

# Dipendenti dati in prestito? Body rental: il caso italiano

*Il fenomeno raccontato dalle aziende e dai lavoratori  
Dalla terziarizzazione ad oggi. Scopriamone l'evoluzione*

**S**i sa, in Italia capita di usare a sproposito termini di lingua inglese per dare un significato che potremmo dare anche spiegandolo in italiano. Parlando di body rental all'estero, però, le cose cambiano: appariremmo come Adriano Celentano, con la sua nota canzone "Prisencolinensinainciusol", dal finto accento british in salsa nostrana, perché all'estero body rental proprio non si usa. E non si trova neanche cercandolo su Google: i risultati sono solo su pagine scritte in italiano.

Allora scopriamo questo fenomeno, di cosa si tratta e perché è importante parlarne.

Il body rental è il prestito di dipendenti da parte di un'azienda a un'altra. La nascita del fenomeno si può far coincidere con l'inizio della "terziarizzazione" dell'Italia, cioè più o meno a partire dai primi anni '90, dove i processi di digitalizzazione sono in una prima fase cresciuti in ambito bancario, assicurativo e delle telecomunicazioni e negli ultimi anni si sono allargati al terziario avanzato. Tutto ciò con i limiti e le opportunità che questi processi hanno portato con sé sia in ambito legislativo, sia contrattuale. In linea generale, infatti, è possibile "affittare" i propri dipendenti solo a determinate condizioni. Il decreto legislativo 276 del 2003 prevede che siano abilitate alla somministrazione del lavoro soltanto le agenzie per il lavoro. In altri casi, siamo di fronte a intermediazione illecita. Il cosiddetto Decreto Dignità del 2018 ne ha irrigidito gli aspetti sanzionatori e anche alcuni contrattuali ma sembra comunque che ci siano ancora dei margini di miglioramento delle norme che riguardano l'intermediazione illecita. Senza comunque addentrarci nel dibattito giuridico e



politico sul tema, qui si vuole offrire un contributo pratico rispetto al body rental.

## La ricerca Assintel

Grazie alla ricerca "L'integrazione della forza lavoro nell'Ict" condotta a novembre 2021 da Assintel, l'associazione nazionale di riferimento delle imprese Ict e digitali di Confcommercio, proviamo a costruire un quadro del fenomeno che in Italia stenta ancora a essere oggetto di studio. Tra le aziende intervistate, il 61,5% ha dichiarato che ha utilizzato almeno una volta il body rental. Di queste, il 75% come fornitrice e il 25% come committente. I motivi? C'è chi ha spiegato che ha vestito la veste del fornitrice perché il cliente aveva bisogno di una presenza stabile e qualificata, quella del committente per reperire in fretta una competenza che ci era necessaria; oppure c'è chi ha dichiarato un overbooking di risorse interne o di averlo

usato perché è una pratica che ha un impatto minore come costo/persona. C'è anche chi ha usato contratti di body rental per ricoprire figure tecniche che non si trovano al momento sul mercato così facilmente.

Il 60% di chi ha utilizzato il body rental lo ha fatto per recepire competenze in Italia, mentre il 40% ha guardato pure all'estero per "affittare" degli specialisti Ict.

