

Da agenzie a consulenti del lavoro

Ora gli uffici specializzati si occuperanno di selezione e ricerca del personale e del ricollocamento dei lavoratori (outplacement). Previsti anche contratti a tempo indeterminato (staff leasing)

DI CHIARA CINTI

La flessibilità conquista l'azienda. Il ventaglio di possibilità introdotte dalla legge Biagi consente alle imprese di non limitarsi più al vecchio contratto di lavoro interinale, bensì di spaziare dal job sharing (la ripartizione della prestazione di lavoro tra due o più dipendenti) allo staff leasing (l'affitto di manodopera a tempo indeterminato). L'abrogazione della legge Treu (n. 196/1997), avvenuta con l'approvazione del decreto legislativo n. 276/2003 (legge Biagi), ha spalancato le porte alla trasformazione delle vecchie agenzie di lavoro interinale (vincolate all'oggetto esclusivo di attività) in agenzie per il lavoro. Grazie alla riforma le agenzie, iscritte in un albo istituito al ministero del lavoro e delle politiche sociali, possono non solo fornire manodopera grazie all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro (cioè il collocamento prima riservato ai soli centri per l'impiego), ma anche occuparsi di selezione e ricerca del personale, supportare la ricollocazione dei lavoratori in uscita (outplacement) e somministrare il lavoro a tempo indeterminato (il cosiddetto staff leasing) e determinato (il vecchio lavoro interinale). Ecco le principali novità per le imprese.

Lo **staff leasing** è una formula contrattuale con la quale si dà la possibilità alle aziende di ottenere nuova forza lavoro a tempo indeterminato ricorrendo alle agenzie per il lavoro. I lavoratori avranno uguali diritti e retribuzioni ai di-

pendenti delle aziende in cui prestano la loro opera, come per l'interinale. Ma per tutta la durata della somministrazione il lavoratore in affitto svolgerà la propria attività nell'interesse, nonché sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore. Il potere disciplinare, la busta paga, le ferie e malattia, invece, verranno gestiti direttamente dall'agenzia. Nella pratica, l'impresa potrà dedicarsi meglio all'attività primaria pur mantenendo il controllo sulla qualità dei servizi senza però l'appesantimento del vincolo del lavoro dipendente.

L'**affitto a tempo indeterminato** è limitato a tutte le attività che non rappresentano il core bu-

siness dell'azienda e non può essere utilizzato per sostituire i dipendenti in sciopero. Pertanto, potranno finire sotto il cappello dello staff leasing il personale addetto ai call center, i servizi amministrativi, il marketing e le funzioni commerciali, la gestione e pulizia dei magazzini aziendali. Ma secondo gli addetti ai lavori non è da escludere che ci sia spazio anche per i professionisti di alto livello. La legge estende l'applicazione anche alla consulenza direzionale, programmazione delle risorse e gestione del personale. Il costo sarà equivalente a quello richiesto per l'utilizzo del lavoro temporaneo: il 15-20% della retribuzione del dipendente.

Non va in pensione neppure il vecchio **contratto di lavoro interinale**, che con la legge Biagi prende il nome di somministrazione a tempo determinato. Valgono le regole della somministrazione di lavoro che, però, si appli-

cano per un periodo di tempo limitato. Finora l'interinale ha raggiunto da solo un giro d'affari di oltre 4-4,3 miliardi di euro, per il 2007 si pensa che possa salire a quota 27 miliardi.

Ma l'attività delle agenzie del lavoro non si ferma qua. Grazie alla legge Biagi le loro competenze si estendono alla gestione del collocamento, prima affidato esclusivamente ai centri per l'impiego pubblici che prima della riforma coprivano solo il 4% dei rapporti di lavoro. In sostanza le agenzie che hanno ricevuto l'autorizzazione ministeriale potranno svolgere l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro: dalla raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori alla creazione di banche dati, nonché su richiesta dell'azienda l'effettuazione di tutte le comunicazioni di avvenuta assunzione tramite collocamento e l'erogazione di corsi di formazione ad

hoc. Per i profili più alti, inoltre, sarà possibile rivolgersi alle agenzie anche per la ricerca e selezione del personale. La maggior parte delle società si è dotata negli ultimi tempi di specialisti addetti ad analizzare le esigenze dell'impresa, pianificare un programma di ricerca delle candidature utilizzando diversi canali di reclutamento, progettare ed erogare la formazione necessaria finalizzata all'adeguamento delle competenze dei candidati all'attività d'impresa. L'agenzia per il lavoro si occupa anche di progettare interventi di reinserimento professionale (outplacement), con corsi di formazione e l'attività di affiancamento. (riproduzione riservata)

Ecco le parole chiave

- **Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato:** il contratto sostituisce il vecchio interinale e dà la possibilità alle aziende di ottenere attraverso l'agenzia per il lavoro nuova forza lavoro a tempo determinato (il vecchio interinale) per le attività tipiche dell'azienda e indeterminato (staff leasing) per i lavori non collegati al core business. Per tutta la durata della somministrazione il lavoratore è sottoposto alla direzione dell'azienda, ma il potere disciplinare è riservato solo all'agenzia somministratrice.
- **Outplacement:** ricollocazione dei lavoratori in uscita.
- **Collocamento:** intermediazione tra domanda e offerta di lavoro che prima era riservato esclusivamente ai centri per l'impiego pubblici.
- **Selezione e ricerca del personale:** individuazione e ricerca di candidati per l'azienda utilizzando diversi canali di reclutamento.