavoro avrebbe sostenuto le aziende nell'aver a disposizione, anche per brevi periodi di tempo, personale sulla base dell'effettiva esigenza, per fronteggiare eventi di assenza di dipendenti diretti o

¹⁸⁰ Il termine "Randstad" deriva dalla grande conurbazione di *Randstad Holland*, che comprende diciassette città.

In urbanistica, una conurbazione è definibile come un territorio in cui, intenzionalmente o spontaneamente, una serie di centri abitati si fondono in un'unica area urbana.

incrementi di domanda di manodopera. Questo avrebbe comportato non solo un beneficio dal punto di vista economico, grazie all'incremento della produttività dell'impresa e la riduzione dei tempi di produzione, ma anche una crescita del tasso di occupazione, grazie alla previsione di un più ampio numero di presupposti per cui l'azienda avrebbe potuto inserire personale nel proprio organico. Dal punto di vista dell'impresa, inoltre, avrebbe significato un alto risparmio di tempo e costi, grazie all'esternalizzazione delle attività di ricerca e selezione del personale e la gestione di tali rapporti lavorativi ad un terzo soggetto.

Terminato il corso di laurea, assieme al compagno Ger Dalebout, Goldschmeding prova a trasformare l'argomento da lui trattato in una realtà: viene fondata *Uitzendbureau Amstelveen*, agenzia dedicata alla fornitura di personale per i settori assicurativo, sanitario e delle banche. Nel 1963, vista la fortuna della società, vengono aperte nuove sedi nelle città di Leida e Rotterdam ed il nome viene cambiato in *Randstad Uitzendbureau*; viene inoltre creato il primo logo dal *designer* Ben Bos dell'azienda *Total Design*. A partire dal 1965, Randstad inaugura una serie di filiali in città estere, tra cui Bruxelles nel 1965, Londra nel 1967 e Düsseldorf nel 1968; con il passare degli anni e la diffusione in nuovi stati, anche attraverso l'acquisizione di società preesistenti di fornitura di lavoro temporaneo, Randstad si diffonde in tutto il mondo¹⁸¹ e diviene un punto di riferimento nel settore dei servizi per le risorse umane.

Immagine 3.1 - Logo della Randstad N.V. (2021)



¹⁸¹ Negli anni successivi, Randstad N.V. incrementa la sua presenza in Francia nel 1973 ed avvia una serie di acquisizioni di società di fornitura di lavoro temporaneo, ad esempio *Strategix*, con circa 300 filiali negli Stati Uniti, *Flex*, operante in Belgio e Francia, *Worknet*, operante nei Paesi Bassi. A partire dal 1993, furono acquisite le agenzie statunitensi *Jane Jones Enterprises* e *TempForce*, nel 2006 il sito di ricerca di lavoro *Monster Worldwide Inc.*, e nel 2007 *Vedior*; grazie a queste operazioni, Randstad raggiunge territori in cui, fino a quel momento, non è operativa, quali il Giappone ed il Brasile.

3.2 Il gruppo Randstad in Italia: storia e *mission* dell'organizzazione

La società di casa madre olandese Randstad N.V. raggiunge l'Italia nel 1999, anno in cui, a seguito dell'introduzione del lavoro interinale nel panorama legislativo italiano grazie alla pubblicazione della Legge numero 196/1997, nasce la società Randstad Italia S.p.A..

Il gruppo, nel 2020, registra un fatturato di euro 1.451 milioni (in netta contrazione rispetto all'esercizio precedente): al 31 dicembre, il numero di contratti attivati è pari a circa 148.253 per 89.855 lavoratori¹⁸².

Con una rete di 257 filiali, è presente in modo capillare nell'intero territorio nazionale¹⁸³; il numero di dipendenti diretti nel 2020 supera le 2.200 unità.

¹⁸² Risulta opportuno evidenziare come il numero di contratti attivati nell'anno 2020 ed il numero di lavoratori, così come il fatturato, siano dati che dimostrano una decrescita rispetto all'esercizio 2019. Il fatturato, infatti, si è contratto di circa il 12%, mentre numero di contratti attivati e lavoratori assunti di circa il 20%; queste *performances* negative sono da ricondurre alla diffusione della crisi epidemiologica da SARS-CoV-19, che ha influenzato negativamente la domanda di lavoro e, di conseguenza, la somministrazione di personale, *core business* del gruppo Randstad.

Per un approfondimento sul tema dell'incidenza dell'emergenza sanitaria sopra citata sull'attività del gruppo in Italia si veda Randstad Group Italia Spa, "*Report Integrato 2020*"

¹⁸³ Come dimostra la successiva mappa, ricavata da Randstad Italia Spa, "*Report Integrato 2020*" (pagina 13), le filiali del gruppo Randstad Italia sono distribuite nell'intero territorio nazionale, con una più alta concentrazione nelle regioni settentrionali e, in particolare, in Emilia-Romagna (40 filiali), Lombardia (73), Piemonte (22) e Veneto (32).

Si evidenzia che nel totale sono incluse le filiali Randstad *Inhouse* (per un totale di 35 uffici), Randstad *Professionals* (5) e *Intempo* (7).

Immagine 3.2- Rappresentazione della distribuzione geografica delle filiali del gruppo Randstad in Italia (suddivisione per regioni)



3.2.1 Storia¹⁸⁴ e configurazione attuale

Come sopra anticipato, la nascita di Randstad Italia S.p.A. nel 1999 è determinata e resa possibile dall'introduzione del lavoro interinale ad opera del cosiddetto "Pacchetto Treu"; fino a quel momento, infatti, il divieto di interposizione di manodopera vigente nel nostro ordinamento impediva l'esercizio dell'attività di fornitura professionale. All'epoca, la società svolgeva unicamente l'attività di somministrazione di manodopera.

Già nel 2000 Randstad viene identificato come un *partner* efficiente da parte delle imprese clienti, e, a poco più di un anno dalla sua comparsa, registra un fatturato pari a 25 milioni di euro. In questo momento le filiali nel territorio italiano sono 45, per un totale di 165 dipendenti ed una media settimanale di 996 lavoratori somministrati.

¹⁸⁴ Per un approfondimento sulla storia del gruppo Randstad in Italia, la sua evoluzione e un'analisi dei servizi presentati nel presente paragrafo si vedano "La nostra storia", in Randstad Italia Spa, "Report Integrato 2020" e la sezione "Chi siamo" nel sito web ufficiale del gruppo www.randstad.it

Nel 2002 le attività svolte dall'organizzazione aumentano grazie alla nascita di Randstad *Inhouse Services* e Randstad *Training*, costituite con l'obiettivo di offrire a candidato ed azienda servizi sempre più complementari tra loro ed in linea con le esigenze del mercato. Da subito il fatturato cresce, raggiungendo gli euro 85 milioni; il numero di filiali nel territorio supera le 80 unità, con un totale di 304 dipendenti diretti ed una media settimanale di 3.799 lavoratori somministrati.

Nel 2003, con il Decreto Legislativo numero 276/2003, cosiddetto “*Legge Biagi*”, le società di fornitura di lavoro temporaneo prendono il nome di agenzie per il lavoro: da questo momento in poi alla società viene data la possibilità di effettuare, oltre al servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche servizi di formazione, ricerca e selezione di personale ed *outplacement*, e la possibilità di somministrare personale a tempo indeterminato. Contemporaneamente a questo, l'organizzazione si struttura internamente organizzandosi in *unit* e viene concepito il servizio di *permanent placement*, nome con cui ad oggi ci si riferisce al servizio di ricerca e selezione; viene raggiunto un fatturato di circa 115 milioni di euro, grazie a 334 dipendenti diretti e 104 filiali distribuite nel territorio italiano.

A partire dal 2007, Randstad comprende che per essere un *partner* competente e preparato sulle esigenze del contesto produttivo è necessario adattare la natura della filiale al territorio in cui questa si colloca; vengono istituite le *specialties*, ovvero *unit* dedicate alla ricerca e selezione e somministrazione di profili appartenenti ad un determinato settore. Grazie alla specializzazione del personale diretto sulle esigenze specifiche del territorio, l'organizzazione raggiunge un fatturato di circa 317 milioni di euro annui, con un numero di 643 dipendenti diretti e 190 filiali; il numero di lavoratori somministrati mediamente assunti settimanalmente è pari a circa 11.536.

Negli anni successivi viene ulteriormente incrementata l'offerta di servizi, rispettivamente nel 2011 con la nascita di Randstad *Professionals*, divisione specializzata nella ricerca e selezione di profili di *middle, senior e top management*, e nel 2012 con l'attività di *outplacement*, grazie al contributo delle quali viene raggiunto il fatturato di 407 milioni di euro annui.

Nel 2012, il gruppo dispone di 171 filiali distribuite nel territorio italiano e 767 dipendenti diretti.

Con l'introduzione del cosiddetto “*Jobs Act*” e la conseguente attenzione data all'istituto dello *staff leasing*, nel 2014 Randstad fonda un dipartimento dedicato alla gestione dei lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo indeterminato, il *Secondment*; successivamente, a partire dal 2016, la società inizia ad occuparsi della fornitura di servizi di appalto ai clienti attraverso *Randstad Services*. L'acquisizione dell'agenzia preesistente *Obiettivo Lavoro*, inoltre, consente all'impresa di entrare nel mercato della pubblica amministrazione, diversificando ulteriormente i *businesses* trattati; Randstad raggiunge un fatturato pari a 1.200 milioni di euro, 207 filiali nel territorio e supera i 1.400 dipendenti diretti; in linea con il *trend* di crescita, il numero di lavoratori somministrati medi per settimana è di circa 22.900.

Successivamente, nel 2018, in linea con la crescente attenzione data alla *corporate social responsibility*, nasce *Randstad With Heart* a sostegno del volontariato nazionale ed internazionale, e nel corso dell'anno successivo viene riconosciuto *Randstad Research* come istituto di ricerca grazie all'importante contributo dato all'analisi del mercato italiano; il fatturato dell'impresa cresce fino a raggiungere i 1.637 milioni di euro. Contemporaneamente, il numero di lavoratori somministrati assunti mediamente per settimana è pari a 41.800; il numero di dipendenti diretti, d'altra parte, supera le 2.200 unità e le filiali distribuite nel territorio dello stato italiano sono 257.

Il 2020, anno caratterizzato da una forte contrazione della domanda di lavoro a seguito della diffusione del virus SARS-CoV-19, vede la nascita di *Randstad RiseSmart*, divisione specializzata nel supporto di imprese clienti e candidati nei percorsi di transizioni di carriera. Il fatturato, come sopra anticipato, si contrae rispetto agli esercizi precedenti (1.431 milioni di euro), coerentemente al calo della domanda di lavoro¹⁸⁵.

Dal punto di vista strutturale¹⁸⁶, ad oggi il Gruppo Randstad in Italia è costituito da 4 società principali, controllate al 100% da *Randstad Group Italia*

¹⁸⁵ Si evidenzia come il calo della domanda di lavoro nell'anno 2020 può essere imputato ad una serie di variabili, in particolare vanno citate i *lock down* nazionali previsti dal governo per il contenimento della diffusione del virus e la crisi economica diffusa a livello globale.

¹⁸⁶ Per un approfondimento sulla struttura del gruppo Randstad in Italia si veda “*Struttura societaria*” e “*Governance*”, in *Randstad Italia Spa, “Report Integrato 2020”*

S.p.A., azienda capogruppo, che svolge attività di natura amministrativa e supporto al *business* delle controllate.

Il *core business* dell'organizzazione è rappresentato dalla somministrazione di lavoro: questa attività è svolta da Randstad Italia S.p.A., agenzia per il lavoro di tipo generalista che si occupa principalmente delle attività di fornitura di personale a tempo determinato ed indeterminato e di ricerca e selezione del personale.

Nell'ottica di offrire servizi complementari, la formazione del personale è gestita nel gruppo da Randstad *HR Solutions* S.r.l., azienda che si occupa dell'offerta di servizi specializzati per la gestione delle risorse umane nelle organizzazioni aziendali, supportando le imprese clienti nel miglioramento dei processi *HR* attraverso attività di consulenza e formazione; al contempo, gestisce i rapporti con le istituzioni per l'ottenimento di fondi di finanziamento da parte dell'ente FORMA.TEMP per la formazione professionale dei lavoratori in somministrazione.

Alle società sopra citate si aggiungono Randstad *Services* S.r.l., dedicata a servizi in appalto ed *outsourcing* in diversi settori (ad esempio: logistica, distribuzione e gestione di magazzini, pulizie) e Ausy *Italy* S.r.l., che è interamente dedicata al supporto *HR* al gruppo francese Ausy, specializzato nella fornitura di servizi in ambito *engineering* e *ICT*.

Tutte le società del gruppo sono accomunate dall'adozione di un modello di *corporate governance* di tipo tradizionale: sono, infatti, amministrate da un Consiglio di Amministrazione, formato da presidente, amministratore delegato (Marco Ceresa) ed uno o più consiglieri delegati, in capo ai quali vengono delegati poteri di amministrazione identificati dal consiglio stesso.

A questo si aggiungono alcuni comitati, operanti con diverso livello di responsabilità e funzione; i principali sono *management team*, *risk & compliance committee* ed *operational risk committee*. Il compito di questi comitati è quello di analizzare il contesto economico e sociale in cui il gruppo opera al fine di adottare iniziative volte al continuo miglioramento ed all'innovazione dei servizi offerti dalle singole società; per la gestione dell'emergenza sanitaria causata dal dilagare del virus SARS-CoV-19, nel 2020 è stato istituito un *crisis team* cui hanno partecipato i rappresentanti del *management* e delle principali funzioni aziendali e di *business*, allo scopo di supportare le società in un periodo caratterizzato da incertezza e profondi mutamenti.

A livello organizzativo, le società del gruppo Randstad Italia adottano un modello di organizzazione, gestione e controllo che risponde ai criteri esposti nel Decreto Legislativo 231/2001; a questo, vengono affiancate una serie di *policies*, procedure ed istruzioni operative interne che, dopo essere create dalla *holding*, vengono condivise ai territori.

Fra le più importanti¹⁸⁷ vanno citate la disposizione volta al corretto trattamento dei dati personali, cosiddetta *Data Protection Policy*, la *Gift & Hospitality and Anti-Bribery Policy*, orientata ad identificare i principi ed i limiti (in termini di valore) di regali ed ospitalità che possono essere ricevuti o offerti, per evitare che i dipendenti siano coinvolti in comportamenti inappropriati, e la *Competition Law*, guida sulla materia di concorrenza, comportamenti banditi ed azioni da attuare se si ha la percezione che tali confini vengano violati. Nel caso in cui si abbia il sospetto, o la prova, di una frode all'interno delle società del gruppo o nei confronti di una di queste, la *Fraud Reporting and Investigation Procedure* esplica le azioni da intraprendere; similmente, la *Misconduct Reporting Procedure* è la guida in tutti i casi in cui si sospetta, o ha la prova, di una grave violazione all'interno o in relazione al gruppo Randstad. A tutela della diversità, infine, la *Discrimination, Intimidation & Harassment Policy* è il manifesto della volontà della società di creare e garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, intimidazioni o molestie, attraverso la promozione delle pari opportunità e la garanzia che le persone vengano trattate con dignità e rispetto.

La *mission*¹⁸⁸ di Randstad e le procedure adottate si sposano in un sistema di gestione integrato per qualità, ambiente, responsabilità sociale, salute e sicurezza, protezione dei dati sensibili, sicurezza delle informazioni e gestione delle gare d'appalto; a partire dal 2002, Randstad ha ottenuto varie certificazioni¹⁸⁹ a dimostrazione di quanto sopra presentato. In particolari, le certificazioni di cui dispone il gruppo sono ISO 9001 per la qualità, SA 8000 per la responsabilità sociale

¹⁸⁷ Per un approfondimento sul tema si veda “*Etica del business*”, in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

¹⁸⁸ Per un approfondimento sulla *mission* del gruppo Randstad e i valori dell'organizzazione si veda il paragrafo 3.2.3 “*Human forward*” del presente testo

¹⁸⁹ Per un approfondimento sul tema delle certificazioni della società si veda “*Le certificazioni*”, in Randstad Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

d'impresa, ISO 14001 in ambito ambientale, ISO 27001 per la sicurezza delle informazioni, GEEIS - *Diversity* per l'impegno in materia di diversità ed inclusione, ISO 45001 per la materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A livello generale, l'impegno assunto dal gruppo e sostanziato nelle certificazioni appena citate consiste in un'attenta gestione del personale dipendente e somministrato, del cliente e delle sue esigenze, del corretto trattamento dei dati sensibili e delle informazioni con cui si entra in contatto, nell'attenzione verso il buon funzionamento del mercato del lavoro e le sue evoluzioni e nella riduzione dell'impatto ambientale.