**Il dato Assintel:  
circa il 75%  
delle società  
ha usato  
i lavoratori**

## Si cercano competenze tecnologiche per particolari conoscenze



In particolare, gli intervistati hanno dichiarato di ricercare competenze tecnologiche fuori dalla propria azienda per una specifica figura professionale (ad esempio, un Data Center Specialist) o per la conoscenza di un particolare framework di sviluppo software. Chi ha dichiarato di usare il body rental per far fronte alla carenza di personale su una specifica tipologia di progetto, lo ha fatto per realizzare un'applicazione su specifiche precise del cliente, per mancanza di programmati .Net o per una mera mancanza di personale già impegnato su altri lavori in corso di esecuzione (overbooking). Nessuno dei partecipanti al questionario ha usato il body rental per mansioni di coordinamento dei progetti. Da un punto di vista contrattuale, c'è chi ha usato contratti di consulenza, chi in somministrazione dalla società che ha avuto in carico la risorsa. Su questo punto, forse è il caso di aprire una breve parentesi, tenendo conto che in Italia non siamo di fronte al body rental illegale se un'azienda invia i propri lavoratori presso un'altra per eseguire un contratto di appalto. La difficoltà, tuttavia, nello stabilire in concreto le modalità organizzative del lavoro, si ha quando si tratta di un appalto di un servizio e un appalto di persone: nel primo caso è il fornitore che deve dirigere il personale che viene inviato dal committente; nel secondo caso - e siamo di

fronte a un appalto illecito - il potere direttivo e organizzativo sui dipendenti del fornitore è gestito dal committente.

Ritornando sull'indagine Assintel, possiamo osservare come il fenomeno del body rental assume un carattere marginale all'interno delle aziende intervistate. Infatti tutti i partecipanti hanno dichiarato che usano o hanno usato personale in body rental nella percentuale tra lo 0 e il 15 per cento. Da sottolineare le criticità che le imprese hanno riscontrato nell'uso del body rental: problemi nella gestione delle risorse umane, scarsa affidabilità, perdita di know-how al rilascio della persona. Altrettanto poco incoraggianti le motivazioni che stanno alla base di un utilizzo in futuro di rapporti lavorativi del genere: tra le risposte più significative emerge sempre la scarsa affidabilità e la scarsa preparazione del personale, il dover iniziare da capo ogni volta con la formazione specifica sui progetti lavorativi. Tra chi ha fatto uso di body rental, pensa pure che possono esistere forme alternative più efficienti per integrare la propria forza lavoro. Quali? Coltivare i talenti fin dagli studi universitari con borse di studio aziendali sovvenzionate in parte da contributi pubblici e avviare figure junior o intermedie da tenere in organico in maniera stabile e consolidata. Tra le ragioni delle aziende che invece non hanno

utilizzato il body rental troviamo risposte variegate: da chi non lo usa perché non è in linea con la filosofia aziendale a chi non lo considera adeguato alle metodologie di sviluppo; c'è pure chi non lo ritiene adatto all'attività lavorativa, soprattutto nei casi di lavori estremamente specialistici; ma c'è chi ne fa anche una questione di costi troppo elevati da un lato o chi ritiene davvero difficile, se non impossibile, trovare competenze adeguate alle tecnologie utilizzate nel mercato del body rental. Tuttavia, tra le aziende che non hanno ancora fatto uso del body rental, c'è un 25% che potrebbe essere interessato a usarlo in futuro. Forse alcuni risultati potevano sembrare scontati guardando il fenomeno dal lato aziendale. C'è da dire invece che alcune risposte, dal punto di vista qualitativo del questionario, hanno dimostrato come le piccole e medie imprese Ict italiane, in particolare, non sembrano puntare in maniera così determinante su tipologie contrattuali che non garantiscono qualità del lavoro, competenze e diritti per i lavoratori Ict. Forse a volte vale sempre l'esperienza diretta per toccare con mano i limiti di un fenomeno contrattuale che - soprattutto con l'avanzata continua delle tecnologie nel mondo del lavoro - ha sempre più bisogno di essere contrastato in maniera chiara e precisa.

### La voce dei lavoratori

D'altro canto, raccontando le testimonianze di Paolo e Luigi (*nomi di fantasia, ndr*) che hanno vissuto in prima persona l'esperienza del body rental, si possono confermare diversi aspetti già rilevati dall'indagine svolta da Assintel.



Paolo ha iniziato a lavorare nel 2015 per conto di un'azienda di servizi informatici per tre anni. "Le mie esperienze di body rental - ci racconta - si rifanno proprio al periodo dal 2015 al 2018, quando ero dipendente di questa prima azienda". Nel periodo in questione il lavoratore è stato dipendente, anche a tempo indeterminato, della stessa società ma ha cambiato clienti spesso.

