

ADAPT

Bollettino 29 giugno 2007, n. 26

Abolire lo *staff leasing* per tornare al lavoro nero e agli appalti fittizi...quando anche il Ministero del lavoro finisce nella trappola degli appalti di servizi irregolari

Non sorprende, data l'estesa diffusione del fenomeno, anche se certo risulta paradossale e beffarda, la notizia di un convegno contro il lavoro nero, organizzato dal Ministero del lavoro, in cui le hostess di sala sono state ingaggiate senza un regolare contratto di lavoro e pagate, per l'attività svolta, con un corrispettivo pari alla metà di quanto originariamente pattuito. Il tutto tramite una serie di incarichi affidati ad una scatola cinese di imprese di servizi (si veda in questo *Boll.* l'articolo di P. Zappitelli, *Al convegno contro il sommerso si paga in nero*).

Stiamo dunque parlando di «appalti di servizi» che, come questa vicenda emblematicamente testimonia, nascondono, in un numero significativo di casi, e cioè in assenza di ogni capacità, struttura e competenza organizzativa in capo all'appaltatore, ipotesi di somministrazione di lavoro irregolare (perché svolte da soggetti non autorizzati) e anche fraudolenta (perché diretta a eludere le norme inderogabili a tutela del lavoro, a partire dai minimi contrattuali).

Resta l'alternativa, certo più costosa, aperta dalla Legge Biagi, del ricorso allo *staff leasing* come somministrazione di lavoro a tempo indeterminato che, per contro, viene sempre presentata, ingiustamente, come una delle forme più precarizzanti di lavoro. La verità è che lo *staff leasing*, in Italia, c'è sempre stato, ma nella forma debole e spesso irregolare dell'appalto di servizi. Basti pensare ad ampi settori della logistica, della informatica, dei servizi alla persona, della ristorazione, della pulizia e manutenzione degli impianti, ecc. Nel corso degli anni, per il persistere di divieti anacronistici quanto privi di effettività, questo mercato è stato sempre più invaso da operatori di natura più o meno genuinamente imprenditoriale, spesso cooperative fittizie, che operano con standard di tutela molto lontani da quelli previsti per i lavoratori alle dipendenze delle agenzie di somministrazione.

Al di là della retorica e della ideologia sarebbe quanto mai opportuno che il Ministro del lavoro prendesse atto che lo *staff leasing* è un contratto di lavoro non solo regolare e ampiamente tutelato, ma anche una soluzione di gran lunga preferibile ai tanti appalti fittizi in cui, pure operatori in buona fede come il Ministero del lavoro, si trovano troppo spesso coinvolti (per capire il grado di precarietà e mercificazione del lavoro sarebbe invero interessante monitorare la situazione degli appalti e delle collaborazioni coordinate e continuative nella P.A. dove, come noto, la Legge Biagi non si applica).

Del resto non possiamo non rilevare, sul piano tecnico che, anche nel quadro delle misure di contrasto al lavoro nero adottate nel corso del primo anno di attività di questa Legislatura, non si è scelta la strada di potenziare il regime sanzionatorio che presiede alla distinzione tra interposizione a appalto e quindi al sistema di limiti e vincoli al lavoro in somministrazione. Infatti, sono state pienamente confermate, sul punto, le scelte compiute con la riforma Biagi del 2003, di intervenire cioè sul quadro delle tutele dei lavoratori in appalto, con la considerazione specifica del fenomeno della segmentazione degli appalti e con un ulteriore ampliamento della responsabilità di committente e appaltatore rispetto ai debiti di lavoro dipendente (si veda C. Bizzarro, *Le politiche di contrasto al lavoro «nero» tra nuovo regime degli appalti e procedure di certificazione in DRI*, 2007, n. 2).



ADAPT

Bollettino 29 giugno 2007, n. 26

Il paradosso, rispetto all'attuale dibattito sulla opportunità di abrogare lo *staff leasing*, è che proprio tale soluzione non solo, nel lungo termine, potrebbe risultare di per sé vincente – perché idonea, per gli oneri di responsabilità e controllo che ne derivano in capo ai committenti, a spiazzare dal mercato dei servizi proprio quegli operatori che, in assenza di specifiche competenze organizzative e professionali, speculano sul lavoro altrui senza alcun apporto caratterizzante che giustifichi il loro profitto – ma potrebbe incentivare quelle forme di specializzazione produttiva tanto necessarie al nostro Paese (si veda M. Tiraboschi, *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?* in M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*, Collana ADAPT-Fondazione Marco Biagi, Giuffrè, Milano, 2006). Infatti il ricorso allo *staff leasing*, proprio perché più costoso per le imprese, rispetto agli appalti, rappresenta in non pochi casi uno strumento decisivo per la scelta del partner commerciale più affidabile, a fronte delle richieste di solidità economica e competenza professionale che sono rivolte alle agenzie di somministrazione per ottenere (e mantenere) l'autorizzazione a svolgere la propria attività. Il tutto con ricadute evidenti sulla qualità del lavoro se si considera lo statuto protettivo dei lavoratori in somministrazione, il vincolo di parità di trattamento, la maggiore facilità di controllo sulla attività di soggetti che operano previa autorizzazione e con specifici vincoli di trasparenza nella propria azione sul mercato, e soprattutto, dalla prospettiva specifica della lotta alla precarietà, l'assunzione a tempo indeterminato che la Legge Biagi presuppone come regola per questa ipotesi di somministrazione.

*Chiara Bizarro
Michele Tiraboschi
Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"*