3.2.2 L'approccio del gruppo

Come è stato più volte anticipato nel corso della trattazione, il mercato del lavoro si caratterizza per l'essere in costante evoluzione e mutamento; gli attori che operano al suo interno, di conseguenza, devono essere abili nel modificare rapidamente la propria natura e struttura, così come il proprio approccio e i servizi offerti, al fine di rendersi in linea alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

Gli ultimi anni, in particolar modo, si sono caratterizzati per la costante trasformazione dei processi in ottica di maggiore sostenibilità e, il 2020 nello specifico, per il dilagare dell'emergenza sanitaria; questa combinazione di elementi ha richiesto a Randstad Group Italia S.p.A. di modificare ampiamente il proprio approccio¹⁹⁰. Secondo quanto presentato da Marco Ceresa, amministratore delegato del gruppo in Italia, Randstad si è trovata ad affrontare cinque forze di frammentazione che impattano sia sulla vita degli individui che sul mercato del lavoro e la società; queste sono, rispettivamente, malcontento, *disruption*, identificato, ad esempio, con disastri naturali, climatici, industriali ed economici, *digital divide*, disparità economica e sociale e distruzione, identificata con «esaurimento delle risorse, perdita di biodiversità, danni agli ecosistemi»¹⁹¹.

¹⁹⁰ Per un approfondimento sul tema si veda “*Il nostro approccio*”, in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

¹⁹¹ Da “*Lettera agli stakeholders*”, in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”, in cui Marco Ceresa afferma che l'anno 2020 può essere considerato uno spartiacque tra passato e futuro e nell'identificazione dei comportamenti che i cittadini e le imprese sono tenuti ad attuare per sostenere società e mercato; gli eventi legati alla pandemia, prosegue inoltre, hanno

Nel ridefinire il mondo del lavoro, Randstad si impegna su tre ambiti specifici, vale a dire supportare gli individui nel trovare un equilibrio di vita sostenibile, modificare l'attuale regolamentazione del mercato del lavoro, che «“polarizza” i lavoratori e non facilita l'equità»¹⁹², ed aiutare le imprese clienti ad organizzare in maniera strategica la propria forza lavoro, evitando la segmentazione tra dipendenti permanenti e flessibili. Secondo Randstad, la riorganizzazione degli ambiti sopra presentati e la loro giusta combinazione consente ad ogni lavoratore di esprimere il proprio potenziale e ad ogni impresa di migliorare la propria *performance* economica.

In linea con quanto evidenziato nel “*Report integrato 2020*”, l'organizzazione ha l'obiettivo di garantire un lavoro dignitoso a tutti i soggetti con i quali si trova ad interagire; a questo scopo, promuove la diversità, le pari opportunità e l'occupabilità. I presupposti su cui si fonda questo obiettivo sono l'idea secondo cui tutti gli attori traggono beneficio dalla diversità e dall'inclusione in ambiente lavorativo; si aggiunge a questo la consapevolezza del fatto che la forza lavoro odierna non è sufficientemente qualificata per garantire la sostenibilità del mondo del lavoro futuro. Emerge chiaramente la necessità di supportare lo sviluppo di nuove competenze per migliorare sia la posizione individuale del lavoratore che il mercato del lavoro nel complesso.

La strategia di Randstad, d'altra parte, si fonda su quattro “*building blocks*”¹⁹³:

- *strong concepts*, identificati come i modelli organizzativi attraverso cui i servizi dell'azienda vengono erogati a candidati ed imprese clienti, comprensivi di regole e limiti stabiliti per lo svolgimento delle attività;
- *best people*, in quanto l'agenzia punta ad intercettare le persone “migliori”, che condividono i valori di Randstad;
- *excellent execution*, ovvero la volontà di offrire un servizio eccellente;

consentito di «comprendere meglio come ogni nostra azione si riflette sugli altri, e come ogni nostro comportamento influenza e incide sulla vita delle altre persone. [...] (La) pandemia [...] che ci ha posto di fronte ad una contrazione dei posti di lavoro e di persone occupate [...] ha implicato mettere in discussione sia la nostra sostenibilità economica sia la nostra sostenibilità sociale che per noi sono strettamente collegate alla creazione di posti di lavoro».

¹⁹² Da “*Il nostro approccio*”, in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

¹⁹³ Per un approfondimento sul tema si veda “*Mission e valori*”, in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

- *superior brands*, che coincide con il desiderio di essere riconosciuti come eccellenti.

Secondo quanto presentato dal gruppo nell'analisi dei risultati raggiunti¹⁹⁴, l'obiettivo del modello di *business* è l'eccellenza operativa, ovvero la volontà di individuare le modalità per migliorare costantemente i processi utilizzati e, grazie a questi, dare ulteriore valore a persone, clienti, dipendenti ed azionisti; proprio per questo, «l'eccellenza operativa è (considerata essere) intimamente connessa all'eccellenza delle persone».

Valido alleato per il raggiungimento di tale scopo è identificato dall'impresa nella tecnologia, che con l'introduzione di innovazioni costituisce per la società un aiuto per raggiungere il *perfect match*, ovvero supportare le persone nel trovare l'occupazione ideale e le imprese clienti ad individuare i candidati perfetti per le loro esigenze.

Con lo scopo di far emergere in maniera nitida le potenzialità di candidati ed imprese clienti, Randstad si impegna nella costituzione di una base tecnologica solida ed il suo costante miglioramento, sfruttando la potenza dei dati e la digitalizzazione dei processi¹⁹⁵.

In questo modo, il gruppo punta all'accelerazione della crescita, mantenendo una posizione di eccellenza in qualità di fornitore di servizi per le risorse umane e, di conseguenza, maturando una crescita redditizia¹⁹⁶.

¹⁹⁴ Per un approfondimento sul tema si veda “*Strategia e modello di business*”, in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

¹⁹⁵ Dal punto di vista della *digital transformation*, va evidenziato come il 2020, con la diffusione della crisi epidemiologica, abbia reso chiara la necessità di migliorare gli strumenti digitali, garantendo fluidità dal punto di vista organizzativo e procedurale, attraverso quello che è il cosiddetto approccio “*tech&touch*”, ovvero «un uso consapevole della tecnologia, per offrire servizi, velocità, semplicità e immediatezza, miscelato al tocco umano, all'attenzione a ogni persona che entra in relazione con l'azienda».

Per un'analisi più approfondita si veda “*Digital transformation: la tecnologia al servizio dei talenti*”, in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

¹⁹⁶ Il gruppo Randstad, nell'obiettivo di mantenere la posizione di efficienza in qualità di fornitore di servizi per le risorse umane, ha progressivamente allargato la rosa di servizi offerti ai candidati ed alle imprese clienti. Un esempio di questo è costituito da Randstad *RiseSmart*, come anticipato introdotto nell'anno 2020, per sostenere e supportare impresa ed individuo nei percorsi di transizione di carriera. L'azienda fornisce servizi di sviluppo professionale e *coaching* come parte di una proposta di valore unica e di primo piano; a questo si aggiunge l'impegno assunto dalla società di continuare a migliorare ed espandere

L'obiettivo ultimo, raggiungibile solo grazie alla combinazione di queste basi strategiche, è la *lifelong employability*, definita come «la somma di progetti, comportamenti e attività capaci di generare il *perfect match* tra esigenze delle aziende clienti e talenti disponibili sul mercato»¹⁹⁷. Attraverso attività di natura formativa, di *outplacement* per le transizioni di carriera, di ricerca di mercato e l'esperienza e la professionalità nell'erogazione dei servizi, l'organizzazione si propone di essere al passo con i mutamenti del mercato e le sue esigenze, e migliorare l'occupabilità e l'appetibilità dei candidati attraverso la loro formazione, al fine di garantire loro dignità e, nel complesso, migliorare le condizioni lavorative ed incrementare il tasso di occupazione.

3.2.3 *Human forward*

Il gruppo Randstad, come ogni organizzazione, si caratterizza per l'aver identificato in maniera chiara la propria *mission*¹⁹⁸: dare forma al mercato del lavoro e guidare le persone oltre. Il suo obiettivo, infatti, è quello di aiutare gli individui a trovare il lavoro adatto, avendo un impatto positivo sulla loro vita; al contempo, fornisce alle imprese clienti i migliori talenti sulla base delle loro esigenze e supporto nella definizione della politica di gestione delle risorse umane, consentendo loro di migliorare la *performance* aziendale e raggiungere gli obiettivi di *business*.

Da questa breve descrizione emerge chiaramente la *mission* dell'organizzazione: sintetizzata con la perifrasi *human forward*, Randstad punta ad unire il potere della tecnologia alla passione dei propri dipendenti attraverso quella che è la cosiddetta strategia “*tech&touch*” per creare un'esperienza in cui le persone vengono messe “al centro”.

In termini numerici, l'obiettivo dell'impresa è quello di «rivestire un ruolo nella vita lavorativa di 500 milioni di persone in tutto il mondo entro il 2030»¹⁹⁹.

servizi ormai facenti parte del suo scheletro, quali ad esempio i servizi di *Inhouse* e *Professionals*, che verranno approfonditi successivamente.

¹⁹⁷ Da “*Strategia e modello di business*”, in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

¹⁹⁸ Per un approfondimento sul tema si veda “*Mission e valori*”, in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*” e la sezione “*Mission e cultura aziendale*” nel sito web ufficiale del gruppo www.randstad.it

¹⁹⁹ Da “*Mission e valori*”, in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

Nella corsa al raggiungimento del sopra citato traguardo, l'organizzazione riconosce la responsabilità che ha nei confronti della società e si impegna ad agire con integrità e nel rispetto dei diritti umani.

In linea con quanto sopra anticipato, i valori dell'impresa, costituiti per guidare i comportamenti dei propri dipendenti ed i progetti avviati, sono: *to know, to serve, to trust, simultaneous promotion of all interests, striving for perfection*.

I *business principles*, fondati sui *core values* sopra presentati, hanno come obiettivo fondamentale quello di allineare le esigenze del mondo del lavoro al comportamento aziendale e personale dei dipendenti dell'impresa. Per questo motivo, questi principi non si applicano unicamente alla relazione con il candidato, ma riguardano anche clienti, fornitori, *partners* commerciali e *stakeholders*.

Analizzando nel dettaglio i singoli valori e principi, il primo, *to know*, si riferisce alla conoscenza delle esigenze dei clienti e dei lavoratori. I dipendenti dell'impresa, infatti, sono formati per essere dei professionisti esperti del mondo del lavoro e del suo funzionamento; grazie al ruolo a 360° che verrà successivamente approfondito, l'*account* conosce l'impresa cliente e le sue esigenze, il candidato e le sue aspirazioni, i *partner* commerciali e l'attività nel complesso. La conoscenza è considerata la base della professionalità e, di conseguenza, è ritenuta fondamentale per un buon svolgimento del lavoro. In aggiunta a questo Randstad conosce e rispetta i principi internazionali dei diritti umani, la normativa che governa l'attività, le *policies* e le procedure del gruppo, le norme a tutela di concorrenza ed *antitrust* e le norme sulla *privacy*; gli archivi del gruppo, infatti, vengono creati, usati, conservati e distrutti in conformità alla legge.

Il principio *to serve* si riferisce all'impegno a fornire un servizio il più possibile di qualità. Nello svolgere un'attività seguendo politiche più restrittive rispetto a quelle previste dalla normativa per il suo svolgimento, il professionista esegue il proprio lavoro secondo principi di etica e correttezza, evitando le situazioni in cui si potrebbero sviluppare conflitti di interesse fra quelli dell'impresa e dei privati. In aggiunta a questo, non vengono attuate condotte di corruzione attiva o passiva e vengono evitati condizionamenti indebiti.

Consapevole di essere un attore che nel mercato del lavoro offre servizi complementari, Randstad dà importanza alle relazioni con l'obiettivo di creare rapporti fondati sulla fiducia: da qui il terzo valore, *to trust*.

Il quarto valore, *simultaneous promotion of all interests*, rappresenta a pieno la volontà di agire con responsabilità sociale. L'obiettivo dell'organizzazione, infatti, è quello di svolgere un'attività che sia di giovamento alla società nel suo complesso. In questo senso, l'organizzazione è attenta alla diversità e all'inclusione, si impegna per le pari opportunità e non attua discriminazioni di età, colore, disabilità, sesso, stato civile, nazionalità, razza, etnia, religione, cultura di appartenenza, orientamento sessuale e, al contempo, non vengono intrattenuti rapporti con individui o organizzazioni coinvolti in attività dal carattere terroristico o criminale.

Il quinto ed ultimo principio, *striving for perfection*, rappresenta l'origine del successo dell'organizzazione: la forza di Randstad sta nel *continuous improvement*, grazie alla convinzione che migliorarsi ed innovarsi siano azioni necessarie per soddisfare al meglio imprese clienti e candidati.

A confermare la responsabilità assunta dall'agenzia, questa rispetta, sostiene ed è firmataria del “*Global Compact delle Nazioni Unite*”²⁰⁰, ovvero un elenco di dieci principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione, e si impegna ad integrarli nella propria cultura e strategia.

²⁰⁰ Il “*Patto mondiale delle Nazioni Unite*” è un'iniziativa delle Nazioni Unite creata per spronare le imprese di tutto il mondo all'adozione di politiche e strategie sostenibili, nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa. Si focalizza sulle aree di diritti umani, lavoro, sostenibilità ambientale e corruzione. I principi presenti nel “*Global Compact*” sono i seguenti: «promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti [...], assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi verso i diritti umani, [...] sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva», eliminare tutte le forme di lavoro forzato, obbligatorio e minorile, ed ogni forma di discriminazione in materia di impiego ed occupazione. «Sostenere un approccio preventivo nei confronti dei problemi ambientali, intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale, incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente e [...] contrastare la corruzione in ogni sua forma».

Per un approfondimento sul tema si veda *Patto Mondiale delle Nazioni Unite*, 2000

3.3 Servizi *HR* a 360°

Il gruppo Randstad, nel mercato del lavoro italiano, incarna perfettamente l'idea del legislatore del 2003 secondo cui, per favorire lo sviluppo economico del Paese ed incrementare il tasso di occupazione, fosse necessario un nuovo assetto, caratterizzato da un più alto numero di attori. L'organizzazione, infatti, si configura come un operatore a 360°, agendo su più fronti e, di conseguenza, migliorando la qualità e l'efficienza del servizio offerto ed il sostegno nei confronti dell'individuo alla ricerca di occupazione o bisognoso di sostegno per la riqualificazione professionale e nei confronti dell'impresa cliente.

Nello specifico, questa agenzia per il lavoro offre una serie di servizi complementari: presi singolarmente, ognuno di questi è specifico per l'ambito del mondo delle risorse umane che tratta ma, nel complesso, risultano essere strettamente collegati tra loro.

I servizi offerti da Randstad Group Italia S.p.A. sono, principalmente, lo *staffing* ed il *permanent placement*, in capo a Randstad Italia S.p.A., i servizi di consulenza alle imprese, offerti da Randstad *HR Solutions* S.r.l., e gli appalti di servizi, gestiti dall'azienda Randstad *Services* S.r.l. Attraverso questo ventaglio di soluzioni, che si muove dalla formazione alla somministrazione, dalla ricerca e selezione di personale all'*outplacement*, l'organizzazione punta al miglioramento continuo dei servizi offerti, con l'obiettivo di adattarli alle esigenze del territorio in cui la filiale si colloca, riuscendo a soddisfare al meglio le necessità della singola impresa utilizzatrice ed essendo di supporto agli individui, qualunque sia la loro esigenza nell'ambito delle risorse umane.

Dal punto di vista strettamente organizzativo, Randstad si caratterizza per due elementi: l'interlocutore unico con cui l'individuo (sia esso candidato o impresa cliente) si relaziona e l'uniformità dei processi in tutto il territorio²⁰¹.

Ogni impresa cliente, approcciandosi alle società del gruppo, interagisce con una *unit* specializzata nel settore di appartenenza dell'azienda stessa; da un punto di vista territoriale, l'obiettivo di Randstad è quello di posizionare in ogni filiale uno o più gruppi di lavoro allineati alle esigenze del contesto economico e produttivo in cui

²⁰¹ Per un approfondimento sul tema si veda la sezione "*La nostra visione*" nel sito web ufficiale del gruppo www.randstad.it

si collocano. Nonostante questa specializzazione, ogni filiale è in grado di operare in settori diversi da quelli di pertinenza delle singole *unit*: è il caso delle cosiddette attività *market*, dedicate alla ricerca di profili indipendentemente dal settore di appartenenza del cliente.

