

Formazione e riqualificazione professionale nel CCNL somministrazione: il caso dell'Art. 25

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 21 febbraio 2022, n. 7

L'avvento della pandemia ha sostenuto il ricorso a contratti atipici, utilizzati dalle aziende per far fronte alla crescente necessità di flessibilità. In questo solco si colloca **l'aumento dei contratti lavoro in somministrazione**, così come riportato nella [nota congiunturale](#) rilasciata il 17 gennaio 2022 dall'Osservatorio Nazionale Ebitemp, l'ente bilaterale che eroga prestazioni di welfare contrattuale in favore dei lavoratori interinali.

A novembre 2021 si è registrato un aumento medio mensile di occupati pari al 21,4% su base annua, corrispondente a +92.737 unità rispetto a novembre 2020 (+26,1% a tempo determinato e +6,1% a tempo indeterminato), e un incremento pari al +23,8% di ore lavorare (+29,6% per il tempo determinato e +9% per il tempo indeterminato).

La crescita degli occupati registrata tra novembre 2019 (417.349 unità, di cui 88.047 a tempo indeterminato) **e novembre 2021** (525.558 unità di cui 107.684 a tempo indeterminato) **conferma così la reazione del mercato del lavoro interinale alla crisi economica da Covid-19.**

Nel profondo contesto di diversità e mutevolezza dei contesti produttivi ed organizzativi delle imprese utilizzatrici presso cui i somministrati svolgono la propria missione, **un solido sostegno a favore della crescita e della continuità occupazione è rappresentato dal sistema di formazione** designato dall'art. 11 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro, che prevede una serie di iniziative differenziate per i lavoratori assunti a tempo determinato e a tempo indeterminato, con l'obiettivo comune di "accrescerne le opportunità occupazionali e le capacità di adattamento ai contesti produttivi ed organizzativi delle imprese utilizzatrici".

In questa sede si ci propone di **approfondire la disciplina della Mancanza di Occasione di**

Formazione e riqualificazione professionale nel CCNL somministrazione: il caso dell'Art. 25

Lavoro (c. d. MOL) disciplinata dall'art. 25, prevista per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia, che inverte il diritto del lavoratore alla qualificazione e riqualificazione professionale prevista dall'art. 12, in cui le parti affermano l'obiettivo congiunto di "sviluppare un sistema formativo che implementi le capacità e le conoscenze dei lavoratori somministrati lungo tutto il percorso della loro vita lavorativa".

Si tratta di una **procedura piuttosto articolata**, concordata e **presidiata sia dai sindacati di categoria sia dalle Agenzie**, che prevede altresì il **coinvolgimento di Forma.Temp**, l'ente bilaterale che sostiene la formazione dei lavoratori interinali, che finanzia e subordina il licenziamento all'espletamento di un percorso di riqualificazione professionale della durata di minimo 6 mesi (estendibili fino a 8 in base all'età) per i lavoratori a tempo indeterminato.

Dal punto di vista operativo, l'art. 25 prevede che "l'Agenzia, nel caso in cui non possa più mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro, avvia la procedura, [...], mediante comunicazione a Forma.Temp di messa in disponibilità".

Contestualmente, l'Agenzia è tenuta a comunicare al lavoratore la procedura a suo carico, e a fornirgli i riferimenti dei rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmataria il CCNL e a sottoporgli la liberatoria per poter essere contattato dagli stessi.

Durante la procedura di MOL, al lavoratore viene corrisposta un'indennità mensile lorda pari a 1000 euro (importo che si dimezza in caso di lavoratori part-time), comprensivo di TFR, che viene rimborsato all'Agenzia da Forma.Temp.

Entro la data di attivazione della procedura MOL, **l'Agenzia deve effettuare il Bilancio delle Competenze e redigere il progetto di riqualificazione condiviso con il lavoratore**. In seguito, il progetto viene inviato alle OO.SS. per le opportune valutazioni. Entro 60 giorni fine mese dalla data di attivazione della procedura, le **Parti sono tenute ad incontrarsi per definire e sottoscrivere un Accordo sui contenuti del progetto di riqualificazione professionale**, sulla base di quanto proposto dall'Agenzia e già preventivamente condiviso con il lavoratore. L'Accordo ha validità se sottoscritto dall'Agenzia e da almeno una componente sindacale.

L'Accordo deve contenere le seguenti indicazioni: (i) "indicare l'ambito territoriale entro cui [l'Agenzia] è tenuta a valutare le possibili occasioni di ricollocazione", in ottemperanza con quanto previsto dall'art. 50, che disciplina la congruità delle proposte di ricollocazione; (ii) "definire il patrimonio professionale del lavoratore" e (iii) "indicare le attività del percorso di riqualificazione

Formazione e riqualificazione professionale nel CCNL somministrazione: il caso dell'Art. 25

professionale che [l'Agenzia] si impegna a porre in essere, [...], al fine di favorire la ricollocazione del lavoratore”.

Il percorso formativo di riqualificazione deve avere una durata minima di 60 ore, e deve essere completato entro un mese dal termine della procedura MOL.

Al fine di garantire l'effettività della procedura di MOL, qualora l'agenzia non attui gli interventi formativi di riqualificazione professionale previsti dall'Accordo siglato con i sindacati, è prevista la restituzione della somma percepita dall'agenzia a titolo di rimborso erogata da Forma.Temp.

Già disciplinato dal precedente accordo collettivo del 2014, **la procedura di Mancanza di Occasione di Lavoro è stato rinnovato nel 2019** nella forma appena descritta, di cui si può apprezzare la maggior **chiarezza** nelle fasi di attivazione e il maggior **grado di inclusività** rispetto alla versione precedente. La procedura di MOL **rappresenta una sintesi tra politiche passive e attive del lavoro**, sostenendo il lavoratore con strumenti di tutela e sostegno al reddito e con strumenti di formazione e accompagnamento professionale volti a preservare la sua continuità occupazione.

Nell'attuale contesto dei mercati transizionali del lavoro, caratterizzati da carriere discontinue, la procedura di Mancanza di Occasione di Lavoro **rappresenta un esempio fungibile del ruolo che le parti sociali possono giocare nella progettazione e nell'implementazione di politiche attive**. Un esempio che testimonia la maturità dei tempi nel costruire un sistema di politiche del lavoro che non sia solo nelle mani dell'attore statale.

Cecilia Leccardi

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei Contesti Sociali e di Lavoro

Università degli studi di Siena

 @CeciliaLeccardi