

## **L'evoluzione del Mercato del Lavoro. Nuove opportunità e soluzioni per le Aziende. Analisi ed approfondimenti**

Organizzato da MANPOWER, si è tenuta in data 10 marzo 2005 in Udine presso l'HOTEL "LA DI MORET" una giornata di studio dedicata principalmente agli operatori del personale delle aziende, che ha visto la partecipazione di oltre cinquanta persone.

L'introduzione generale è stata curata da un rappresentante dell'AREA NORD-EST di MANPOWER S.p.A. Gli argomenti di studio sono stati invece trattati dall'avvocato Matteo LUZZANA dello Studio Legale ZONCA - BRIOLINI FELLI di Milano.

In apertura, il rappresentante di MANPOWER ha esposto tutta una serie di dati volti ad evidenziare come la flessibilità del lavoro abbia, nonostante i recenti interventi legislativi, trovato attuazione pratica, in misura minore rispetto agli altri paesi europei.

Ha rilevato altresì come le forme più diffuse di ricorso alla flessibilità consistano ad oggi negli istituti della somministrazione e del lavoro a tempo determinato.

L'avvocato LUZZANA ha giustificato la situazione lamentata, non tanto con la mancanza di strumenti legislativi di flessibilità, quanto piuttosto con la natura estremamente complicata del D.Lgs. n. 276/2003, con l'incompletezza di alcuni istituti nella loro fase di attuazione, come nel caso dell'apprendistato che attende ancora definizione in sede regionale e di ordinamento scolastico.

Segnali di grande interesse, ha sottolineato il relatore, provengono invece per l'istituto della somministrazione, che a differenza del precedente lavoro interinale, non appare più legata a causali di necessità temporanea.

Detto istituto diviene quasi alternativo rispetto al lavoro a tempo determinato, ponendosi quale ipotesi più semplice e giuridicamente sicura anche in confronto dell'appalto di servizi. Ha notato il relatore come quest'ultimo istituto non sia soggetto ad un controllo preventivo di legittimità, come invece accade per la somministrazione di manodopera che diviene automaticamente lecita in forza dell'autorizzazione di cui è munita l'agenzia somministratrice.

Il relatore ha osservato come l'impresa che ricorre alla somministrazione non instauri in realtà alcun contratto di lavoro, limitandosi ad un mero contratto commerciale (somministrazione) con l'agenzia. Ciò significa l'assunzione, da parte di quest'ultima, di gran parte degli oneri e delle responsabilità connesse al rapporto di lavoro.

Sono così non tanto eliminate, quanto trasferite al somministratore, tutte le forme di rigidità, comprese quelle in uscita, che spesso appaiono difficilmente sostenibili dalle imprese.

Il relatore ha evidenziato come le norme di cui alla Legge n. 1369/1960, che vietano l'interposizione di manodopera, siano a tutt'oggi vigenti, ma non operino più per le fattispecie autorizzate dalla legge come la somministrazione e l'appalto lecito di servizi. Residua dunque ancora, al di fuori di queste fattispecie, un'area di illecito sanzionata dalla Legge n. 1369/1960.

Su intervento di alcuni dei presenti, sono state rilevate le difficoltà che l'istituto della somministrazione incontra nell'ambito del settore turismo e pubblici esercizi dove non sempre sono reperibili i lavoratori con le specifiche qualifiche richieste da tale settore. Si evidenzia invece come più semplice ed incisiva sia l'attività del somministratore nell'ambito della media industria.

Successivamente, il relatore è passato ad illustrare tutti gli aspetti operativi ed interpretativi connessi ai singoli istituti della Legge n. 276/2003, soffermandosi sugli aspetti di maggior dibattito.

Un attento esame è stato poi successivamente dedicato ad istituti quali il lavoro intermittente, il lavoro ripartito e la somministrazione.

E' stato precisato come i primi due istituti stentino a decollare.

E' stato sottolineato come il lavoro intermittente e quello ripartito nascano da esperienze mutate da altri paesi europei e non abbiano ancora trovato nel nostro Paese l'ambiente idoneo a favorire la domanda.

Il relatore ha inoltre evidenziato come nell'ambito del lavoro intermittente non sia ancora intervenuta la disciplina collettiva cui la legge demanda gran parte della regolamentazione.

Avv. Fabio PETRACCI