La *unit* con cui l'impresa interagisce diventa referente per il cliente sia per le attività di ricerca e selezione che per la gestione amministrativa e dei rapporti commerciali; nel *core business* della somministrazione di lavoro, Randstad sceglie di dotarsi di *account managers*, ovvero dipendenti che hanno un ruolo a 360°, specializzati sia nel reclutamento del personale, che nella gestione della relazione commerciale con l'impresa.

Questo aspetto viene considerato dall'organizzazione come un punto di forza che, in molti casi, determina il successo del gruppo rispetto alle imprese *competitors*; solo attraverso un ruolo di questo tipo, infatti, il professionista è in grado di conoscere le caratteristiche del cliente nel suo complesso, garantendo risposte tempestive e continuità nel servizio.

A questo aspetto si aggiunge, come anticipato, l'uniformità dei processi: l'*iter* di selezione e gestione del candidato è, infatti, comune in tutto il territorio del paese. Allo stesso modo, strumenti, modelli di lavoro e *best practises* sono condivise fra tutte le filiali.

3.3.1 Lo *staffing*

Lo *staffing*, vale a dire la somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, è il servizio offerto da Randstad Italia S.p.A. ed utilizzato da parte delle imprese utilizzatrici aventi la necessità di attivare una gestione flessibile del personale.

Ha come obiettivo quello di garantire forza lavoro, sia nelle ipotesi in cui si registri una carenza temporanea da colmare (ad esempio in caso di infortunio, malattia o maternità di un dipendente diretto), sia nelle ipotesi in cui vi sia la necessità di soddisfare un aumento della domanda di manodopera che si caratterizza per l'essere temporaneo (ad esempio il lavoro stagionale). Al contempo, le imprese utilizzatrici possono ricorrere allo *staffing* anche per esigenze non a termine, ad esempio per

testare la professionalità di un candidato prima di procedere con la sua assunzione diretta o per accedere ad una più ampia platea di risorse umane. Lo strumento dello *staff leasing*, d'altra parte, rappresenta una valida alternativa alla tipica forma del contratto subordinato a tempo indeterminato, garantendo le medesime tutele all'individuo e la dissociazione fra la titolarità formale e sostanziale nel rapporto di lavoro.

Con l'obiettivo di fornire al cliente candidati adatti alla posizione offerta, Randstad si struttura in specializzazioni, formate sulle specificità di ogni settore del mercato. Secondo quanto definito dall'organizzazione, con «l'obiettivo di realizzare il *perfect match* tra le competenze di chi si propone e le necessità dell'azienda, (sono state create) in Italia delle divisioni specializzate che conoscono a fondo i profili»²⁰² maggiormente ricercati in ogni settore e territorio.

Attraverso una serie di strumenti, tra cui un *database* in costante aggiornamento, la disposizione di un'ampia gamma di canali di reclutamento e *partnership* con associazioni di categorie ed enti, i servizi offerti dallo *staffing* sono quelli di somministrazione, ricerca e selezione, *assessment center*, *CV screening*, percorsi di formazione e di *induction*.

Tralasciando i servizi di somministrazione di personale e ricerca e selezione, già a lungo esaminati nel corso della trattazione, l'*assessment center* ha l'obiettivo di osservare il candidato sotto diversi punti di vista, attraverso una serie di *test* e prove volte ad esaminare le competenze dell'individuo anche sotto un profilo pratico. Ogni percorso di *assessment* di selezione effettuato dall'organizzazione si costruisce sulla base delle esigenze specifiche dell'impresa utilizzatrice: la sua costituzione può essere distinta in tre fasi. Il primo passo, definito di "macro progettazione", identifica le principali competenze da ricercare nel candidato, la loro modalità di valutazione e la durata del *test*. Successivamente, nella fase di "micro progettazione", l'agenzia idea e presenta al cliente gli strumenti individuati per misurare le competenze del candidato; infine, con la fase di "erogazione", viene implementato quanto progettato per poi somministrare il *test*.

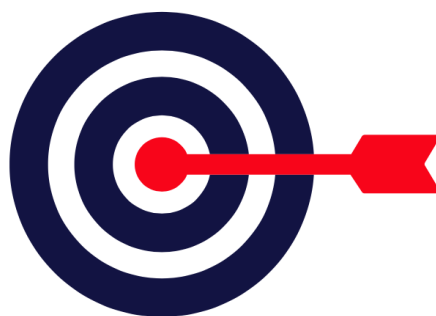
²⁰² Per un approfondimento sul tema delle specializzazioni si veda la sezione "*Le nostre specializzazioni*" nel sito web ufficiale del gruppo www.randstad.it

D'altra parte, l'attività di *screening cv* consiste nell'analisi dei *curriculum vitae* inviati dai candidati in risposta all'annuncio; sulla base delle competenze richieste dall'impresa utilizzatrice, l'agenzia effettua una scrematura ed invia al cliente i *resume* maggiormente in linea, sulla carta, con la posizione aperta.

I percorsi di *induction*, infine, sono dei corsi organizzati per i neoassunti ed adattati alle esigenze dell'impresa utilizzatrice ed alla mansione per la quali si viene inseriti; sono finalizzati alla preparazione del candidato alla nuova esperienza ed alla sua immersione nel contesto aziendale.

Attraverso la conoscenza e l'utilizzo degli strumenti appena citati, il processo di selezione attuato non si limita ad una verifica delle competenze richieste dalla mansione, ma punta ad indagare anche le *soft skills*, riuscendo ad individuare la risorsa perfetta per la posizione vacante.

Immagine 3.3- Immagine utilizzata dal gruppo Randstad per simboleggiare il *perfect match*



Analizzando ora nel dettaglio le varie specializzazioni²⁰³, va evidenziato come ogni filiale si caratterizzi per la presenza delle *specialties* maggiormente in linea con le professionalità ricercate dal territorio in cui si colloca; ne consegue che, in alcune zone, le filiali dell'agenzia siano focalizzate, ad esempio, sulla ricerca di profili impiegatizi, piuttosto che metalmeccanici o professionisti dell'ambito medicale.

²⁰³ Per un approfondimento sul tema delle specializzazioni si veda la sezione "*Le nostre specializzazioni*" nel sito web ufficiale del gruppo www.randstad.it

La specializzazione “*finance & administration*”, focalizzata su profili operanti negli ambiti amministrativo e finanziario, si concentra su mansioni connesse ad amministrazione del personale, contabilità, controllo di gestione, finanza e credito.

“*Banking & insurance*”, d’altra parte, si concentra sui settori bancario, assicurativo e finanziario; profili tipicamente ricercati da questa specializzazione coincidono con assuntori e liquidatori, addetti alla gestione dei sinistri, *brokers*, addetti alla gestione di portafogli clienti, addetti ai sinistri, addetti *back office*, sportellisti, *private bankers* e *support credit analyst*.

La specializzazione “*office*”, con *core business* aziendale, è dedicata alla ricerca e selezione di personale qualificato in ambito impiegatizio, dalla settore della logistica agli acquisti, dal marketing alla comunicazione, dal mondo delle risorse umane a quello legale, per imprese utilizzatrici appartenenti ad ogni settore.

La specializzazione, invece, definita “*contact center*”, si occupa della ricerca di profili addetti al *customer care* e *contact center*, per svariati settori (ad esempio: *IT* e telecomunicazioni, finanziario, energetico, bancario ed assicurativo, turistico) per esigenze di grandi volumi o più circoscritte. I profili tipicamente ricercati da questa *specialty* coincidono con operatori *contact center inbound* e *outbound*, addetti *customer care* o *customer service*, *telesellers*.

Per quanto riguarda i settori di vendita, la specializzazione “*retail*” si concentra su profili di addetti vendita, responsabili di negozio, *promoter*, *visual merchandiser* o vetrinisti.

“*Hospitality & food*”, d’altra parte, è focalizzata su profili del settore *Ho.Re.Ca.* per i settori *hotellerie*, ristorazione collettiva, caffè e *fast restoration* e vendita al dettaglio alimentare. I profili di competenza sono, ad esempio, addetti mensa, cuochi, camerieri, addetti clienti ed operatori di sala. Questa specializzazione si distingue dalle altre per le logiche di centralizzazione del processo e la copertura 24/7, al fine di essere un *partner* sempre a disposizione del cliente.

Dal punto di vista sociosanitario, la specializzazione “*medical*” offre soluzioni alle aziende private o pubbliche del territorio, ricercando figure quali infermieri, operatori sociosanitari, fisioterapisti e personale medico. Vista la delicatezza del settore trattato, la specializzazione integra ai classici servizi normalmente offerti iniziative

di formazione professionale e supporto con progetti di alternanza scuola lavoro, consulenza ed aggiornamento sulle normative.

La *specialty* “*construction*”, d’altra parte, si occupa dell’offerta alle imprese di servizi a 360° nei settori delle costruzioni e dell’edilizia; i profili maggiormente ricercati coincidono con manovali, muratori, carpentieri, gruisti, autisti, piastrellisti, elettricisti, geometri di cantiere o capisquadra per i settori dell’edilizia infrastrutturale e residenziale, delle estrazioni minerarie e del commercio per l’edilizia.

Fra le specializzazioni maggiormente diffuse nel territorio italiano rientra la “*technical*”, focalizzata sulla ricerca di personale qualificato in ambito meccanico, metallurgico ed elettromeccanico. Vista l’alta concentrazione di aziende manifatturiere nel territorio italiano, e come analizzato nel capitolo precedente l’ampio utilizzo del servizio della somministrazione per questo settore, Randstad sceglie di costituire una *specialty* formata sulle mansioni produttive, di manutenzione, carpenteria e progettazione meccanica ed elettrica.

“Randstad *technologies*” si occupa di tutte le esigenze di risorse in ambito *IT*; costituita da un *team* di professionisti appassionato di tale mondo, attraverso l’indagine “Randstad *Technologies CIO survey*”, indaga nello specifico le sfide²⁰⁴ tecnologiche che, con il passare del tempo, le organizzazioni sono tenute ad affrontare, l’evoluzione del ruolo del *CIO* e della funzione *IT*, i profili e le competenze maggiormente richieste dal settore. Ai classici servizi, la *specialty* offre ulteriore sostegno all’azienda cliente nello sviluppo di *software*, attraverso la gestione di sistemi ed applicazioni e con la costituzione di *help desk* informatici; al contempo, organizza *campus* formativi per i candidati sulle tecnologie utilizzate dal cliente alla ricerca di personale. I profili maggiormente richiesti sono quelli di *web* e

²⁰⁴ L’indagine “Randstad *Technologies CIO survey*” viene svolta in collaborazione con AUSY, su un campione di 65 *CIO* ed *IT Directors*. Secondo questa indagine, la sfida *IT* principale che le organizzazioni devono affrontare nel 2021 è legata alla *cybersecurity*, a causa del crescente utilizzo dello *smart working* e alla disposizione di strumenti informatici per i dipendenti. Conseguenza la necessità, per le imprese, di disporre di un valido sistema di protezione dagli attacchi, di definire un piano di *disaster recovery* in caso di problemi di sicurezza e di disporre di risorse in grado di governare la vulnerabilità dei sistemi informativi; visto questo, la specializzazione si focalizza su nuovi ruoli, quali il *Chief Innovation Officer* (*CIO*) e l’*IT Director*, che sono, ad oggi, centrali per il buon funzionamento di un’organizzazione.

mobile developer, progettista *software*, consulente SAP, *data scientist* e *security specialist*.

La specializzazione “*pharma*”, d’altra parte, si occupa della ricerca di profili come addetti alla produzione del settore farmaceutico, operatori di camera sterile, addetti al confezionamento di farmaci e al controllo qualità o informatori scientifici del farmaco, con l’obiettivo di assistere l’azienda cliente in tutte le fasi di produzione del farmaco, dalla scoperta e sviluppo fino alla sua commercializzazione.

La *specialty* “*logistics*”, infine, si occupa della ricerca di magazzinieri, carrellisti, impiegati logistici ed autisti, sostenendo il cliente in tutte le esigenze di personale specializzato dall’inizio al termine della *supply chain*.

La specializzazione “*HOpportunities*”, infine, si concentra sulla ricerca e selezione di personale appartenente alle categorie protette, secondo quanto disposto agli articoli 1 e 18, Legge 68/99, trasversalmente a qualsiasi profilo ricercato e settore di appartenenza. Con l’obiettivo di sostenere il cliente nell’assolvimento dell’obbligo di assunzione di personale appartenente alle categorie protette, Randstad mette a disposizione *account managers* e *recruiters* formati per attività di supporto e consulenza per la selezione specializzata e trasversale di questi profili, disponendo di una banca dati di oltre 15mila iscritti, costituita anche grazie all’ampia rete di relazioni con istituzioni, enti e associazioni a livello locale e nazionale.

Analizzando ora i vantaggi e gli svantaggi del ricorso allo strumento *staffing*, dal punto di vista dell’impresa utilizzatrice, va evidenziato come questo servizio consenta in primo luogo di accedere alla flessibilità, obiettivo del legislatore del 2003 nella riforma del mercato del lavoro. Come più volte anticipato nel corso della trattazione, la necessità di flessibilità nel mercato italiano si è originata dai cambiamenti avvenuti a livello organizzativo nelle imprese; ad oggi, la ricerca di elasticità rimane una tematica centrale nella gestione delle risorse umane, anche a causa della crisi epidemiologica da SARS-CoV-2 che ha richiesto alle aziende di adattare il proprio approccio all’incertezza economica tipica di questo periodo.

È importante evidenziare come le svariate modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro abbiano ripetutamente richiesto a Randstad Italia S.p.A., così come a tutte le agenzie per il lavoro, di modificare il proprio approccio nei confronti della fattispecie. Un esempio è costituito dall’introduzione del “*Decreto*

Dignità” che, come anticipato nei precedenti capitoli, ha previsto l’obbligo di inserire una causale giustificatrice nelle ipotesi di rinnovo di contratti a tempo determinato. Questa nuova formula, infatti, ha posto un limite per le aziende utilizzatrici abituate a contrattualizzare ripetutamente la stessa persona, e tale limite si è consequenzialmente ripercosso nei confronti dell’agenzia.

Il contratto di lavoro in somministrazione, infatti, porta con sé un maggior grado di flessibilità rispetto al classico contratto a tempo determinato grazie al più alto numero di proroghe a disposizione rispetto al contratto a tempo determinato²⁰⁵; questo consente, in particolare, di sfruttare contratti brevi in caso di dubbi sulla durata dell’esigenza di manodopera²⁰⁶ e di prolungare la durata del rapporto al concretizzarsi della necessità. Nell’ipotesi in cui la posizione aperta dal cliente non sia connessa alla temporaneità, d’altra parte, il contratto in somministrazione consente di verificare la professionalità del candidato e la compatibilità fra i suoi valori e la cultura aziendale, evitando il più possibile il verificarsi di dimissioni o inserimenti erranei.

In secondo luogo, la somministrazione garantisce all’impresa utilizzatrice un alto risparmio in termini di tempo e risorse da investire per la ricerca e l’inserimento dei lavoratori. L’assunzione diretta di un dipendente, infatti, comporta per l’azienda un impegno considerevole dai punti di vista finanziario, temporale e della produttività; in aggiunta, nelle ipotesi in cui il processo di selezione si allunghi²⁰⁷, l’impresa perde in termini di profitto e produttività. L’assunzione di personale con contratto di somministrazione, invece, consente all’impresa cliente un risparmio in termini di risorse e tempo; è l’agenzia stessa ad occuparsi della fase di ricerca e selezione, così come di tutte le pratiche amministrative e burocratiche legate all’inserimento del

²⁰⁵ Per un approfondimento sulle caratteristiche del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato si veda il paragrafo 2.2 “*Somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato*” del presente testo

²⁰⁶ La medesima considerazione può essere presentata nell’ipotesi di sostituzione di dipendenti assenti da lavoro per cause quali la malattia, l’infortunio e la maternità, o congedati.

²⁰⁷ Va evidenziato come esista una lunga serie di ipotesi che può determinare la dilatazione dei tempi impiegati per la ricerca e selezione di un candidato; fra questi, vanno citati la *talent scarcity*, ovvero la scarsa disponibilità di candidati con le competenze richieste, l’assenza di una chiara identificazione dei fattori ricercati nella persona da inserire, azioni sbagliate nell’ambito del reclutamento (ad esempio: utilizzo di siti di reclutamento di scarsa diffusione, pubblicazione di annunci che non attraggono i candidati).

candidato in azienda ed alla gestione del suo rapporto di lavoro (ad esempio: preparazione del contratto, elaborazione del cedolino).

