

Personale in outsourcing

EDOARDO MASSIMO FIAMMOTTO

Il supporto Uni alle imprese passa anche dal sostegno a strumenti innovativi. Costi ridotti e più tempo per il core business. Si è appena conclusa una stagione calda, ma non solo meteorologicamente. Le associazioni datoriali hanno ottenuto il ritiro da parte dell' Ispettorato nazionale del lavoro della circolare sulla rappresentanza nella quale l' Inl diffidava i sottoscrittori di contratti collettivi non siglati da Cgil, Cisl o Uil e Confindustria con la palese minaccia di ispezioni e delegittimazioni. Da questa notizia partiamo per la nostra conversazione con il presidente dell' Unione nazionale Imprenditori Mario Burlò. Domanda. Dottor Burlò, dunque le vostre rivendicazioni sul diritto delle associazioni datoriali indipendenti e dei sindacati non appartenenti alla «triplice» a sottoscrivere contratti di lavoro hanno ottenuto ragione. Risposta. Mi sembra ancora prematuro parlarne, perché non assistiamo a una riscrittura in questo senso della circolare da noi contestata. Di certo con il provvedimento riacquisiamo la piena legittimità degli accordi sottoscritti dall' Uni. D. Non mi sembra casuale in questo senso la rimozione del direttore generale dell' Ispettorato R. Non collegherei sommariamente i due episodi: le linee guida che stanno emergendo dal nuovo governo hanno portato a molte sostituzioni negli incarichi pubblici con dirigenti che potessero meglio interpretarne i programmi. Al nuovo direttore auguro un buon lavoro. D. Alla piena ripresa delle attività dopo le vacanze, siete in procinto di proporre nuove istanze all' attenzione dei vostri naturali interlocutori? R. Sono convinto si debbano innanzitutto creare le condizioni affinché il dialogo fra le parti sociali possa tornare su binari meno disastrosi. C' è troppa confusione nella normativa sul lavoro: lo hanno denunciato in questi giorni anche i giuslavoristi riuniti a congresso. Spesso il cambiamento delle regole avviene in modo contraddittorio, come nel decreto dignità, che ha introdotto l' obbligo delle causali per i contratti a termine. Inoltre sta diventando difficile anche per un professionista specializzato riuscire a tenersi aggiornato tra leggi, decreti, circolari emessi a raffica dai diversi



soggetti. Per quanto riguarda le nostre istanze vorremmo fosse ben chiarito il confine che passa tra somministrazione e appalto di servizi in outsourcing, problema, tra l' altro, evidenziato in una recente sentenza del Consiglio di stato. Ce lo chiedono molti nostri associati che sono sia fruitori, che erogatori di questo servizio. D. Dove sono state rilevate le criticità? R. Nel suo dispositivo l' Alta corte amministrativa definisce con chiarezza i confini tra Appalto di servizi e Somministrazione, aiutandoci a delineare il bivio che porta a dividere le due tipologie di attività. Per l' appaltatore: «Potere di organizzazione dei mezzi necessari allo svolgimento dell' attività richiesta; potere direttivo sui lavoratori impiegati nella stessa; rischio d' impresa». Secondo il Consiglio di stato affinché l' appalto sia genuino e non fittizio occorrono «misure atte a scongiurare l' interferenza e la commistione tra i lavoratori, unitamente all' assenza di cesura in grado di differenziare autonome fasi di produzione», perché in caso contrario si potrebbe delineare la «somministrazione fittizia». Ne consegue che l' altro elemento distintivo fondamentale dimostri che i servizi prestati non vengano retribuiti in ore lavorative, bensì in pagamento della prestazione concordata. D. L' Unione nazionale imprenditori cosa auspica possa avvenire? R. Le posso dire che il problema fondamentale al momento non è solo la normativa, ma soprattutto l' informazione. L' outsourcing delle risorse umane è una forma innovativa (per l' Italia, perché all' estero è ampiamente praticato) di management aziendale nel quale la gestione del personale viene ottimizzata sia economicamente che funzionalmente, nella quale i dipendenti non cambiano, ma anzi, in certi casi migliorano, il proprio trattamento contrattuale. Invece troppe volte, talvolta tendenziosamente, i servizi offerti dalle nostre imprese associate impegnate nel settore vengono confusi con le proditorie attività di false cooperative che trattano i lavoratori al limite della legalità. Per cui stiamo promuovendo in tutta Italia iniziative di informazione e anche di formazione riservate ai professionisti impegnati nel delicato settore del lavoro. D. Perché voi siete impegnati nella promozione di questa pratica? Quali vantaggi ritenete possano ricavarne le imprese che rappresentate? R. Semplicemente perché riteniamo che questa pratica possa offrire all' imprenditore soprattutto due importanti vantaggi: la riduzione dei costi, grazie alla gestione di economie di scala che non sarebbero realizzabili singolarmente, e la possibilità di recuperare tempo da dedicare al proprio «core business», non dovendo più seguire le complicate pratiche amministrative relative alla gestione del personale. Condurre un' azienda al giorno d' oggi rappresenta un' enorme assunzione di responsabilità e la nostra associazione è alla continua ricerca di strumenti innovativi che possano supportare l' attività dell' imprenditore, valorizzandone così le sue peculiarità. E questo avviene tanto nell' opera di rappresentanza con le parti sociali e politiche, quanto nell' identificare, studiare e proporre strumenti innovativi capaci di aiutare l' imprenditore nel suo percorso di crescita e sviluppo.