

**istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro**



**Il lavoro interinale nell'incerto
crinale che separa
flessibilità e precarietà del lavoro**

Nota n. 17 - 2009

Presidente: Prof. Giuseppe Bianchi

Via Piemonte, 101 00187 – Roma telefono 06.4818443 gbianchi.isril@tiscali.it

Il mondo dei lavoratori interinali, o in somministrazione o in affitto che dir si voglia, non può dirsi che sia il migliore dei mondi possibili, soprattutto per chi ha memoria storica del patto sociale implicito, che ha sorretto la prima fase di industrializzazione del paese ove alla subordinazione del dipendente all'autorità dell'impresa corrispondeva una tacita assicurazione della stabilità del lavoro e del reddito. Si può anche osservare che tale patto non aveva valenza generale riguardando soprattutto gli occupati delle medie e grandi imprese interessate da tutele legislative e contrattuali. Ampie sacche di precariato nel lavoro sono sempre esistite, connaturate al sovradimensionamento nel nostro paese, delle piccole imprese con meno di dieci addetti, le cui turbolenze, legate al ciclo economico, tendevano a scaricarsi spesso su di un lavoro indifeso.

Ma tutto questo vale per il passato. L'economia di oggi, come tutti sanno, è profondamente cambiata: l'effetto combinato del progresso tecnico e della globalizzazione dei mercati ha dato luogo a mutamenti strutturali che esigono una costante adattività dell'offerta produttiva, ponendo in primo piano le esigenze di innovazione e di flessibilità gestionale. In questo contesto evolutivo anche le regole del mercato del lavoro sono cambiate. Dopo anni di resistenza, la diga della "rigidità del lavoro" ha ceduto e negli ultimi vent'anni si sono sperimentati nuovi regimi flessibili di lavoro. Gli amanti della statistica ci dicono che oggi esistono circa 40 regimi di lavoro, che hanno dilatato l'invasività legislativa, a danno della più flessibile regolazione contrattuale, ponendo non pochi problemi interpretativi a quanti sono chiamati a darne attuazione.

2) Se il lavoro interinale, come già detto, non è il migliore dei mondi possibili, occupa tuttavia una posizione particolare all'interno dei diversi istituti flessibili del lavoro, per l'originalità della sua concezione e per l'accreditamento che è andato assumendo in tutti i paesi industrializzati.

Il contratto di lavoro somministrato mette in relazione tre soggetti, attraverso la definizione di un rapporto commerciale tra due imprese, l'impresa fornitrice di mano d'opera e l'impresa utilizzatrice, ed un rapporto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato) tra il lavoratore e l'impresa fornitrice. Segue un rapporto di fatto, ma regolato, tra l'azienda utilizzatrice e il lavoratore. La regolazione dei rapporti tra questi soggetti sono trasparenti con reciproci obblighi e diritti.

La legge, inoltre, fornisce una cornice di riferimento, individuando i casi in cui il lavoro somministrato è ammesso o negato, prevedendo l'albo delle imprese fornitrici sulla base di requisiti richiesti ed imponendo il versamento di una quota, pari al 4% delle retribuzioni corrisposte, da investire in attività a sostegno del lavoratore interinale.

Dal punto di vista occupazionale, l'istituto del lavoro somministrato, con la sua progressiva estensione dagli USA agli altri paesi avanzati dell'Occidente, si è rivelato nel tempo uno strumento utile di politica attiva del lavoro, in quanto ha favorito il recupero al mercato del lavoro di quote sempre maggiori di lavoratori al "margine" ai quali sono state offerte opportunità di esperienze lavorative altrimenti negate, con modalità flessibili ma regolamentate. Ai miei neo-laureati di Statistica ho sempre consigliato di iscriversi in una società interinale per trovare occasioni di lavoro, sia pure temporanee, utili a sperimentare le conoscenze acquisite.

Nello stesso tempo questo regime di lavoro flessibile ha offerto alle imprese la possibilità di fronteggiare picchi produttivi o di realizzare l'innesto di nuove specializzazioni professionali in via sperimentale, al fine di irrobustire il controllo manageriale delle imprese. Un'alternativa all'intensificazione delle ore straordinarie di lavoro e/o all'esternalizzazione di funzioni non direttamente produttive che indebolivano la qualità del progetto imprenditoriale.

3) Ciò che più interessa mettere in rilievo è stato l'attivismo delle parti sociali le quali hanno svolto nel tempo una attività di regolamentazione contrattuale sempre più penetrante nel precisare le condizioni applicative di questa tipologia di rapporto di lavoro, che non trova riscontro negli altri regimi di lavoro flessibile. Il punto di arrivo è il recente contratto collettivo di lavoro stipulato nel luglio 2008 che disciplina i rapporti di lavoro intercorrenti tra le Agenzie di somministrazione e i lavoratori assunti, riempiendo di contenuti la cornice legislativa per tutti gli istituti che la legge demanda alla contrattazione collettiva.