Questo risparmio è, chiaramente, bilanciato dal riconoscimento di una *fee* per il lavoro svolto: il risparmio di tempo e risorse è da contrapporsi all'incremento dei costi del personale. Va evidenziato come tale incremento di costo vada a coprire unicamente il servizio reso dall'agenzia per il lavoro per la ricerca della persona e gestione del rapporto di lavoro, e sia trattabile da un punto di vista commerciale.

Va inoltre evidenziato come l'assunzione con contratto di somministrazione porti con sé il rischio di possibile mancanza di coinvolgimento del lavoratore nello svolgimento della *performance* aziendale: la temporaneità, infatti, può costituire un limite all'instaurazione di un rapporto duraturo nel tempo e alla produttività del lavoratore.

In capo all'azienda utilizzatrice rimane l'onere di effettuare un *trade-off* tra pro e contro del ricorso allo strumento, che consenta di comprendere se il beneficio del servizio supera l'incremento del costo.

In aggiunta a questo, l'interazione con l'agenzia per il lavoro può consentire all'impresa utilizzatrice di entrare in contatto con una più ampia platea di candidati rispetto a quella che intercetterebbe con una ricerca di personale svolta in autonomia; in un'epoca di *talent scarcity*, la rete di contatti può fare la differenza nell'identificare la persona adatta alla propria organizzazione.

Il servizio *Inhouse*²⁰⁸ è strettamente connesso a quello dello *staffing*, e si distingue da questo per alcune particolarità. In tutti i casi in cui l'azienda cliente abbia necessità di inserire con contratto di somministrazione un importante volume di candidati, l'impresa ha la possibilità di avvalersi di un servizio di consulenza che, secondo quanto riportato da Randstad Italia S.p.A., è «al cuore dell'azienda»²⁰⁹. Nelle ipotesi in cui la flessibilità del lavoro è identificata come una scelta strategica volta a raggiungere gli obiettivi di *business*, l'*Inhouse service* mette a disposizione

²⁰⁸ Per un approfondimento su Randstad *Inhouse* si veda la sezione "*Inhouse Services*" nel sito web ufficiale del gruppo www.randstad.it

²⁰⁹ Da sezione "*Inhouse Services*" nel sito web ufficiale del gruppo www.randstad.it

dell'impresa utilizzatrice un *account specialist* che si occupa quotidianamente della gestione operativa dei processi di lavoro, dando all'ufficio del personale un supporto operativo nei confronti dei somministrati.

In questa ipotesi, l'*account* può agire da remoto, rimanendo in una filiale situata in prossimità dell'impresa, o inserirsi nell'organizzazione cliente, *full time* o *part time*; le attività svolte dal professionista riguardano la ricerca e selezione di candidati, sia da inserire con contratto di somministrazione che direttamente dall'azienda, attraverso il servizio che verrà descritto nel seguente paragrafo, le attività amministrative e la gestione burocratica del rapporto di lavoro dei lavoratori somministrati. La vicinanza all'impresa consente di erogare un servizio *tailormade*: grazie all'integrazione nell'organizzazione, infatti, l'*account* è in grado di conoscere precisamente le esigenze del cliente, la cultura aziendale ed identificare profili esattamente in linea con quelli ricercati.

I pro di questo servizio sono, dal punto di vista dell'utilizzatore, l'incremento della qualità del servizio, l'ottimizzazione della forza lavoro e la riduzione dei costi, grazie all'implementazione di processi personalizzati; il contro può essere identificato con il maggior esborso a carico dell'azienda, che va a coprire la completa disponibilità dell'*account specialist*.

3.3.2 Il *permanent placement*

Con il termine "*permanent placement*" ci si riferisce al servizio di ricerca e selezione offerto da Randstad Italia S.p.A. finalizzato all'inserimento diretto in azienda. Ha come obiettivo quello di individuare candidati sulla base della necessità dell'impresa utilizzatrice; a differenza della somministrazione, però, al termine del processo di selezione ed in caso di esito positivo, l'individuo viene assunto direttamente da parte dell'impresa. Una caratteristica tipica della fattispecie coincide con l'autonomia dell'impresa cliente nella scelta della forma contrattuale da adottare: il candidato, infatti, può essere inserito con contratto a tempo determinato o indeterminato, di apprendistato o *stage*. Questo servizio viene prestato sia dagli *account managers* operativi in filiale, sia dalle divisioni *Randstad Talent Selection* e

Randstad *Professionals*²¹⁰, sezioni esclusivamente dedicate a questa fattispecie; la discriminante fra i tre soggetti appena citati coincide con la retribuzione annua lorda offerta dal cliente per la posizione vacante e la difficoltà della ricerca, e di conseguenza con la *seniority* del profilo ricercato.

Fra le ragioni per cui le imprese scelgono di utilizzare il servizio di *permanent placement* la più importante coincide con la difficoltà di adottare un processo di selezione del personale efficace in grado di attrarre i migliori talenti in circolazione. L'ambito del *recruitment*, infatti, è mutevole: le continue innovazioni in termini di strumenti e processi spesso implicano per l'azienda utilizzatrice la difficoltà nel rimanere al passo coi tempi ed ingenti costi da sostenere; affidare ad agenzie specializzate o collaborare con queste nella definizione di una strategia di reclutamento ha il merito di incrementare le possibilità di identificare il candidato ideale.

Randstad *Talent Selection* e Randstad *Professionals* sono due sezioni diffuse nell'intero territorio nazionale; la prima si occupa della ricerca e selezione di profili strutturati con una retribuzione annua lorda superiore ai 30.000 euro, la seconda è specializzata nella ricerca e selezione di *middle, senior e top management*, con RAL superiore ai 50.000 euro.

Il cosiddetto *talent selection specialist*, solitamente operativo su più filiali situate nel medesimo territorio, si occupa della selezione di profili indipendentemente dal settore di appartenenza; la divisione *Professionals*, invece, in linea con le specializzazioni precedentemente presentate per lo *staffing*, è organizzata in "aree di *expertise*"²¹¹, ed è composta da un *team* di consulenti, ognuno dei quali specializzato in un segmento del mercato, con l'obiettivo di essere preparati sulle competenze tecniche dei candidati e sulla verifica della compatibilità con la cultura aziendale.

Nel servizio di *permanent placement*, la conoscenza approfondita del mercato, l'utilizzo di strumenti innovativi di reclutamento e la disponibilità di

²¹⁰ Per un approfondimento sulle divisioni Randstad *Talent Selection* e Randstad *Professionals* si vedano le sezioni "*Talent Selection*" e "*Professionals per le aziende*" nel sito web ufficiale del gruppo www.randstad.it

²¹¹ Le "aree di *expertise*" in cui è organizzata la divisione *Professionals* sono "*sales & marketing*", "*technical & engineering*", "*finance & administration*", "*banking & insurance*", "*fashion & luxury*", "*life science*", "*hr & legal*" e "*digital*".

un'ampia rete di contatti consentono alla società di qualificarsi come un valido *partner* per l'inserimento diretto di candidati in azienda. La parola d'ordine di queste divisioni è “*expert to expert*”: l'idea di base è che per l'individuazione di competenze specifiche legate alla professionalità siano richieste un'ampia conoscenza del contesto e grande esperienza nell'intermediazione nel mercato del lavoro.

Il metodo di lavoro di queste sezioni viene definito “*job, boss and company fit*” e mira alla ricerca di talenti allineati sia alla posizione offerta, che allo stile manageriale ed alla cultura dell'impresa utilizzatrice. Partendo dall'identificazione delle esigenze di manodopera dell'azienda cliente, viene pianificato il percorso di reclutamento da attuare; dopo aver elaborato la *job description*, che consente di individuare in modo nitido i bisogni del cliente e il profilo idealmente ricercato, si passa al processo di reclutamento, attuato attraverso canali specifici per il settore, l'*online posting* ed il *digital and social recruiting*. Individuati una serie di profili in linea, a seguito della valutazione di *hard e soft skills*, colloqui approfonditi, analisi del percorso professionale, somministrazione di *test* e verifica delle competenze, la rosa di candidati viene presentata all'impresa cliente mediante un *dossier* corredato dalle esperienze dell'individuo e dai *feedback* dell'intermediario. A seguito della conoscenza fra candidati ed impresa, in caso di scelta positiva seguono l'inserimento, come anticipato, sulla base della forma contrattuale identificata dall'azienda, e la sua integrazione.

Analizzando ora i pro e i contro del *permanent placement*, dal punto di vista aziendale, va evidenziato come il ricorso al servizio consenta all'impresa di adottare un processo di ricerca e selezione in grado di attrarre i candidati maggiormente in linea con l'organizzazione stessa. Queste divisioni offrono all'impresa cliente un servizio *tailormade*, modellato quindi sulle proprie esigenze e caratteristiche: questo *partner* esperto, attraverso un'attenta analisi dell'organizzazione cliente, crea strumenti *ad hoc* per la selezione del candidato ideale; la disponibilità di un'ampia rete di contatti, inoltre, consente l'interazione con un'ampia platea di candidati che l'impresa, in modo autonomo, avrebbe faticato ad intercettare. Altro vantaggio coincide con la riduzione del *time to hire*: il risparmio di tempo nel processo di selezione in capo all'impresa determina un incremento della *performance* aziendale.

Lo svantaggio di questo servizio, dal punto di vista aziendale, è il costo; solitamente, infatti, viene richiesto al cliente il riconoscimento di una *fee* sulla RAL del candidato positivamente selezionato che varia sulla base della difficoltà della ricerca e la professionalità del candidato ricercato. Si possono aggiungere, a questa, altre condizioni commerciali contrattualmente definite, come per esempio la clausola di esclusività, per cui all'impresa è richiesto di rivolgersi ad un'unica agenzia, o la *fee* di "inizio lavori", fatturata nel momento in cui il professionista si attiva per la ricerca. Nel complesso, considerando che il riconoscimento della *fee* è richiesto a seguito dell'inserimento del candidato, va evidenziato come il servizio diventi un costo nel momento in cui si realizza il successo della selezione, ovvero al raggiungimento dell'obiettivo dell'azienda, con il minor esborso in termini di energia e tempo da parte del cliente.

Dal punto di vista dell'individuo, invece, questo servizio consente di entrare in contatto con un'ampia gamma di opportunità lavorative; il contatto con un professionista operante in un'agenzia per il lavoro positivamente riconosciuta nel mercato, infatti, consente di avere una visione globale sulle offerte presenti nel territorio ed in linea alla propria professionalità. Inoltre, la possibilità di essere indirizzati per opportunità professionali in aziende già "filtrate" dall'intermediario consente di evitare l'inizio di processi di selezione per aziende o mansioni inadatte alla propria persona o alle proprie aspirazioni. Da questa caratteristica del servizio emerge chiaramente come l'agenzia, in questo senso, svolga un ruolo di intermediario nel mercato del lavoro, riducendo le tempistiche e favorendo il *perfect match* tra domanda ed offerta.

3.3.3 HR Solutions

Se, da un lato, i servizi di *staffing* e *permanent placement*, *core business* del gruppo, rappresentano l'impegno di Randstad Italia S.p.A. nel fornire alle imprese clienti i migliori candidati, dall'altro Randstad *HR Solutions* S.r.l.²¹² incarna a pieno la volontà di imporsi come soggetto operante nel mercato del lavoro ed in grado di

²¹² Per un approfondimento sulla società Randstad *HR Solutions* S.r.l. si veda la sezione "Randstad *HR Solutions*" nel sito web ufficiale del gruppo www.randstad.it

fornire un sostegno all'impresa in tutti gli aspetti legati al mondo delle risorse umane. La società, infatti, si occupa di fornire servizi alle imprese per migliorare le proprie competenze nell'ambito *HR*: con il fine di supportare l'azienda cliente nella costruzione di una *people strategy*, spazia dalla formazione professionale al sostegno per l'identificazione di *mission* e *vision* dell'organizzazione.

L'idea alla base della società è che la risorsa più importante di un'organizzazione coincida con il capitale umano di cui questa dispone: solo attraverso una strategia volta alla ricerca e selezione di candidati idonei, alla formazione ed alla crescita delle proprie risorse, un'impresa può potenziare le competenze dei propri collaboratori e migliorare la propria *performance*.

Al giorno d'oggi la cultura aziendale è un parametro fondamentale per sentirsi parte integrante dell'impresa per cui si lavora: i candidati, nel valutare diverse offerte di lavoro, assegnano un peso non indifferente alla possibilità di essere assunti da un'organizzazione con valori ai quali si sentono allineati.

Anche nella fase di ricerca e selezione di personale, infatti, un *recruiter* competente non si limita a valutare le cosiddette "*hard skills*", ovvero le competenze professionali legate alla mansione oggetto della ricerca, ma prende in considerazione anche le "*soft skills*", di cui costituiscono componente fondamentale i valori personali che, se allineati a quelli dell'impresa, rendono un candidato ingaggiato non solo nei confronti delle attività da svolgere per le quali si è assunti, ma nei confronti dell'organizzazione stessa.

Partendo da questo presupposto, *HR Solutions* ha l'obiettivo di sostenere le organizzazioni nella costruzione di una cultura aziendale ed una strategia per il personale in grado di attrarre le persone e mantenerne alto l'*engagement*; a seguito di una consulenza che mira ad analizzare tutte le caratteristiche dell'impresa, viene costruita una strategia *tailormade* di *employer branding*²¹³ ed ottimizzazione dei processi interni di gestione delle risorse umane.

²¹³ Con il termine "*employer branding*" ci si riferisce all'insieme delle strategie adottate da un'impresa, principalmente ma non esclusivamente nell'ambito *marketing*, volte a migliorare la reputazione dell'organizzazione stessa come datore di lavoro. E' volta alla costruzione di un'immagine che, nell'ideale collettivo, rispecchia il posto di lavoro ideale: le caratteristiche distintive dell'impresa, una volta comunicate in maniera efficace al pubblico, accrescono la visibilità dell'azienda rispetto ai *competitors*, consentendole di attrarre i migliori candidati e mantenere il tasso di *turn over* entro livelli considerati sani.

Nell'ambito dei processi interni di gestione delle risorse umane, uno fra i servizi offerti dalla divisione coincide con l'ottimizzazione dei processi di reclutamento e selezione del personale interni all'azienda cliente: il processo di selezione, infatti, viene preso in carico (totalmente o parzialmente) dalla divisione. Partendo dall'analisi delle caratteristiche dell'impresa, delle posizioni vacanti e della cultura aziendale, vengono adattati gli strumenti a disposizione della società per il reclutamento alle peculiarità del cliente, allo scopo di creare processi integrati che garantiscono la massima efficienza.

Molta attenzione viene data dalla divisione alla formazione professionale: anche in questo caso, Randstad HR Solutions S.r.l. parte dall'analisi dei bisogni dell'organizzazione, identificando i punti di forza e di miglioramento del piano formativo offerto ai dipendenti. Considerata la condizione di partenza, viene definito un programma, del quale vengono identificati fin dal principio tempistiche e risultati attesi.

La formazione è svolta con l'obiettivo ultimo di favorire lo sviluppo delle persone; fra i diversi ambiti trattati rientrano la formazione sulla sicurezza, per l'integrazione degli obblighi normativi in materia e la diffusione di una cultura della sicurezza all'interno delle mura dell'organizzazione, il *reskilling*, orientato alla riqualificazione interna su nuovi processi di lavoro, e il *talent development*, rivolto alla valorizzazione dei talenti, attraverso programmi di *self empowerment*, per rendere gli individui consapevoli e responsabili della loro crescita professionale. A seconda della volontà dell'impresa cliente, è possibile realizzare percorsi "one to one" o di gruppo per concentrarsi sul singolo o sul *team* di lavoro, col fine ultimo di migliorare la *performance* lavorativa²¹⁴.

All'interno della società è stata recentemente istituita una nuova divisione, chiamata Randstad RiseSmart, orientata a sostenere gli individui nelle ipotesi di transizione di

Secondo Randstad HR Services S.r.l., tra i fattori che contano maggiormente rientrano l'equilibrio tra vita professionale e privata, l'atmosfera lavorativa, le opportunità di carriera e di formazione professionale, la retribuzione ed i *benefits* garantiti ai propri dipendenti, la *corporate social responsibility*, la stabilità finanziaria dell'organizzazione e la disponibilità di tecnologie considerate innovative.

