

# Lavorare meglio: dal Body Rental all'Outsourcing

di Nicola Leone (Direttore Generale It Time SpA)

*pubblicato su Corriere delle Opere di agosto 2006, pag. 180*

In occasione della cena sociale del 28 giugno 2006 organizzata da Cdo Informatica di Milano, gli animi si sono infervorati. Nulla a che vedere con il menu, né in merito alla ospitalità della Associazione Charles Péguy, assolutamente, ma riguardo alle forniture Time & Material.

Quello della fornitura di skills nella forma dell'Appalto di Servizio come del Time & Material rappresenta una buona fetta di business per molte delle Aziende della famiglia CdO. In particolare una erogazione superficiale e avventata rischia di danneggiare un po' tutti gli operatori del settore, dai fornitori che erogano il servizio di fornitura di skills sino a chi li utilizza.

Facciamo un passo indietro: le Aziende che forniscono skills acquistano all'ingrosso (annuo lordo dei dipendenti) e rivendono al dettaglio (tariffe giornaliere).

Tale attività va dal peggiore Body Rental (ho una posizione e la copro con un co.co.pro/consulente p.iva preso per l'occasione e che mando via appena termina la commessa) all'Outsourcing (assumo a tempo indeterminato per poi erogare a giorni a più clienti).

## Dal punto di vista del Fornitore.

Il Body Rental non prevede nessun rischio d'impresa: pago al Consulente le giornate che fatturo al Cliente.

L'Outsourcing presuppone il rischio d'impresa: pagherò lo stipendio a un dipendente (costo fisso annuo) che poi spero fatturare su una commessa, mentre eventuali periodi di inattività saranno un costo secco.

## Dal punto di vista del consulente.

Sono un professionista in cerca di lavoro a tempo indeterminato; nell'attesa accetto un co.co.pro. temporaneamente riservandomi di lasciare l'incarico appena trovo qualcosa di meglio. Ho delle nozioni di diritto del lavoro e colgo l'occasione di un contratto atipico per poi guadagnare qualcosa con una successiva causa di lavoro.

## Dal punto di vista del Cliente.

Necessito di skills e accetto l'erogazione da parte dell'Azienda che mi pratica la tariffa migliore. L'Azienda mi eroga un consulente da Body Rental che dopo pochi giorni non si presenta più al lavoro avendo trovato un impiego migliore. Oppure il consulente attiva una vertenza di lavoro, dalla quale uscirò solo risarcendo il lavoratore secondo le indicazioni (condanna?!) del relativo giudice del lavoro.

## Dal punto di vista dei costi.

Una azienda di Body Rental eroga uno skill anche a 70€ gg mentre una azienda di Outsourcing eroga il medesimo servizio a partire da 150€, con lo stipendio netto mensile del collaboratore/dipendente sempre di 1.000€. Ovvio che poi ci sia il turnover che tutti conosciamo nel caso del Body Rental con conseguente caduta d'immagine del settore della consulenza I&CT.

Cosa fare? Allo stesso modo che con la Fondazione JobMagazine onlus ([www.jobmagazine.net](http://www.jobmagazine.net)) che porto avanti dal 1997 a promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, credo che ognuno nel suo piccolo possa apportare il suo fattivo contributo di idee e valori.

Come?

Sicuramente pretendere l'erogazione di servizi con dipendenti regolarmente assunti, chiedendo i relativi libri matricola e la regolarità dei versamenti contributivi e previdenziali.

Sicuramente evitare forniture sottocosto.

Che poi, alla fin fine, risparmiare in termini di tariffa giornaliera per poi spendere in reiterati affiancamenti inerenti al turnover, senza nessuna garanzia di continuità del servizio, è un buon affare?

E una eventuale causa di lavoro con il relativo importo di risarcimento extragiudiziale o giudiziale è un buon affare?