"La mia azienda del tempo - spiega Paolo - offriva sia supporto sistematico che sviluppo presso il cliente. Le persone a offrire questi servizi erano quasi sempre le stesse (esistevano pochissimi specialisti), di conseguenza capitava spesso di essere sistemista su un progetto e sviluppatore su un altro (talvolta anche sullo stesso cliente). Da quello che ho visto (di solito un'azienda che si appoggia a una società di body rental si appoggia a diverse società di body rental contemporaneamente), era una cosa piuttosto comune".

Luigi invece vanta più di un decennio di lavoro nel settore della sicurezza informatica e nella gestione dei sistemi It, con esperienze in diverse aziende di vari settori. Sui contratti ci dice che ne ha avuto uno di "collaborazione occasionale", quando a tutti gli effetti era un subordinato, e successivamente uno a progetto, sempre per la stessa attività, con la

stessa azienda e lo stesso cliente. "Poi anche successivamente - spiega Luigi - con altre aziende ho avuto contratti di apprendistato e a tempo indeterminato ma alla fine era sempre in body rental". Ci tiene a raccontare di un caso in cui "una di queste aziende non pagava i contributi previdenziali ai dipendenti e solo grazie all'intervento dell'Ispettorato del lavoro abbiamo ottenuto una multa al committente".

Un passaggio particolare della testimonianza di Paolo è invece dedicato al tema delle competenze che secondo lui "sono richieste, passami il termine, un tanto al chilo". E prosegue raccontandoci che "non importa cosa tu sappia fare, perché poi il tuo cv verrà "massaggiato" per farlo combaciare con i desiderata del cliente e un'ora venduta è pur sempre un'ora venduta, quindi un qualche uso te lo si trova. Aziende e gruppi più grandi (come Reply e Accenture) spesso hanno sottaziende controllate o business unit che si specializzano, ma non è raro che queste divisioni si passino i dipendenti per coprire eventuali bisogni".

A tal proposito, un approfondimento lo dedica sul subappalto. "Ad esempio - incalza il lavoratore - mentre ero in body rental "di secondo livello" (cioè la mia azienda mi aveva

mandato in body rental presso un'azienda di body rental più grande) ero assegnato a una Business Unit, ma per tutta la mia presenza lì c'era un mio monte ore che veniva ceduto a un'altra Business Unit che aveva un buco di competenze che potevo coprire". Su questo, anche Luigi sottolinea che, sulle competenze richieste dalle aziende, va considerato innanzitutto la posizione lavorativa da ricoprire e che non è sempre facile una valutazione di merito sul lavoratore.

Abbiamo poi provato a capire insieme quali possano essere i pro e i contro di questa pratica contrattuale. "L'unico vero vantaggio che mi viene in mente - precisa Paolo - è che si trova lavoro davvero in fretta (tuttora, pur avendo passato gli ultimi 3 anni a bloccare numeri di recruiter e Hr di aziende di body rental, almeno uno al mese riesce a trovarmi) e che tutto sommato i rimorsi nel prendere e andarsene verso lidi migliori sono inesistenti. Insomma, metti il pane in tavola e te ne vai appena puoi". Luigi invece è più duro: "Io non ne ho mai visti, a partire dall'inizio quando avevo 3 aziende tra me e il cliente finale: prendevo 800 euro al mese per fare lo stesso lavoro di altri che prendevano 1600 euro, senza contare mensilità aggiuntive e tutele contrattuali". Sugli svan-

taggi invece ci dicono che ce ne sono. "Si lavora davvero male (perché tra gente che viene spostata e gente che pensa solo a scappare, avere un team coerente per più di una settimana è pura fortuna), gli straordinari non pagati sono la norma e il cliente ti tratta praticamente sempre come un dipendente di serie b (di fatto l'approvazione ferie/permessi passa dal cliente, ma ti scordi l'accesso alla mensa, al parcheggio e via dicendo)". Su questi aspetti, ci dipinge un quadro preoccupante anche su salute e sicurezza": "la combinazione porta moltissimi tech worker al burnout". E rincarano la dose sugli aspetti negativi: "Se sei un professionista a partita Iva il discorso cambia: tu hai le tue tariffe, la tua organizzazione del lavoro e via dicendo. Ma così era semplice sfruttamento".