²¹⁴ La divisione propone anche la cosiddetta "Executive academy", rivolta a *middle* e *top managers*, e concentrata su quattro ambiti principali: *leadership*, *innovation*, *organization development* ed *operational excellence*.

carriera, accompagnandoli nei casi di mobilità verso l'interno o l'esterno dell'impresa.

Viene, inoltre, offerto il servizio di *HR in outsourcing*, volto a supportare a livello consulenziale ed operativo l'impresa cliente: in questo caso, il servizio si costruisce come una collaborazione fra un *project manager* assegnato da Randstad e l'impresa, e tocca tutti i processi di formazione, sviluppo organizzativo ed amministrazione del personale.

Come è stato precedentemente anticipato, la società Randstad *HR Solutions* S.r.l. si distingue dai servizi precedentemente presentati per il fatto che non è orientata alla fornitura di personale, in somministrazione o ricerca e selezione, ma all'offerta di un supporto a livello di consulenza alle imprese interessate ad elaborare, o migliorare, la propria strategia di gestione delle risorse umane.

Il vantaggio del ricorso a questo servizio coincide con il cambiamento, a livello di ideologia e metodologia, che può avvenire all'interno dell'impresa, grazie alla crescente attenzione data alle risorse ed alla valorizzazione del loro potenziale; anche in questo caso, l'unico contro può essere identificato con l'incremento del costo sostenuto per la gestione delle risorse umane.

3.3.4 Randstad Services

Randstad *Services* S.r.l.²¹⁵, infine, è la società del gruppo focalizzata sulle attività di *outsourcing*: attraverso la formula contrattuale dell'appalto di servizi, offre alle imprese clienti candidati per una vasta gamma di settori, fra cui logistica e distribuzione, servizi di consulenza e assistenza informatica, *reception* ed accoglienza, progettazione, organizzazione e gestione di eventi.

Randstad *Services* fonda la propria forza sul cosiddetto "*workforce management*", ovvero la gestione della forza lavoro, termine con cui ci si riferisce all'insieme di strumenti, processi e procedure volte all'allocazione efficiente delle risorse umane in un'organizzazione; attraverso la gestione di attività accessorie a quelle normalmente

²¹⁵ Per un approfondimento sulla società Randstad *Services* S.r.l. si veda la sezione "*Randstad Services*" nel sito web ufficiale del gruppo www.randstad.it

svolte dall'impresa cliente, la divisione si presenta come un *partner* operante sinergicamente alle attività del gruppo.

La capillarità in tutto il territorio nazionale e la disponibilità di un *team* di professionisti, che si occupa di disegnare, organizzare ed implementare soluzioni innovative alle esigenze del cliente, ha il merito di garantire all'azienda utilizzatrice del servizio riduzione dei costi ed ottimizzazione dei processi attuati.

3.4 Randstad nel mercato del lavoro italiano

Per comprendere a pieno l'effettivo impatto del gruppo Randstad sul mercato del lavoro italiano risulta interessante analizzare i dati riportati dall'organizzazione nel report integrato 2020²¹⁶; tale documento presenta l'andamento del *business* nell'anno 2020, confrontandolo con i due esercizi precedenti. Come più volte anticipato, tale anno, a causa della diffusione dell'emergenza sanitaria, ha registrato una flessione nel numero dei contratti attivati e delle persone assunte con contratto di somministrazione pari a circa il 20% complessivo rispetto all'anno precedente. Per questo motivo, nel presentare i dati sottostanti si è scelto di prendere a riferimento i risultati dell'organizzazione antecedenti la pandemia, per evitare di trarre conclusioni che sarebbero "distorte" dagli effetti della diffusione del virus sull'economia globale.

Dal punto di vista dei contratti di lavoro attivati, nell'anno 2019 il totale è di 185.407, ripartiti fra 18.120 contratti a tempo indeterminato e 167.287 contratti a tempo determinato. Da questo primo dato emerge chiaramente come il *core business* del gruppo sia, coerentemente con la natura dell'impresa, la somministrazione a termine; nonostante questo, il ricorso alla formula dello *staff leasing* è in costante crescita, dimostrando come le agenzie per il lavoro, ipotizzando che i contratti a termine cessino senza inserimenti in azienda, abbiano un ruolo determinante nella lotta al fenomeno della precarietà.

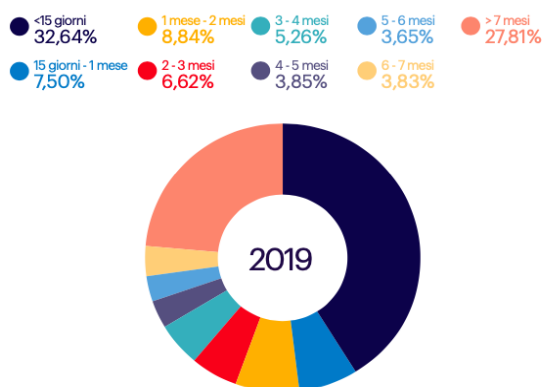
²¹⁶ Si veda il paragrafo "Candidate management" in Randstad Group Italia Spa, "Report Integrato 2020"

Dal punto di vista della qualifica, è interessante notare come l'agenzia sia maggiormente utilizzata per l'inserimento di profili con qualifica operaia (80,52% del totale) rispetto ad impiegati (19,46%) e quadri (0,02%), in linea con i dati generali del settore presentati nel capitolo precedente.

Concentrandosi sulla durata della prestazione, il seguente grafico suddivide il totale delle missioni attivate nell'anno 2019 sulla base della durata del contratto di lavoro. Essendo questo dato indicatore della precarietà dello strumento, è interessante notare come, a primo impatto, i contratti attivati per missioni di durata inferiore ai 15 giorni sembrano essere la netta maggioranza; considerando, d'altra parte, i contratti attivati con durata superiore ai 5 mesi, questi costituiscono il 35,29%.

E' opportuno evidenziare, pertanto, come sia indiscusso l'ampio utilizzo dello strumento per la soddisfazione di esigenze di tipo temporaneo, quali la sostituzione di lavoratori assenti o la soddisfazione di incrementi temporanei di domanda di manodopera, ma al contempo, venga ampiamente sfruttato anche per esigenze di stabilità dell'impresa utilizzatrice. Visto il maggior costo sostenuto dall'impresa per il lavoratore somministrato rispetto al diretto (come sopra anticipato), il ricorso allo strumento della somministrazione può essere imputato alla *talent scarcity* di profili con le competenze richieste dalle imprese più che all'esigenza di temporaneità della prestazione. Conseguenza che il ruolo delle agenzie per il lavoro e di Randstad in particolare, non è più quello di fornitore di lavoratori temporanei, piuttosto quello di *partner* nella gestione delle risorse umane delle imprese clienti.

Grafico 3.1- Missioni per durata della prestazione (2020)



Concentrandosi, infine, sulle caratteristiche del lavoratore somministrato, dal punto di vista del genere nell'anno 2019 il 59% dei lavoratori è di sesso maschile; dal punto di vista della nazionalità, invece, l'82,35% risulta essere di nazionalità italiana, mentre il 4,54% e il 13,11% sono, rispettivamente, lavoratori comunitari ed extra comunitari.

3.5 La strategia economico finanziaria del gruppo

Come per tutte le imprese, il gruppo Randstad si è trovato nel corso del tempo a dover adattare la propria strategia al contesto in cui si è collocata; così come suggeriscono i *commitment* dell'impresa ed i servizi integrati nella propria offerta, la strategia odierna ha come obiettivo quello di incrementare gli effetti positivi generati dal proprio *business*, determinando vantaggi non solo per gli *stakeholders*, ma per la società nel complesso.

La strategia economico finanziaria dell'impresa è di crescita, avendo come obiettivo l'incremento dei ricavi piuttosto che la riduzione dei costi; la volontà di intercettare i migliori talenti ed essere un *partner* eccellente, infatti, determina un incremento degli oneri sostenuti per l'attuazione del *business*.

La strategia generica del gruppo può essere identificata con la differenziazione su un *target* ampio di clienti; come è stato più volte ripreso nel testo, a partire dalla sua comparsa in Italia la rosa di servizi offerti si è progressivamente allargata. Partendo dalla somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, la costituzione di apposite divisioni ha dato la possibilità di praticare le attività di ricerca e selezione, formazione, supporto alla ricollocazione del personale. Randstad *HR Solutions* S.r.l., inoltre, rappresenta a pieno la volontà di offrire alle imprese un servizio complementare a quelli sopra citati: punta ad attrarre imprese clienti determinate a migliorare la strategia di gestione delle risorse umane attraverso il supporto dell'agenzia, evitando l'esternalizzazione dei processi nei confronti di quest'ultima.

Tra gli obiettivi del gruppo, i principali possono essere considerati la fidelizzazione del cliente e la creazione di un rapporto di fiducia reciproca: Randstad, infatti, punta ad accompagnare la vita lavorativa dell'individuo e partecipare attivamente in ogni sua fase, adattandosi non solo al cambiamento del contesto ma anche al variare delle esigenze del singolo, siano queste di tipo formativo, di collocamento o di transizione; lo stesso vale nei confronti dell'impresa cliente.

Nella disciplina del valore del gruppo, ovvero gli elementi attraverso i quali l'impresa genera valore, si ritrovano, in primo luogo, la segmentazione del mercato e la creazione di un'offerta specifica per ogni singola nicchia. La *leadership* di prodotto, inoltre, viene sostituita dalla *leadership* di marchio, il quale, attraverso la qualità del servizio offerto e la sua affidabilità, rende Randstad un *benchmark* a livello globale nell'ambito dei servizi per le risorse umane.

Come è stato più volte anticipato nel corso della trattazione, inoltre, uno tra gli elementi che determinano il successo di Randstad coincide con la volontà di conoscere il mercato del lavoro, le sue esigenze e la sua evoluzione, con l'obiettivo di essere accanto al lavoratore e al cliente in ogni fase della gestione *HR*. A questo scopo, Randstad ha istituito "Randstad *Research* Italia", definito come «un centro di ricerca che esegue indagini qualitative e quantitative, *case study* e studi di settore, partendo dall'analisi della domanda e offerta nel mercato del lavoro e dai conseguenti fabbisogni di competenze, attuali e future»²¹⁷. La ricerca condotta dal centro spazia dall'analisi dei profili professionali richiesti, distinguendo fra breve, medio e lungo periodo, settore e territorio.

Fra i meriti del gruppo Randstad, uno fra i più importanti coincide proprio con l'attenzione all'analisi della società: la volontà unire il successo economico dell'impresa e gli effetti benefici per la società si manifesta negli investimenti in studi e ricerche, che consentono sia all'impresa di essere al passo con i tempi e fornire alle aziende utilizzatrici risposte alle loro richieste, sia di mettere in campo attività formative e di sostegno ai lavoratori per renderli maggiormente appetibili per il mercato.

²¹⁷ Per un approfondimento si veda la sezione "Randstad *Research*" in Randstad Group Italia Spa, "Report Integrato 2020"

Coerentemente con la volontà di mantenere una posizione di eccellenza come fornitore di servizi per le risorse umane e maturare una crescita redditizia, l'impresa ritiene parte integrante della propria strategia la conoscenza del rischio e la sua gestione²¹⁸. L'allargamento della rosa dei servizi ed i processi frequentemente attivati di acquisizione di nuove società, infatti, hanno da un lato il merito di diversificare l'attività, dall'altro impattano sul profilo di rischio aziendale. Per questo motivo, nonostante il gruppo sia costantemente alla ricerca di nuove opportunità di *business* e di innovazione dei servizi, mantiene alta l'attenzione nei confronti del bilanciamento tra nuovi rischi ed obiettivi di redditività e le *policies* aziendali. Tale equilibrio è raggiunto mediante l'attuazione di modalità di *governance* e *leadership* che hanno l'obiettivo di identificare, valutare, monitorare e mitigare i rischi collegati allo svolgimento dell'attività.

Da un punto di vista operativo, l'organizzazione gestisce il rischio attraverso una serie di azioni, prima fra tutte l'identificazione dei rischi affrontati dall'azienda (suddivisi in rischi appartenenti all'area strategica, rischi operativi correlati ai processi di *business*, rischi finanziari, rischi di *compliance* connessi all'agire in conformità alle normative). Segue la definizione del "*risk appetite*", vale a dire il «tasso di rischio che Randstad ritiene compatibile (e quindi accettabile) in funzione del raggiungimento dei propri obiettivi»²¹⁹.

Successivamente vi è l'analisi dei servizi dell'impresa: i progetti mantenuti o avviati dall'impresa sono, di conseguenza, unicamente quelli considerati compatibili con il *risk appetite*; il monitoraggio del rischio è effettuato attraverso una serie di strumenti, fra cui i "Modelli di organizzazione, gestione e controllo" e gli "*Internal Audit*".

L'obiettivo del gruppo di generare valore non può che passare attraverso l'attenzione alle esigenze dell'impresa cliente²²⁰. La soddisfazione di tale soggetto, centrale in tutti i servizi offerti dal gruppo, è elemento essenziale per l'impresa: nel realizzare il *match* fra domanda ed offerta di lavoro, infatti, al fine di offrire

²¹⁸ Per un approfondimento si veda la sezione "*La nostra sostenibilità economica*" in Randstad Group Italia Spa, "*Report Integrato 2020*"

²¹⁹ Dalla sezione "*La nostra sostenibilità economica*" in Randstad Group Italia Spa, "*Report Integrato 2020*"

²²⁰ Per un approfondimento si veda la sezione "*La centralità del cliente*" in Randstad Group Italia Spa, "*Report Integrato 2020*"

opportunità lavorative e sviluppo personale dei lavoratori, «conoscere l'opinione dei clienti, avviare processi di ascolto strutturato e continuativo nel tempo, è un'azione non solo necessaria, ma fondamentale e irrinunciabile»²²¹ per la realizzazione della sostenibilità economica e sociale.

A tale scopo l'organizzazione conduce ricerche sulla *customer satisfaction* per comprendere cosa determina «soddisfazione verso il servizio offerto, [...] connessione tra soddisfazione, lealtà e comportamento futuro dei clienti, aree di debolezza e forza di Randstad, come agiscono i *competitor*, i *trend* di mercato e il loro evolversi»²²².

Dagli esiti di tali indagini, il gruppo elabora *action plans* per risolvere eventuali problematiche emerse e definire il corretto approccio da attuare, individuando la corretta combinazione di elementi su cui investire per incrementare il proprio successo e, quindi, la *customer satisfaction* stessa.

3.6 La sostenibilità sociale

Come è stato più volte anticipato nel corso della trattazione, fra le ragioni del successo del gruppo, anche a livello di reputazione, va citata l'attenzione data al candidato: la volontà di essere un *partner* dal “volto umano”, che realizza il *trade-off* fra le esigenze di cliente e candidato, senza danneggiare o agire a scapito di una delle due parti, è un *core value* dell'attività del gruppo. Dal lato candidato, il “*candidate management*” è definito come la «rappresentazione concreta della cura data a ogni lavoratore che cerca un nuovo lavoro»²²³.

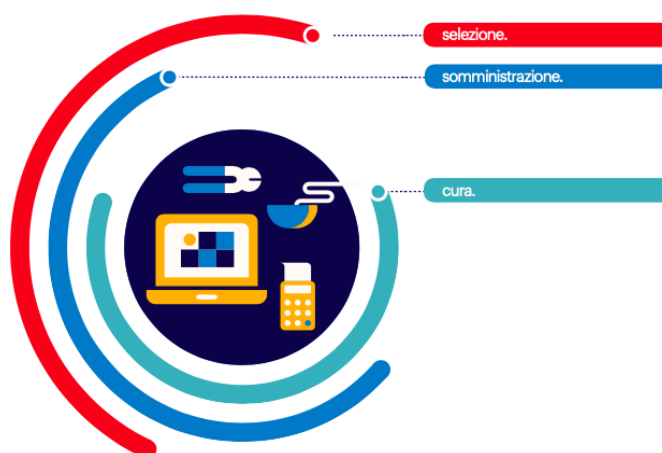
²²¹ Dalla sezione “*La centralità del cliente*” in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

²²² Dalla sezione “*La centralità del cliente*” in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

²²³ Per un approfondimento si veda la sezione “*Candidate management*” in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

Focalizzandosi sul servizio di somministrazione di personale, il processo di gestione del candidato può essere articolato in tre fasi fondamentali²²⁴: selezione, somministrazione e cura.