Si è in presenza di un esercizio di autonomia e di titolarità delle rappresentanze che conferisce al contratto stipulato connotati altamente innovativi.

Ciò che merita sottolineare, accanto alle norme più tradizionali riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro, il sistema delle relazioni sindacali e dei diritti sindacali, è il ruolo assegnato alla “bilateralità” nel sostenere lo sviluppo professionale dei lavoratori interessati e nel promuovere misure di “welfare” a loro vantaggio.

Entra in gioco il ruolo degli Enti bilaterali, a composizione paritetica, che gestiscono, in condizioni di autonomia, le risorse accumulate con i versamenti previsti dalla legge e calcolati sulla base delle retribuzioni corrisposte.

Per i lavoratori somministrati a tempo determinato operano due Enti bilaterali.

L'Ebitemp (di origine contrattuale) offre prestazioni in caso di infortuni sul lavoro, che proseguono anche dopo la scadenza della missione lavorativa, riconosce forme di tutela sanitaria integrativa attraverso rimborsi e sussidi, prevede indennità una tantum alle lavoratrici in gravidanza che non maturano l'assegno obbligatorio dell'INPS, gestisce piccoli prestiti personali, a condizioni favorevoli, fornisce contributi alla mobilità territoriale dei lavoratori che devono trasferirsi per lavoro in altre città, prevede forme “una tantum” di sostegno dei redditi per i lavoratori somministrati in condizione di disoccupazione.

L'Ente bilaterale Formatemp si propone invece di legare l'impiego del lavoro in somministrazione con la formazione professionale, sulla base dell'ipotesi che l'investimento nelle competenze professionali accresce il valore del capitale umano disponibile per le aziende erogatrici e apre più ampie possibilità di impiego qualificato per lavoratori. L'offerta formativa è costituita per l'80% da formazione professionale a vantaggio dei profili più richiesti dal mercato del lavoro e il restante 20% è ridistribuito tra formazione di base, formazione on the job e formazione continua.

Per i lavoratori somministrati a tempo indeterminato un Ente bilaterale, di più recente costituzione (2003) l'Ebiref, sta compiendo i primi passi nel campo dell'integrazione del reddito, della formazione, della tutela sanitaria e dell'assicurazione anti infortunio mentre è già costituita una “borsa lavoro” specifica per verificare tutte le possibilità di reimpiego dei lavoratori coinvolti da procedure di messa a disposizione e licenziamento.

4) A conclusione di questa sommaria analisi si conferma che il mondo dei lavoratori somministrati non è certo il migliore dei mondi possibili. Trattasi pur sempre di lavoratori ai margini del mercato del lavoro, ed esclusi dal sistema di garanzie e di tutele di cui godono i cosiddetti “insider”, anche se non può escludersi una componente volontaria certamente più professionalizzata che apprezza la possibilità di una maggiore autogestione del proprio impegno lavorativo.

Ciò che va rimarcato, in ogni modo, è l’originalità di questa formula giuridico-economica che impegna tutte le parti contraenti lungo un asse di obiettivi convergenti nella valorizzazione del capitale umano disponibile. Se il confine tra flessibilità e precarietà è dato dal ruolo che i percorsi formativi addestrativi assumono ai fini di una maggiore stabilità dei redditi da lavoro, il lavoro interinale, distinguendosi dal ricorso cumulativo di contratti a termine, cui le imprese spesso ricorrono per ridurre il costo del lavoro, può essere configurato, nella sua corretta gestione, come un antidoto alla precarietà del lavoro.

Sostiene questa ipotesi l’ampia regolamentazione di cui gode il lavoro somministrato, in cui legge e contratto collettivo, nella reciproca distinzione dei ruoli, convergono nel creare un ordinamento autonomo, costituito da un insieme di diritti e doveri, reciprocamente riconosciuti e tutelati da procedure di conciliazione e di arbitrato volontario che riportano alle parti stipulanti la gestione anche degli insorgenti conflitti.

Da aggiungere, ancora, il ruolo svolto dalla “bilateralità” nel disegnare un sistema di relazioni sindacali di tipo partecipativo. Molteplici sono le materie che vedono l’impegno congiunto delle parti contraenti attraverso gli strumenti delle Commissioni paritetiche e degli Enti bilaterali.

Le relazioni contrattuali, in tal modo dilatano i loro confini, estendendo l’azione al di là della gestione del rapporto di lavoro per definire misure che si propongono di sostenere il lavoratore interinale nel suo percorso formativo e nella sua sicurezza sociale, nell’ambito delle risorse predisposte allo scopo.

Se non è il migliore dei mondi possibili è pur sempre un mondo che, si propone di fronteggiare le esigenze di adattività dell'assetto produttivo in modo regolamentato e contrattato, ricercando nuovi equilibri fra flessibilità e sicurezza.