

## **Primo accordo integrativo per i lavoratori in somministrazione**

di Silvia Degl'Innocenti

A differenza di quanto Cgil, Cisl e Uil avevano auspicato nel documento unitario del 12 gennaio 2012 presentato al Governo in cui si sottolineava anche l'importanza di valorizzare il ruolo della somministrazione e delle agenzie per il lavoro, la recente riforma ha scelto di far passare lo strumento della somministrazione quasi in "sordina" inserendolo solamente in alcuni capitoli riconducibili al lavoro a tempo determinato.

Questa scelta se da un lato non ha creato un danno al settore, sicuramente non lo ha valorizzato come ci si aspettava.

Tutto quello che nell'ambito della somministrazione sindacati e agenzie hanno costruito in questi anni, dalle tutele alla bilateralità di settore, poteva e può essere ricondotto alla tanto citata "Buona Flessibilità".

Proprio in quest'ottica il 4 luglio 2012, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil, Uiltemp insieme all'agenzia per il lavoro InJob S.p.A. hanno siglato il primo accordo integrativo per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione.

Diversi sono i punti qualificanti ed innovativi dell'intesa.

Di particolare importanza è il rafforzamento della Bilateralità di settore (Ebi.temp, Forma.temp e Fon.temp) con l'impegno, da parte di InJob S.p.A., di provvedere all'adesione generalizzata alla previdenza complementare di settore per i dipendenti assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato e a tempo determinato al raggiungimento dei tre mesi di anzianità lavorativa. Questa novità, che non esclude la scelta del singolo di aderire o meno al fondo previdenziale attraverso il versamento del suo TRF che rimane sempre una scelta libera e volontaria, è importante per il rilancio della previdenza completa, soprattutto in un ambito in cui la discontinuità lavorativa è la normalità.

L'adesione generalizzata per via contrattuale consente al fondo pensione di attivare una posizione previdenziale con il solo contributo del datore di lavoro a beneficio dei lavoratori interessati. Inoltre i lavoratori saranno puntualmente informati circa le prospettive della propria copertura pensionistica futura e le opportunità offerte dalla partecipazione al fondo pensione, anche al fine di incentivare l'ulteriore conferimento del TFR e del contributo a proprio carico. In base al contratto collettivo dei lavoratori in somministrazione, peraltro, il contributo a carico del datore di lavoro viene coperto tramite gli stanziamenti effettuati dalla bilateralità di settore.

Sempre nell'ambito della previdenza per i lavoratori che aderiscono con il proprio TFR, InJob S.p.A. conferisce un contributo aggiuntivo di una tantum pari a 100/00 euro.

Oltre a questo l'intesa garantisce per i lavoratori a tempo indeterminato il riconoscimento di un premio pari a 500/00 euro annuali per i lavoratori che, in forza a marzo del 2013, hanno maturato un'anzianità di 12 mesi presso Apl.

Il premio spetta, in misura riproporzionata, anche ai lavoratori che sono oggetto di trasformazione da tempo determinato a indeterminato.

Questa intesa conferma il cambio di veste che le agenzie per il lavoro, anche grazie al ruolo della contrattazione, hanno attivato diventando sempre più dei veri e propri datori di lavoro e non dei semplici fruitori/fornitori di lavoro.

Infatti l'accordo si sviluppa anche attraverso il riconoscimento di servizi mirati alla persona che potrà accedere ad una serie di convenzioni.

Particolarmente interessate risulta il capitolo della consulenza professionale, dove InJob S.p.A. mette nero su bianco l'impegno a svolgere tutta una serie di attività legate all'occupabilità del lavoratore, alla sua crescita professionale, all'aggiornamento del curricula e all'orientamento professionale, rafforzando l'accompagnamento del lavoratore una volta terminata la missione attraverso un supporto specifico.

Questo punto è in continuità anche con quanto previsto dell'ultimo Ccnldi settore che ha costruito delle prestazioni, legate alla bilateralità, che accompagnano il lavoratore somministrato anche dopo la fine della missione.

Il settore della somministrazione ha nel tempo scelto di tutelare il lavoratore durante il suo percorso lavorativo e non "soltanto" durante il periodo di lavoro.

Dalla formazione alla previdenza completa, passando dalle prestazioni, chi oggi ha un lavoro con somministrazione di almeno 30 gg, anche una volta terminata la missione, può usufruire di quanto la bilateralità ha saputo costruire.

Proprio per questo non si capisce perché la recente riforma del mercato del lavoro abbia deciso di mettere sullo stesso piano somministrazione e tempo determinato, non valorizzando la somministrazione per quella che è: una flessibilità tutelata e più costosa.

Questo accordo ne è una dimostrazione, infatti oltre ad essere il primo nel settore, è un accordo complessivo che oltre a toccare temi vicini alle persone evidenzia il nuovo ruolo e la nuova presa di responsabilità delle agenzie per il lavoro.

Tutto questo non può che essere l'inizio di quanto le parti andranno a regolamentare nel nuovo Ccnl di settore che vedrà impegnati sindacati e associazioni datoriali entro la fine del 2012.

*Silvia Degl'Innocenti*  
Segreteria Felsa-Cisl