Immagine 3.4- Immagine utilizzata dal gruppo Randstad per simboleggiare le fasi di gestione del candidato



Nella fase di selezione del personale, Randstad Italia S.p.A. punta all'individuazione delle migliori risorse allo scopo di agevolare il percorso di selezione. Lo strumento adottato dagli *account manager* e dai *recruiter* nella loro quotidianità per tutta la parte di ricerca e selezione è denominato “*Perfect Match*”, e consiste in un *database* condiviso da tutte le filiali situate nel territorio italiano, contenente i dati anagrafici e i *curricula* degli iscritti all'agenzia; consente di conoscere lo stato di avanzamento del percorso di ogni candidato. Per la ricerca attiva di candidati in linea con le figure richieste dalle imprese clienti, lo strumento consente la pubblicazione di annunci sul sito Randstad ed i principali siti e *social network* adibiti alla ricerca di lavoro. L'incrocio delle attività di ricerca attiva e *screening* periodico delle candidature ricevute consente di individuare i candidati in linea con le posizioni aperte ed entrare in contatto con un ampio numero di individui alla ricerca di occupazione.

²²⁴ Per un approfondimento sul tema si veda la sezione “*Candidate management*” in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

Lo *scouting* attuato è connesso ad un'attività di consulenza rivolta all'azienda, con l'obiettivo di definire in maniera precisa il profilo ricercato: in questo modo, Randstad riesce a ridurre le tempistiche di risposta verso imprese clienti e candidati, migliorando il tasso di conversione tra candidati colloquiati e successivamente collocati in azienda, il cosiddetto "*placement*".

Le attività di supporto al candidato riguardano il sostegno alla redazione di un buon *curriculum vitae*, la formazione per affrontare il colloquio di lavoro e, a livello generale, le attività di formazione professionale.

Durante la fase di assunzione, successivamente, il lavoratore riceve le informazioni necessarie alla corretta gestione del rapporto con il nuovo datore di lavoro. A partire dal contratto di assunzione, passando per la modulistica connessa a detrazioni di imposta e scelta di destinazione del trattamento di fine rapporto, il lavoratore somministrato viene informato su come gestire correttamente le comunicazioni su assenze e presente e sulle opportunità fornite dagli enti bilaterali.

Il *candidate management* non si ferma all'inserimento del somministrato in azienda ma prosegue anche durante l'esperienza lavorativa, con l'erogazione di percorsi di formazione gratuita e la costante disponibilità per la risoluzione di problemi o la necessità di informazioni.

Secondo i dati pubblicati dal gruppo Randstad in Randstad Italia S.p.A., "*Report integrato*" nell'anno 2019²²⁵, Randstad ha erogato quasi 270mila ore di formazione di tipo base ad un totale di circa 20mila allievi. Concentrandosi sulle formazioni di altro tipo, Randstad ha erogato nell'anno 2019 circa 83 mila ore di formazione *on the job*, 1.500mila ore di formazione professionale e oltre 200 mila ore di formazione a dipendenti a tempo indeterminato, ad un numero di allievi, rispettivamente, pari a 2.500, 17.000 e 6.600 circa.

²²⁵ In quest'analisi, l'anno 2019 può essere considerato *benchmark* di riferimento per l'analisi quantitativa della situazione antecedente alla diffusione della crisi epidemiologica. A prescindere da questo, si evidenzia come, nonostante il 2020 abbia vissuto una battuta d'arresto in termini di formazione erogata fra i mesi di febbraio e marzo, a partire dal mese di aprile sono state attivate attività formative "a distanza", a sostegno anche dei lavoratori Randstad vittima di cessazione del contratto a causa della diffusione del virus, con l'obiettivo di riqualificare o migliorare le competenze dei candidati per incrementarne le opportunità di impiego.

Per un approfondimento si veda la sezione "*Candidate management*" in Randstad Group Italia Spa, "*Report Integrato 2020*"

Altro punto di attenzione dal punto di vista della sostenibilità sociale coincide con l'orientamento dei giovani nel mercato del lavoro. Come anticipato, i molteplici cambiamenti che avvengono nel mercato del lavoro, principalmente in termini di tecnologia, digitalizzazione ed automazione, hanno come conseguenza principale la variazione delle mansioni offerte e delle richieste delle imprese nel complesso. A questo scopo Randstad, con la duplice finalità di anticipare il fabbisogno di competenze attraverso la formazione di nuovi profili e supportare i giovani nella transizione scuola-lavoro, integra nei percorsi di orientamento una proposta formativa più ampia, finalizzata allo sviluppo delle cosiddette “*skills for employability*”, cioè le competenze ritenute indispensabili per accrescere la propria occupabilità. Prima attraverso una serie di servizi ed attività svolte in collaborazione con le scuole, successivamente con percorsi di formazione professionalizzante, organizzati insieme alle aziende clienti sulla base del loro fabbisogno di competenze, Randstad punta a risolvere il problema di *talent scarcity* incrementando il valore dei candidati.

La divisione *Education*, in questo senso, si occupa di aiutare gli studenti nell'orientamento professionale e sostenendoli nella transizione scuola-lavoro, attraverso una formazione specifica all'inserimento in azienda.

A livello generale, la responsabilità sociale dell'organizzazione si ritrova anche nella volontà di svolgere la propria attività coerentemente con i *sustainable development goals*, integrati nelle procedure e *policies* dell'impresa²²⁶.

In linea con l'SDG numero 4, «fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti», la società si propone di aumentare in misura considerevole, entro il 2030, il numero di candidati con competenze specifiche e professionali per l'occupazione, che possano garantire loro posti di lavoro dignitosi. Dal punto di vista dell'uguaglianza di genere (SDG numero 5), il gruppo ha l'obiettivo di evitare e porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti del genere femminile e «garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari

²²⁶ Per un approfondimento sul tema si veda la sezione “*Stakeholder engagement e matrice di materialità*” in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

opportunità di *leadership* ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica»^{227, 228}.

Secondo quanto contenuto nell’SDG numero 8, che prevede l’incentivazione di una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, e di un’occupazione piena e produttiva ed il diritto ad un lavoro dignitoso, Randstad si propone di aiutare le imprese nel «raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l’innovazione [...], promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l’imprenditoria, la creatività e l’innovazione, e che incoraggino la formalizzazione e la crescita delle piccole-medie imprese, anche attraverso l’accesso a servizi finanziari; proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari»²²⁹.

Infine, coerentemente con l’SDG numero 10, che si riferisce alla riduzione dell’ineguaglianza all’interno e fra le nazioni, Randstad si propone di «potenziare e promuovere l’inclusione sociale, economica e politica [...], assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze [...], adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza»²³⁰.

La stretta connessione fra sostenibilità economica e sociale del gruppo emerge chiaramente se si pensa alla complementarità per il *business* degli elementi di occupabilità dei candidati e crescita redditizia dell’impresa. Considerato che il guadagno per l’impresa dipende dalla disponibilità di validi candidati, in possesso delle caratteristiche ricercate dalle imprese clienti, ne consegue che è interesse

²²⁷ Dalla sezione “*Stakeholder engagement e matrice di materialità*” in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

²²⁸ Internamente alla società, nell’anno 2020 nel gruppo Randstad in Italia l’80% dei dipendenti è di genere femminile, e si registra un tasso del 43,7% di donne in posizioni di *senior management*.

Per un approfondimento sul tema si veda la sezione “*Stakeholder engagement e matrice di materialità*” in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

²²⁹ Dalla sezione “*Stakeholder engagement e matrice di materialità*” in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

Va evidenziato come, in termini di obiettivi tangibili, l’organizzazione si propone inoltre di ridurre, entro il 2030, la quota di giovani disoccupati e NEET.

²³⁰ Dalla sezione “*Stakeholder engagement e matrice di materialità*” in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

dell'organizzazione stessa l'istituzione di corsi ed attività volte al miglioramento delle competenze degli individui. Solo attraverso il collocamento di candidati validi, infatti, l'azienda può garantirsi il riconoscimento di un guadagno duraturo nel tempo, che non si limita alla copertura dei costi sostenuti per la ricerca e selezione del candidato e la gestione pratiche amministrative, ma consente di avere un profitto, e fidelizza l'impresa cliente nei confronti della società. Proporre candidati che non rispecchiano le *best people* a cui l'impresa aspira, infatti, condurrebbe la società verso maggiori costi rispetto ai ricavi, considerato il tempo impiegato per la preparazione del contratto e la possibilità il cliente disponga il non superamento del periodo di prova, e determinerebbe insoddisfazione nei confronti dell'impresa che potrebbe, successivamente, non rivolgersi a Randstad in caso di successive esigenze di personale.

Al contempo, anche l'attenzione verso il candidato genera effetti positivi a livello di *brand awareness*, con la sponsorizzazione del servizio ai propri conoscenti alla ricerca di nuova occupazione e il ritorno se, successivamente all'inserimento in azienda, il soggetto si trovasse nuovamente nella condizione di dover o voler cambiare occupazione.

La stretta connessione fra le due sfere, di conseguenza, si caratterizza per la generazione di un circolo virtuoso che si alimenta costantemente grazie all'attenzione alla società (attraverso nuove iniziative ed attività) e la crescita economica, che garantisce la possibilità di incrementare ulteriormente investimenti ed innovazioni.

Risulta opportuno evidenziare, dal punto di vista della sostenibilità, come il gruppo Randstad Italia si impegni ampiamente anche dal punto di vista ambientale²³¹; in particolare modo, sono state attivate iniziative volte a ridurre l'impatto ambientale generato dal *business* e educare i propri dipendenti a comportamenti sostenibili.

231 Per un approfondimento sul tema si veda la sezione “*La nostra sostenibilità ambientale*” in Randstad Group Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

3.7 Somministrazione di lavoro ed agenzie: una valutazione complessiva

A più di un ventennio dall'introduzione del lavoro interinale nel sistema legislativo italiano, avvenuto ad opera della Legge numero 196/1997, le modifiche impartite alla disciplina sono state svariate, e ne hanno modificato l'assetto mantenendo inalterata l'impostazione data da Treu all'istituto.

Il lavoro in somministrazione, oggi, si caratterizza per aver mantenuto la centralità del principio di flessicurezza che, come anticipato nel corso della trattazione, è l'idea che ha ispirato il legislatore nella costituzione della fattispecie. Un istituto in grado di combinare le esigenze di flessibilità delle imprese italiane alla tutela nei confronti dell'individuo è ciò che il legislatore identifica, e gli studiosi ad oggi continuano a ritenere, come la soluzione ai problemi del mercato del lavoro italiano.

Il divieto di interposizione di manodopera, infatti, a lungo vigente nell'ordinamento italiano, era volto alla tutela del singolo da tutte le conseguenze negative che la fornitura di manodopera può generare nei confronti dell'individuo, dallo sfruttamento all'abuso della posizione di potere, dall'assenza di tutele nei confronti dell'individuo all'eccessiva precarietà dello strumento.

L'introduzione della somministrazione di lavoro, attraverso un sistema di vincoli e requisiti da rispettare in capo alle agenzie per il lavoro per lo svolgimento dell'attività, è sintomo della volontà del legislatore di flessibilizzare il mercato mettendo in atto tutte le limitazioni necessarie per tutelare l'oggetto di scambio, vale a dire il lavoratore; il divieto di interposizione di manodopera che, come anticipato nei capitoli precedenti continua, implicitamente, ad esistere, pone dei limiti all'esercizio dell'attività e protegge l'individuo.

Dal punto di vista delle imprese utilizzatrici, la cooperazione con il gruppo Randstad, e con le agenzie per il lavoro in generale, ha come principale vantaggio quello di consentire l'accesso alla flessibilità.

La flessibilità nasce nella somministrazione di lavoro dalla possibilità di connettere il contratto attivato alle esigenze temporanee di domanda di lavoro e di sostituzione di lavoratori diretti congedati, dalla possibilità di prorogare contratti per un numero

di volte superiore rispetto ai contratti a tempo determinato, potendo variare la durata del rapporto lavorativo a seguito del variare delle esigenze dell'impresa.

Al contempo, consente di interagire, conoscere e testare la professionalità del lavoratore somministrato prima di inserirlo direttamente nel proprio organico, evitando spiacevoli situazioni di cessazione di contratto per incompatibilità culturale o professionale. La possibilità di ricorrere alla fattispecie per inserimenti a tempo indeterminato, attraverso quella che è la cosiddetta formula dello *staff leasing*, rappresenta a pieno, infine, la volontà del legislatore di trasformare l'istituto da sinonimo di precarietà a quello di stabilità.

Il contatto con l'agenzia per il lavoro, inoltre, garantisce la possibilità di accedere a competenze specialistiche in situazioni caratterizzate da scarsità di candidati e inadeguatezza di competenze²³².

Ciò è possibile, in primo luogo, attraverso la formazione del personale disoccupato²³³, in secondo luogo attraverso le opportunità generate dalla rete di contatti di Randstad che, avendo a disposizione un'ampia platea di candidati, incrementa la possibilità in capo all'impresa di incontrare la persona adatta da inserire nel proprio organico.

Concentrandosi sul gruppo Randstad in Italia e sulla rosa di servizi offerti, al contempo, va evidenziato come i servizi di *permanent placement* siano strutturati in maniera tale da consentire all'impresa cliente di ricevere un servizio di ricerca e selezione su misura, modellato infatti sulla base della posizione offerta e delle caratteristiche dell'azienda stessa. Lo stesso discorso può essere fatto per i servizi offerti da *HR Solutions S.r.l.* e *Randstad Services S.r.l.*; la creazione di un programma e l'offerta di un servizio *tailormade* per l'utilizzatrice è un'ulteriore punto di forza dell'organizzazione. Il cliente, infatti, ha la possibilità di accedere ad un servizio che

²³² Per un approfondimento sul tema si veda Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training), "Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and jobs survey", n. 106, Luxembourg: Publications Office, 2018

La ricerca, condotta nell'UE, dimostra come uno fra i principali problemi nel mondo delle risorse umane oggi sia rappresentato dalla disponibilità di candidati con competenze professionali inferiori rispetto a quelle ricercate dalle imprese, e rispetto a quelle considerate necessarie per lo svolgimento della propria mansione con buoni livelli di produttività.

²³³ Per un approfondimento sul tema della formazione dei lavoratori somministrati, precedentemente ed in costanza alla missione, si veda il paragrafo 2.6 "La bilateralità nella somministrazione di lavoro" del presente testo

è strutturato sulle proprie esigenze e peculiarità, ma offerto da un professionista del settore, in grado di combinare metodo e personalizzazione.

Dal punto di vista dell'individuo, d'altra parte, la tutela del singolo è stata incrementata progressivamente nel corso del tempo, anche grazie all'istituzione di fondi ed enti in grado di fornire un supporto al lavoratore in molteplici ambiti, oltre a supporto nella collocazione e formazione professionale.

A livello generale, i vantaggi per il singolo, e per la società nel suo complesso, che derivano dall'interazione con l'agenzia per il lavoro sono quelli di vedere incrementata la propria occupabilità, sia attraverso l'adeguamento delle competenze, sia attraverso l'aumento delle interazioni nel mercato del lavoro.

L'agenzia, infatti, agisce come un convogliatore di proposte di lavoro, ed ha il merito di costituire un filtro attraverso il quale si evitano, o si tentano di evitare, incontri erronei.

Al giorno d'oggi, comunque, il pubblico si divide fra chi ritiene che la somministrazione di lavoro favorisca l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, con conseguenti vantaggi per gli individui, e chi invece controbatte portando l'argomento della precarietà. Entrambe le visioni rappresentano in modo veritiero la realtà dei fatti: ciò che è fondamentale è riuscire a bilanciare i pro ed i contro, trovando un punto di equilibrio che tuteli il lavoratore. Attraverso un contratto di somministrazione, in particolare, l'individuo ha la possibilità di conoscere diverse professioni per delineare la più pertinente alle proprie aspirazioni, avere un'esperienza lavorativa professionalizzante pertinente ed utile per il proprio futuro, avere occasioni lavorative che culminano con l'inserimento diretto in azienda.

Al contempo, il rischio che il lavoratore venga mercificato è elevato, in particolar modo se si pensa alla possibilità per l'impresa di contrattualizzare l'individuo per pochi giorni o, addirittura, poche ore, con poco preavviso e facendo leva sulle difficoltà economiche e sociali tipiche del disoccupato. Mercificazione del lavoratore e precarietà sono considerate andare di pari passo; il rischio di essere ripetutamente contrattualizzati per periodi di tempo brevi, venendo privati della sicurezza necessaria per fare progetti, acquisti ed investimenti, è il limite principale della fattispecie, che il legislatore si è impegnato a combattere attraverso l'istituzione di

una serie di limitazioni e vincoli contrattuali volti a tutelare l'oggetto del rapporto lavorativo, ovvero il lavoratore.