Per quali motivi alcune società di consulenza e le aziende Ict in Italia stipulano contratti di body rental pur non avendo i requisiti per fare intermediazione di lavoro? Secondo Paolo le aziende lo fanno perché possono (non ne senso che è legale, nel senso che nessuno insiste per applicare le norme sull'intermediazione del lavoro): per l'azienda-fornitrice è un modo facile e abbastanza sicuro di fatturare, perché il cliente paga le ore di lavoro, non i risultati; per l'azienda-cliente ci sono molti vantaggi nell'avere un pool di tecnici Ict esterni che si può allargare o restringere con poco preavviso a seconda dei bisogni". E poi ha aggiunto che "questo chiaramente "funziona" (nel senso che il software prodotto fa spesso schifo, ma intanto tutti quelli che prendono le decisioni sono contenti - o almeno



moderatamente scontenti) solo perché l'Ict è considerato ancillare al core-business dell'azienda, e quindi una spesa che va ridotta, piuttosto che un aspetto fondamentale per il funzionamento aziendale (la cosa paradossale è che quasi tutti i clienti che ho visto, in un modo o nell'altro, erano aziende che campavano commerciando in informazione)".

Luigi è più tranchant: "Perché lo fanno? Beh, perché siamo in Italia, e la cultura è quella. Si pensa a guadagnare sulle spalle altrui piuttosto che a instaurare una collaborazione vantaggiosa per tutti e duratura". Superato l'aspetto della consapevolezza del fenomeno tra i tech worker (per Paolo "è molto scarsa", mentre Luigi è di diverso avviso), i fatti sono chiari: il fenomeno esiste.

Lo abbiamo chiesto sempre a loro, ai lavoratori, ottenendo risposte di sostanza. "Bisogna agire su tre fronti - esordisce Paolo - a partire dalla consapevolezza tra le aziende-clienti, sia sotto l'aspetto dell'importanza di cosa effettivamente stanno esternalizzando (spesso a rischio di vendor lock-in, ovvero "Come lo rimpiazzi un intero reparto Ict dalla mattina alla sera?"), sia sull'impatto che questo modo di lavorare ha sulla qualità del prodotto. Secondo fronte su cui agire, è la consapevolezza da parte dei tech worker di

quello che vuol dire lavorare in questa modalità e dell'impatto che ha sulla propria vita, per imparare a difendersi; infine bisognerebbe che le leggi sull'intermediazione del lavoro venissero applicate". Lo stesso vale per Luigi, per il quale "servono più controlli, multe alle aziende e indennizzi ai lavoratori, oppure regolarizzare meglio la situazione". Poi, ampliando il discorso, sottolinea: "Al di là dei giovani che possono avere le loro difficoltà nel denunciare il fenomeno e delle evoluzioni tecnologiche che d'altra parte dovrebbero dare la possibilità a ognuno di rendersi consapevole di un fenomeno, serve fare più informazione sul body rental. Agli inizi, secondo me, è più difficile denunciare forme contrattuali del genere: si pensa di più a come mantenersi gli studi o pagare le spese di affitto, se si è per esempio studenti-lavoratori. Servono delle tutele maggiori e certe per tutti quei lavoratori che denunciano il body rental".

Body rental o meno, quel che conta è saper riconoscere il proprio valore lavorativo e personale e fare una domanda a se stessi, del tipo: "Che cosa posso fare per far sì che tutto ciò non avvenga?".

**Luigi: "Prendevo appena 800 euro al mese per fare lo stesso lavoro di altri pagati 1.600 euro"**