

STAFF LEASING ALLA SVOLTA

Utilizzo possibile in tutti i settori purché entro il 20% degli addetti

Con il decreto legislativo è finalmente terminata la lunga marcia dello staff leasing (alias somministrazione a tempo indeterminato) che oggi si afferma quale strumento contrattuale con piena dignità come gli altri a disposizione di aziende e lavoratori italiani.

Opportunità e limiti

Ora lo staff leasing potrà essere utilizzato in tutti i settori. In passato, invece, guardato con sospetto perché associato a una precarizzazione dei posti di lavoro, aveva subito l'emarginazione nel recinto di alcune attività in cui era considerato lecito: sostanzialmente quelle ritenute non core delle aziende (trasporti, logistica, information technology, ma anche stranamente attività commerciali e risorse umane).

Unica limitazione è quella quantitativa, dato che il decreto legislativo limita lo staff leasing al 20% degli occupati a tempo indeterminato presenti in azienda. Una decisione ingiustificata se si considera che, a differenza del contratto a termine da cui ha mutuato la percentuale, qui parliamo di lavoratori assunti a tempo indeterminato. Ma tale limite potrà essere superato a opera dei contratti collettivi, anche aziendali, per la delega prevista dagli articoli 31 e 51 del Dlgs.

L'evoluzione

Il percorso della somministrazione a tempo indeterminato è stato complesso: non consentita nel lontano 1997, laddove l'illuminato Pacchetto Treu, stretto come era

dalle pressioni e veti sindacali, poteva sdoganare unicamente (ma cautamente) il lavoro interinale a termine (la moderna somministrazione a termine), si doveva aspettare la legge Biagi per poterla utilizzare anche in Italia. Ma doveva durare poco, poiché lo staff leasing veniva bandito in Italia (ed abolito) con la legge 247/2007 per poi essere reintrodotta due anni dopo a far data dal 1° gennaio 2010.

Nel fare ciò si dimenticava che a monte dello staff leasing c'era sempre un rapporto stabile del lavoratore somministrato (assunto a tempo indeterminato dalla agenzia) che lo rendeva addirittura più protetto non solo di quello a termine ma in alcuni casi anche dello stesso dipendente dell'azienda cliente, se si considera poi il robusto e innovativo sistema di welfare e ammortizzatori sociali introdotto per via contrattuale dalle agenzie per il lavoro e i rispettivi sindacati di settore.

Di fatto - come già avviene in altri Paesi - lo staff leasing diventerà uno strumento alternativo al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto, risolvendosi in un differente modello di organizzazione del lavoro in cui l'impresa potrà utilizzare dipendenti altrui per un tempo illimitato (a tempo indeterminato) senza tuttavia assumersi l'onere dell'assunzione formale. Quando sarà conveniente una tale scelta saranno i tempi e i modi del lavoro a dirlo, ma poter scegliere è certamente un passo avanti definitivo nel senso della crescita e della flessibilità organizzativa.