La tutela nei confronti del lavoratore, infine, si manifesta nella volontà di accollare l'onere per il servizio svolto dal fornitore in capo all'impresa; questo coincide con il principale svantaggio in capo al cliente a seguito della collaborazione con l'agenzia per il lavoro. L'incremento dei costi sostenuti dall'impresa per la gestione delle risorse umane, in particolare, va a coprire le spese sostenute da Randstad, così come da parte delle altre agenzie per il lavoro, per ricerca e selezione dei candidati, gestione amministrativa dei rapporti di lavoro, strumenti utilizzati, formazione dei propri dipendenti, e rende sostenibile l'attività.

I dati presentati nel corso della trattazione, sia rispetto al ricorso della somministrazione di lavoro in generale che nell'analisi del caso Randstad, dimostrano a pieno come la fattispecie oggi sia ampiamente riconosciuta a livello nazionale: è entrata infatti nella mentalità delle aziende come possibile alternativa ad altre forme contrattuali tipicamente utilizzate. A partire dalla sua introduzione, dopo un periodo iniziale di crescita sostenuta, il ricorso allo strumento si è stabilizzato; nonostante le fluttuazioni che, come anticipato, riflettono ampiamente l'andamento dell'economia in generale, ad oggi la porzione di contratti attivati attraverso questo strumento è pressoché stabile rispetto al totale dell'occupazione²³⁴.

Allo stesso modo, l'ampiamiento dei settori in cui lo strumento viene utilizzato ha modificato le caratteristiche del lavoratore tipico: se, in origine, l'ampio ricorso di questa tipologia contrattuale nel settore manifatturiero determinava una prevalenza di lavoratori di sesso maschile, oggi la distribuzione per genere, così come per età anagrafica, risulta essere maggiormente equilibrata.

Ritengo sia necessario evidenziare come le caratteristiche del lavoratore somministrato siano strettamente connesse e dipendenti dalla mentalità dell'impresa; nel caso in cui il cliente, infatti, richieda all'agenzia candidati con determinate caratteristiche e non sia aperto a modificare la propria visione, il fornitore non può fare altro che assecondare tale volontà. La conseguenza di questo è che, nel caso in cui ci si ritrovi ad interagire con imprese con tale mentalità, gli effetti positivi della

²³⁴ È possibile affermare come la stabilizzazione nel ricorso allo strumento sia connessa ad un allungamento della durata media delle missioni, indice del carattere sistemico assunto dalla fattispecie nella somministrazione nel mercato del lavoro italiano.

somministrazione da un punto di vista sociale rischiano di essere annullati, non potendo trovare occupazione ad individui di “difficile” collocabilità. Questa argomentazione può essere applicata tanto al genere del somministrato, quanto ad età anagrafica, nazionalità ed esperienza professionale pregressa.

La fortuna dello strumento è strettamente connessa ad una sua nuova percezione agli occhi della collettività: nella mentalità del lavoratore la somministrazione di lavoro, e le agenzie nello specifico, vengono considerate come un valido alleato nella fase di ricerca di lavoro. Nei primi anni di esistenza dello strumento l’idea diffusa era spesso accompagnata da un sentimento di scetticismo e diffidenza; ad oggi l’iscrizione ad un’agenzia per il lavoro è spesso fase integrante nel processo di ricerca di un nuovo impiego.

Un elemento importante nell’evoluzione di questo rapporto coincide con la fidelizzazione di azienda e candidato nei confronti dell’agenzia per il lavoro; secondo un’intervista effettuata dall’ente Ebitemp²³⁵, infatti, nella maggior parte delle ipotesi, nel caso in cui il cliente (candidato o impresa) sia soddisfatto del servizio ricevuto, per esigenze future si rivolge al medesimo fornitore.

Il mercato del lavoro italiano, oggi, presenta un’alta concorrenza in termini di agenzie per il lavoro presenti: gli elementi su cui si fonda tale concorrenza sono principalmente il prezzo a cui il servizio viene offerto, i distinti servizi proposti, la capacità innovativa nell’offrire nuove soluzioni al mutare delle condizioni di mercato e delle esigenze delle imprese, la disponibilità di un’ampia platea di candidati e la formazione offerta ai lavoratori temporanei e il conseguente grado di adeguatezza di questi alla mansione per la quale vengono inseriti in azienda.

Da questo punto di vista, il gruppo Randstad in Italia rappresenta ampiamente la volontà di offrire alle imprese servizi modulabili sulla base delle specifiche esigenze; l’evoluzione dell’offerta nel corso degli anni è indice della capacità di adattare la propria offerta al mercato in cui si colloca.

Volendo analizzare la capacità della somministrazione di lavoro di incrementare il tasso di occupazione, va evidenziato come, in ogni caso, si possa

235 Per un approfondimento sul tema si veda Altieri G., Oteri C., Pedaci M., “*Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e le imprese utilizzatrici*”, Collana dell’Osservatorio Centro Studi, 2005

parlare di un effetto ottico: considerato, infatti, che le assunzioni con tale tipologia contrattuale sono determinate dalle esigenze aziendali, è lecito affermare che tali inserimenti sarebbero avvenuti a prescindere dalla relazione con un'agenzia per il lavoro. Spostando l'attenzione da un'analisi meramente quantitativa ad una di tipo qualitativo, però, il merito dell'agenzia è da connettere alla specializzazione nel servizio offerto e alla rete di contatti sviluppata. Attraverso quello che è un processo di *perfect match* e non di semplice connessione tra domanda ed offerta di lavoro, infatti, molto spesso il ricorso allo strumento consente di istituire relazioni fra domanda ed offerta di lavoro destinate ad essere durevoli nel tempo.

Va comunque evidenziato l'effetto benefico sull'economia grazie all'incremento della produttività dell'impresa e la riduzione dei tempi di produzione.

A livello generale, ripensando ai limiti del mercato del lavoro italiano che hanno determinato la nascita dell'istituto del lavoro interinale nel lontano 1997 e delle agenzie per il lavoro nel 2003, la valutazione complessiva del ruolo del soggetto delle agenzie per il lavoro nel mercato è positiva.

Lo strumento della somministrazione deve essere considerato più come uno strumento di politica attiva del lavoro piuttosto che un processo meccanico di soddisfazione delle esigenze delle imprese: nell'obiettivo di unire flessibilità e sicurezza, infatti, riesce a realizzare un equilibrio *win win* tanto per le aziende italiane quanto per i candidati.

Il gruppo Randstad in Italia, in questo senso, si qualifica come un valido intermediario: per il candidato, l'agenzia rappresenta un ponte, in grado di sostenere le persone nelle varie fasi della vita lavorativa e nella transizione da una alla successiva, grazie alla variegata rosa di servizi offerti. Al contempo, si qualifica come un bacino di soluzioni anche dal punto di vista dell'impresa cliente, essendo in grado di fornire un sostegno, sia in termini di necessità di personale che nella creazione di politiche efficaci di gestione delle risorse umane.

Randstad si configura come un operatore a 360° e rispecchia a pieno la volontà del legislatore di dare una spinta all'occupazione attraverso la generazione di interazioni fra soggetti privati e pubblici. Il gruppo, offrendo servizi fra loro distinti ma strettamente connessi e complementari, accompagna l'individuo in tutte le fasi della

sua vita lavorativa e sostiene il cliente nelle esigenze legate alla gestione del personale.

Questa relazione triangolare, che si caratterizza per il fatto che al coltivare il rapporto fra due parti ne giovano anche le altre, genera un circolo virtuoso che culmina con il *perfect match*.

Osservando la somministrazione di lavoro ed il ruolo delle agenzie per il lavoro nel mercato italiano con occhio critico va evidenziato come risulti necessario, affinché si tratti di un'esperienza qualificata e qualificante per tutti i soggetti interessati, valorizzare ulteriormente gli investimenti nel capitale umano dei candidati. Proseguire il percorso già intrapreso di rafforzare la componente formativa, infatti, risulta essere l'unica via per favorire ulteriormente l'incontro tra le esigenze delle imprese e la ricollocabilità dei candidati e la loro crescita umana e professionale²³⁶.

Al contempo, la crisi epidemiologica da SARS-CoV-2, e le conseguenti difficoltà a livello economico, hanno, come anticipato, richiesto al legislatore di adattare la fattispecie contrattuale alla crescente dose di incertezza: la possibilità di prorogare o rinnovare contratti di lavoro senza il vincolo dell'inserimento della causale, laddove era precedentemente prevista, sembrava aver costituito un passo indietro rispetto alla lotta alla precarietà. Al contempo, si è trattata probabilmente di una necessità effettiva per consentire alle imprese di disporre di forza lavoro flessibile in un'epoca caratterizzata da eccezionale incertezza.

In questo contesto, dove la novità legislativa sembra essere andata maggiormente incontro alle esigenze delle imprese piuttosto che a quelle degli individui, si critica l'assenza di un incremento delle tutele che sia andata a braccetto con l'incremento di flessibilità.

Risulta impossibile effettuare una valutazione complessiva della somministrazione di lavoro che sia svincolata dalle caratteristiche della singola persona e si sleghi dall'idea utopistica e plani nella realtà; la flessicurezza nella

236 In questo senso, risulta opportuno evidenziare come lo Stato italiano abbia già intrapreso un percorso verso un efficace sistema di formazione professionale nell'ambito della somministrazione di lavoro grazie all'istituzione di enti bilaterali (Forma.Temp ed Ebitemp in particolare, dei quali si è ampiamente discusso nei precedenti capitoli) che supportano le agenzie per il lavoro nelle iniziative di sostegno, qualificazione e riqualificazione dei soggetti alla ricerca di occupazione.

fattispecie, infatti, si realizza solo nel momento in cui le priorità di *business* e tutela del singolo sono entrambe al primo posto.

Solo attraverso una chiara identificazione dell'esigenza di manodopera, della sua durata e delle sue prospettive, l'impresa, e successivamente l'agenzia per il lavoro, può presentare in maniera trasparente ed onesta la posizione offerta, lasciando al lavoratore la possibilità di valutare e, in caso di più opportunità, orientarsi verso la più interessante secondo il suo punto di vista, realizzando il reale *perfect match* di cui ha bisogno il mercato del lavoro italiano per la vittoria di tutte le parti in gioco.

Fonti normative

Convenzione OIL 1919, n. 1 e 2

Convenzione OIL 1933, n. 34

Articolo 2094, Codice Civile

Articoli 4, 97, Costituzione

Legge 29 aprile 1949, n. 264: *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati*

Legge 23 ottobre 1960, n. 1369: *Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti di opere e di servizi*

Legge 18 aprile 1962, n. 230: *Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*

Legge 20 maggio 1970, n. 300: *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, cd. Statuto dei Lavoratori*

Legge 28 febbraio 1987, n. 56: *Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro*

Legge 23 luglio 1991, n. 223: *Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*

Decreto Legge 1 ottobre 1996, n. 510 convertito in Legge 28 novembre 1996, n. 608: *Disposizioni urgenti in materia di lavoro socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale*

Legge 14 giugno 1997, n. 196: *Norme in materia di promozione dell'occupazione, cd. Pacchetto Treu*

Convenzione OIL 1997, n. 181: *Convenzione sulle agenzie per l'impiego private*

Corte di Giustizia Europea, 11 dicembre 1997, C-55/96, cd. *Sentenza Job Centre II*

Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, n. 469: *Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59, cd. Decreto Montecchi*

Patto Mondiale delle Nazioni Unite, 2000

Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368: *Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*

Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia - Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità, 3 ottobre 2001

Articolo 117, Costituzione, successivamente modificato dalla Legge Costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3

Libro Bianco sul welfare - Proposte per una società dinamica e solidale, febbraio 2003

Legge 14 febbraio 2003, n. 30: *Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro, cd. Legge Biagi*

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276: *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*

Decreto Ministeriale 23 dicembre 2003: *Modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro*

Decreto Ministeriale 5 maggio 2004

Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee al Consiglio Europeo, 27 gennaio 2005, COM (2005) 13: *Draft Joint Employment Report 2004/2005*

Cassazione civile, Sezioni Unite 26-10-2006, n. 22910

Libro verde della Commissione delle Comunità Europee, 22 novembre 2006, COM (2006) 708: *Modernizzare il diritto del lavoro per affrontare le sfide del XXI secolo*

“*Monitoraggio delle Politiche Occupazionali e del Lavoro*” pubblicato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, febbraio 2007

Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, 27 giugno 2007, COM (2007) 411: *Verso principi comuni di*

flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza

Legge 24 dicembre 2007, numero 247: *Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*

Decreto Legislativo 9 aprile 2008, numero 81: *Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, numero 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*

Direttiva 19 novembre 2008, numero 2008/104/CE: *Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al lavoro tramite agenzia interinale*

Legge 23 dicembre 2009, numero 191: *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato, cd "Legge Finanziaria 2010"*

Decreto Legislativo 2 marzo 2012, n. 24: *Attuazione della Direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale*

Legge 28 giugno 2012, n. 92: *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, cd. "Riforma Fornero"*

Legge 17 dicembre 2012, n. 221: *Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*

Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34: *Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, cd. "Decreto Poletti"*

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81: *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*

Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150: *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*

Articolo 2: *Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro, in Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87: Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*

Decreto Legge 12 luglio 2018, numero 87: *Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese, convertito in legge dall' articolo 1, comma 1, Legge 9 agosto 2018, numero 96, cosiddetto "Decreto Dignità"*

Legge 9 agosto 2018, numero 96: *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 luglio 2018 numero 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*

Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee, 3 marzo 2010, COM (2010) 2020: *Europa 2020: Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile, inclusiva*

Decreto Legge 19 marzo 2020, numero 34: *Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, cosiddetto "Decreto Rilancio"*

Decreto Legge 22 marzo 2021, numero 41: *Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, cosiddetto "Decreto Sostegni"*

Pronuncia della Corte di Appello di Brescia, Sez. Lav., 01 aprile 2021, numero 248

Legge 17 dicembre 2021, numero 215 di conversione del Decreto Legge 21 ottobre 2021, numero 146: *Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili, cosiddetto "Decreto Fiscale"*

Bibliografia

- Aimo M., Izzi D., “*Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*”, Utet giuridica, Torino, 2014
- Altieri G., Oteri C., Pedaci M., “*Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e le imprese utilizzatrici*”, Collana dell’Osservatorio Centro Studi, 2005
- Asnagli A., “*Appunti per un diritto più efficace*”, pubblicazione on line della Collana ADAPT, ed. speciale 21 marzo 2007
- Assolavoro, “*La somministrazione di lavoro nella pubblica amministrazione tra esigenze di flessibilità e percorsi di riforma*», Assolavoro servizi, 2016
- Assolavoro, “*Il lavoro in somministrazione negli ultimi dieci anni - Big data per l’analisi della domanda di lavoro in somministrazione in Italia - Executive summary*”, Università degli Studi Roma TRE labchain, 2021
- Ballestrero M. V., De Simone G., “*Diritto del lavoro*”, G. Giappichelli Editore, Torino, 2019
- Bettoni M. (coordinato da) “*Il Libro Verde della Commissione Europea sul futuro del diritto del lavoro. Parte I – Un déjà-vu che non convince*”, pubblicazione on line della Collana ADAPT, ed. speciale 20 marzo 2007
- Biagi M., “L’outsourcing: una strategia priva di rischi?”, in Montuschi L., Tiraboschi M., Treu T. (a cura di), “*Marco Biagi: un giurista progettuale*”, Giuffrè, Milano, 2003
- Bronzini G., “*Flexicurity e nuovi diritti sociali*”, in “*Diritti lavori mercati*”, vol. 3/2007, Napoli: Editoriale Scientifica, Napoli, 2007
- Calcaterra L., “*Il divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro: problemi applicativi e prospettive di riforma*”, in De Luca Tamajo L. (a cura di), “*I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*”, Esi, Napoli, 2002

- Carinci F., “*Un diritto del lavoro classico alla vigilia del terzo millennio*”, in Carinci F. (a cura di), “*Diritto del lavoro*”, vol. I, Utet, Torino, 1998
- Carinci M.T., “*La fornitura di lavoro altrui: interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti*”, Giuffrè, Milano, 2000
- Carinci M.T., “*L’unicità del datore di lavoro - quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse - è regola generale nell’ordinamento giuslavoristico*”, in “*Argomenti diritto lavoro*”, 2007
- Caruso B., Massimiani C., “*Prove di democrazia in Europa: la “flessicurezza” nel lessico ufficiale e nella pubblica opinione*”, in Biagi M. (diretto da), “*Diritto Relazioni Industriali*”, Giuffrè Editore, Varese, 2007
- Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training), “*Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop’s European skills and jobs survey*”, no 106, Luxembourg: Publications Office, 2018
- Chieco P., “*Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*”, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 10, I Working Papers, 2004
- Corti M., “*Mercato del lavoro, intermediazione e collocamenti speciali*” in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), “*Il nuovo diritto del lavoro*”, Giappichelli, Torino, 2014
- Del Punta R., “*La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro*”, in “*Come cambia il lavoro*”, IPSOA, Milano, 2003
- Delfino M., “*Flexicurity, fonti del diritto del lavoro e rapporto fra ordinamenti*”, in “*Diritti lavori mercati*”, vol. 3/2007, Napoli: Editoriale Scientifica, Napoli, 2007
- Delfino M., “*Diritti sociali e flexicurity*”, in “*Rivista italiana di Diritto del Lavoro*”, vol III, Giuffrè Editore, Varese, 2009
- Di Pace M., “*Il “Pacchetto Treu”, un anno dopo*” in Spagnuolo Vigorita L., Biagi M. (diretta da), “*Diritto delle Relazioni Industriali. Rivista trimestrale della Associazione Lavoro e Ricerche*”, numero 4/VIII, Giuffrè Editore, Milano, 1998

- Fabrizio S., *“Dal lavoro interinale alla somministrazione: le innovazioni introdotte nella Riforma Biagi”*, Fondo Sociale Europeo, 2004
- Ferraro G., *“Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile”*, in *“Rivista italiana di Diritto del Lavoro”*, vol IV, Giuffrè Editore, Varese, 2012
- Gallino L., *“Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità”*, Laterza, Bari, 2007
- Giuliani A., *“I reati in materia di “caporalato”, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”*, Padova University Press, Padova, 2015
- Guarnieri A., *“Il divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro”* in Carinci F. (a cura di), *“Diritto del Lavoro”*, vol. II, Utet, Torino, 1998
- Hepple B., *“Le agenzie private per l’impiego nel Regno Unito”*, in Spagnuolo Vigorita L., Biagi M. (diretta da), *“Diritto delle Relazioni Industriali. Rivista trimestrale della Associazione Lavoro e Ricerche”*, numero 4/VIII, Giuffrè Editore, Milano, 1998
- Ichino P., *“La somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco”*, in M. Pedrazzoli, *“Il nuovo mercato del lavoro”*, Zanichelli, Bologna, 2004
- Lamberti M., *“Somministrazione di manodopera e lavoro a chiamata: simbologia, prassi e tecnica nelle recenti novità normative”*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 70, I Working Papers, 2008
- Marinelli M., *“Aspetti problematici del contratto di somministrazione di manodopera”*, in *“Il diritto del mercato del lavoro”*, vol. 6, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2004
- Mariucci L., *“Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro”*, in Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 27, I Working Papers, 2005
- Massagli M., Rosolen G., Spattini S., *“Per una flessibilità sicura: storia e futuro della somministrazione di lavoro”*, Edizioni Booklab, Roma, 2015
- Mazzotta O., *“Rapporti interpositori e contratto di lavoro”*, Giuffrè, Milano, 1979
- Mazzotta O., *“Il mondo al di là dello specchio: la delega sul lavoro e gli incerti confini della liceità nei rapporti interpositori”*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 4, I Working Papers, 2003

- Mazzotta O., *“La dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore”*, in Rescigno P., Gabrielli E. (diretto da), *“Trattato dei contratti”*, Vallebona A. (a cura di), *“I contratti di lavoro”*, Utet, Torino, 2009
- Mazzotta O., *“Il problema dell’interposizione nel rapporto di lavoro”*, relazione a corredo dell’intervento nel convegno *“Contratto di appalto e rapporto di lavoro”*, organizzato da AGI Avvocati Giuslavoristi Italiani, in collaborazione con la Fondazione per la Formazione Forense dell’Ordine degli Avvocati di Firenze e CSDN Centro Nazionale di Studi di Diritto del Lavoro "Domenico Napoletano", Auditorium Cosimo Ridolfi, Firenze, 2 dicembre 2013
- Mazzotta O., *“La somministrazione di lavoro tramite agenzia”*, in Mazzotta O., *“Diritto del lavoro”*, Giuffrè Editore, Milano, 2019
- Moberly R. B., Gramming R. J., *“Lavoro intermittente tramite agenzia e appalto di servizi negli Stati Uniti”*, in Spagnuolo Vigorita L., Biagi M. (diretta da), *“Diritto delle Relazioni Industriali. Rivista trimestrale della Associazione Lavoro e Ricerche”*, numero 4/VIII, Giuffrè Editore, Milano, 1998
- Nicosia G., *“La nuova disciplina della somministrazione di lavoro tra poteri datoriali e diritti del lavoratore”*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo *“Massimo D’Antona”*, 33, I Working Papers, 2005
- Olivelli P., Tiraboschi M., *“Il mercato del lavoro dopo la riforma Biagi. Intermediazione pubblica e privata, regimi di autorizzazione e accreditamento, tutela del lavoratore sul mercato (artt. 3-19 D. Lgs. n. 276 del 2003, come modificato dal D. Lgs. n. 251 del 2004)”*, Giuffrè Editore, Milano, 2005
- Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Compendio statistico del lavoro interinale su dati amministrativi INAIL e INPS”*, Osservatorio Centro Studi, aprile 2007
- Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro interinale negli archivi INAIL un aggiornamento del quadro statistico al 2006”*, Osservatorio Centro Studi, ottobre 2007
- Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro interinale nel 2007 attraverso i dati amministrativi INAIL e INPS”*, Osservatorio Centro Studi, maggio 2008

- Osservatorio Nazionale EBITEMP, “*Rapporto di monitoraggio 2008 delle politiche occupazionali del lavoro*”, Osservatorio Centro Studi, 7 dicembre 2008
- Osservatorio Nazionale EBITEMP, “*Il lavoro interinale nel 2008: un primo bilancio e un confronto con il 2007*”, Osservatorio Centro Studi, gennaio 2009
- Osservatorio Nazionale EBITEMP, “*Fasi economiche e domanda di lavoro interinale: una descrizione per settore produttivo*”, Osservatorio Centro Studi, 2011
- Osservatorio Nazionale EBITEMP, “*Il lavoro interinale nei dati EBITEMP – FORMATEMP. Riassunto dei principali indicatori del 2010*”, Osservatorio Centro Studi, 9 febbraio 2011
- Osservatorio Nazionale EBITEMP, “*Indicatori del lavoro interinale in Italia. Un aggiornamento al 2010*”, Osservatorio Centro Studi, 13 aprile 2011
- Osservatorio Nazionale EBITEMP, “*Il lavoro interinale nel 2011 attraverso i dati INAIL*”, Osservatorio Centro Studi, 14 febbraio 2012
- Osservatorio Nazionale EBITEMP, “*Il Lavoro in Somministrazione nel 2014 (Fonte INAIL)*”, Osservatorio Centro Studi, 16 novembre 2015
- Osservatorio Nazionale EBITEMP, “*Il lavoro in somministrazione (interinale) nel 2016 e 2017. Dinamiche settoriali e territoriali attraverso i dati INAIL (assicurati netti e totale delle missioni avviate)*”, Osservatorio Centro Studi, 21 marzo 2018
- Osservatorio Nazionale EBITEMP, “*Nota congiunturale*”, Osservatorio Centro Studi, da settembre 2018 a dicembre 2021
- Pantano F., “*Il lavoro tramite agenzia interinale nell’ordinamento comunitario. Prime osservazioni in merito alla direttiva 2008/104/CE ed al suo impatto sull’ordinamento interno*”, I Working Papers, Catania, 2009
- Passerini S., “*La somministrazione di lavoro nell’ordinamento italiano secondo la Corte di Giustizia dell’Unione Europea*”, in “*La Consulenza del Lavoro*”, Eutekne, 2021
- Sito web ufficiale della Corte di Giustizia dell’Unione Europea (www.europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice)
- Sito web ufficiale del gruppo Randstad in Italia (www.randstad.it)

- Soldera M., *“Il contratto di somministrazione: requisiti di forma e contenuto”*, in Tiraboschi M. (a cura di), *“Le esternalizzazioni dopo la “Riforma Biagi” - Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento d’azienda”*, Giuffrè, Milano, 2006
- Soru A., Zanni C., *“Dal Pacchetto Treu alla Riforma Biagi - Evoluzioni della contrattualistica sul lavoro e riflessi sul sistema occupazionale”*, Formaper, Milano, 2004
- Randstad Group Italia Spa, *“Report Integrato 2020”*
- Spattini S., *“Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo”*, Giuffrè Editore, Milano, 2008
- Spattini S., Tiraboschi M., *“La regolamentazione della somministrazione di lavoro: un confronto comparato”*, in Tiraboschi M. (a cura di), *“Le esternalizzazioni dopo la “Riforma Biagi” - Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento d’azienda”*, Giuffrè, Milano, 2006
- Tiraboschi M., *“Le riforme del mercato del lavoro dell’ultimo decennio in Italia: un processo di liberalizzazione?”*, 38, I Working Papers, 2006
- Treu T., *“Riequilibrio delle tutele e flexicurity”*, in Magnani M., Tiraboschi T. (a cura di), *“La nuova riforma del lavoro”*, Giuffrè Editore, Milano, 2012
- Treu T., *“OIL: un secolo per la giustizia sociale”*, in *“Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”* (periodico trimestrale), Ed. 2019/163, Franco Angeli, Milano
- Weiss M., *“Le agenzie private per l’impiego in Germania”*, in Spagnuolo Vigorita L., Biagi M. (diretta da), *“Diritto delle Relazioni Industriali. Rivista trimestrale della Associazione Lavoro e Ricerche”*, numero 4/VIII, Giuffrè Editore, Milano, 1998
- Zappalà L., *“Verso un nuovo assetto dei rapporti interpositori. Prime riflessioni sulla «tipizzazione» del contratto di somministrazione di lavoro”*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 12, I Working Papers, 2004
- Zappalà L., *“La forma nel contratto di somministrazione”*, in Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 39, I Working Papers, 2005

Zilio Grandi G., Sferrazza M., “*Solidarietà e tutele nell’intermediazione di lavoro*”,
in “*Rivista italiana di Diritto del Lavoro*”, vol I, Giuffrè Editore, Varese,
2011

Zilio Grandi G., Sferrazza M., “*Riforma degli ammortizzatori sociali e misure anticrisi*”, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), “*Il nuovo diritto del lavoro*”,
vol. II, Giappichelli, Torino, 2014

Elenco dei grafici

Grafico 1.1- Numero di contratti a tempo indeterminato e determinato in Italia (1993-2003)

Fonte: Soru A., Zanni C., *“Dal Pacchetto Treu alla Riforma Biagi - Evoluzioni della contrattualistica sul lavoro e riflessi sul sistema occupazionale”*, Formaper, Milano, 2004

Grafico 1.2- Trend di utilizzo del lavoro interinale in Italia (luglio 1998- novembre 2001)

Fonte: Soru A., Zanni C., *“Dal Pacchetto Treu alla Riforma Biagi - Evoluzioni della contrattualistica sul lavoro e riflessi sul sistema occupazionale”*, Formaper, Milano, 2004

Grafico 2.1- Incidenza dei lavoratori somministrati rispetto all'occupazione a tempo determinato (1998- 2007)

Fonte: Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro interinale nel 2007 attraverso i dati amministrativi INAIL e INPS”*, Osservatorio Centro Studi, maggio 2008

Grafico 2.2- Durata media delle missioni di lavoro somministrato (2003- 2007)

Fonte: Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro interinale nel 2007 attraverso i dati amministrativi INAIL e INPS”*, Osservatorio Centro Studi, maggio 2008

Grafico 2.3- Distribuzione dei lavoratori somministrati per classi di età (2003- 2007)

Fonte: Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro interinale nel 2007 attraverso i dati amministrativi INAIL e INPS”*, Osservatorio Centro Studi, maggio 2008

Grafico 2.4- Distribuzione dei lavoratori somministrati per macrosettore produttivo (2003- 2007)

Fonte: Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro interinale nel 2007 attraverso i dati amministrativi INAIL e INPS”*, Osservatorio Centro Studi, maggio 2008

Grafico 2.5- Durata della missione per settore produttivo e turn over dell'occupazione in somministrazione per settore (2007)

Fonte: Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro interinale nel 2007 attraverso i dati amministrativi INAIL e INPS”*, Osservatorio Centro Studi, maggio 2008

Grafico 2.6- Variazioni di numero di lavoratori in somministrazione, giornate retribuite e monte retributivo (2004- 2008)

Fonte: Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Il lavoro interinale nel 2008: un primo bilancio e un confronto con il 2007”*, Osservatorio Centro Studi, gennaio 2009

Grafico 2.7- Confronto tra tasso di occupazione totale e occupazione in somministrazione (2008- 2010)

Fonte: Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Fasi economiche e domanda di lavoro interinale: una descrizione per settore produttivo”*, Osservatorio Centro Studi, 2011

Grafico 2.8- Lavoratori in somministrazione assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato (gennaio 2019- ottobre 2021)

Fonte: Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Nota congiunturale dicembre 2021”*, Osservatorio Centro Studi, 17 dicembre 2021

Grafico 2.9- Numero di occupati in somministrazione (gennaio 2004- luglio 2021) (dati grezzi)

Fonte: Osservatorio Nazionale EBITEMP, *“Nota congiunturale dicembre 2021”*, Osservatorio Centro Studi, 17 dicembre 2021

Grafico 3.1- Missioni per durata della prestazione (2020)

Fonte: “*Candidate management*” in Randstad Italia Spa, “*Report Integrato 2020*”

Elenco delle immagini

Immagine 3.1 - Logo della Randstad N.V. (2021)

Fonte: Sito web ufficiale del gruppo Randstad in Italia (www.randstad.it)

Immagine 3.2- Rappresentazione della distribuzione geografica delle filiali del gruppo Randstad in Italia (suddivisione per regioni)

Fonte: “Randstad in Italia” in Randstad Italia Spa, “Report Integrato 2020”

Immagine 3.3- Immagine utilizzata dal gruppo Randstad per simboleggiare il *perfect match*

Fonte: Sito web ufficiale del gruppo Randstad in Italia (www.randstad.it)

Immagine 3.4- Immagine utilizzata dal gruppo Randstad per simboleggiare le fasi di gestione del candidato

Fonte: Sito web ufficiale del gruppo Randstad in Italia (www.randstad.it)

Elenco delle tabelle

Tabella 1.1- Lavoratori interinali assicurati all'INAIL (1998- 2006)

Fonte: *“Il lavoro interinale negli archivi INAIL un aggiornamento del quadro statistico al 2006”*, Collana dell'Osservatorio Centro Studi, ottobre 2007

Ringraziamenti

Vorrei ringraziare in primo luogo il Professor Falsone, per avermi guidata nell'elaborazione di questa tesi: ha condiviso con me conoscenze ed interessanti spunti per analizzare al meglio l'argomento che ho scelto di trattare.

I miei genitori, Taddiana e Diego; grazie alla mia mamma, per spronarmi a fare sempre del mio meglio, perché mi hai insegnato che non esiste stanchezza fisica o mentale che la forza di volontà e la determinazione non possano sconfiggere. Grazie al mio papà, per incoraggiarmi e sostenermi in tutte le mie scelte, senza paura di sbagliare, perché so che, silenzioso, sei sempre dietro di me, a ricordarmi che posso raggiungere qualsiasi obiettivo che mi prefiggo.

Grazie a Pier Paolo; sei *fresco come l'aria quando è presto*, mi tieni la mano da qualche anno ormai, e mi hai supportata, ascoltata e sostenuta sempre. Questa laurea è anche un po' tua.

Grazie ai miei nonni, Luciana, Lia e Mario, e a mia zia Miriam; mi avete cresciuta ricordandomi sempre che l'amore rende migliori tutti i momenti.

Grazie alle mie amiche, di vita e di Randstad, Anna, Chiara, Silvia, Monica, Paola e Gloria; mi siete sempre vicine e mi regalate momenti di gioia.

Grazie a Leonardo, compagno di università; senza di te e i nostri *meet*, studiare sarebbe stato molto più difficile e molto meno divertente.

Grazie a Stefano; hai creduto in me e sei generoso nel condividere il tuo enorme sapere.

Grazie ai miei nuovi colleghi; mi aiutate ogni giorno e mi affiancate in questa nuova sfida.

Grazie a Paola; sei, fin dal primo momento, un punto di riferimento lavorativo e un'ottima compagna di risate.

Chiara