

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 14 gennaio 2019, n. 2

Il 21 dicembre 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di rinnovo del contratto collettivo nazionale per la categoria delle agenzie di somministrazione dalle organizzazioni sindacali di settore, Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uiltemp, e, rispettivamente, dalle associazioni di rappresentanza datoriali, Assolavoro e Assosomm.

L'accordo segna una tappa importante per il settore, poiché si prefigge di soddisfare le esigenze di tutela progressivamente emerse rispetto **alle modalità di impiego della manodopera somministrata, in aumento negli ultimi anni**, nell'ottica, più estesa, di governare la tenuta economico sociale complessiva su cui si erge il sistema, sempre più frammentato, delle organizzazioni aziendali. **In questa prospettiva si coglie la centralità del tema della continuità occupazionale e reddituale quale forma di garanzia prioritaria per tale categoria di lavoratori**, per sua natura maggiormente esposta al rischio di *turn over* e discontinuità dei percorsi professionali, attraverso il potenziamento degli istituti di *welfare* del settore, in senso ampio, e la valorizzazione delle relazioni sindacali come strumento di inclusione sociale.

È strumentale, in questa prospettiva, **l'implementazione di un sistema di formazione professionale più adeguato rispetto all'evoluzione del mercato del lavoro**, che si realizza, sul piano organizzativo, anche attraverso la razionalizzazione dei fondi degli Enti bilaterali, volta a garantirne un impiego più efficiente.

Sotto il profilo delle relazioni sindacali, invece, **ne viene valorizzata la dimensione territoriale nell'ambito delle Commissioni Macro-Territoriali - in sostituzione delle precedenti CST -**,

quale infrastruttura logistica per la gestione delle transizioni occupazionali alla luce delle peculiari esigenze dei territori. Tra le funzioni delle CSMT figura, infatti, l'individuazione dei fabbisogni formativi per la determinazione di progetti formativi di particolare rilevanza, la previsione di ulteriori casi di proroga del contratto di lavoro, oltre a quelli previsti dall'intesa, a beneficio della continuità occupazionale della forza lavoro, nonché la regolamentazione di ulteriori ipotesi di ricorso all'istituto del Monte Ore Garantito.

L'accordo individua, **sulla base di determinati requisiti legati all'anzianità lavorativa e ai giorni di disoccupazione, una platea di lavoratori somministrati cui è riconosciuto un diritto soggettivo alla formazione, connesso alla fruizione di misure rafforzate di sostegno al reddito erogate dal Fondo di solidarietà.** Il riconoscimento di tale diritto accorda al lavoratore che ne ha la titolarità la facoltà di scegliere discrezionalmente l'agenzia per il lavoro per poter beneficiare dell'offerta formativa da quest'ultima erogata, previo bilancio delle competenze, che assicura l'allineamento tra l'intervento di (ri)qualificazione e la concreta spendibilità dell'*output*. La qualità dell'intervento erogato viene presidiata attraverso la previsione contrattuale di un **monte ore minimo di formazione e, soprattutto, dell'obbligo di *placement* secondo il regime generale dedicato alla formazione professionale.**

Una particolare attenzione viene rivolta allo sviluppo delle competenze professionali funzionali ai nuovi modelli organizzativi e produttivi aziendali. Ne è una testimonianza la devoluzione del 60% delle risorse destinate alla formazione di base per lo sviluppo delle competenze digitali ed informatiche. Inoltre, vengono attratti nell'area della formazione professionale gli interventi finalizzati all'acquisizione di nuove e/o specifiche professionalità, sulla base dell'analisi dei fabbisogni del mercato, cui possono accedere anche i soggetti non ancora avviati ad una missione, con la previsione dell'obbligo di *placement* in misura pari al 35%.

La rilevanza di una formazione costante, lungo l'arco della vita lavorativa del singolo, per scongiurare l'obsolescenza e/o l'inadeguatezza delle competenze possedute a fronte dell'evoluzione delle professionalità e del contenuto delle mansioni, induce a porre l'accento **sul capitolo della formazione professionale, che prefigura il riconoscimento di un bonus formativo a determinate categorie di soggetti.** Si tratta di lavoratori in missione, e con una determinata anzianità, ovvero lavoratrici madri alla conclusione del periodo di astensione

obbligatoria, e lavoratori che abbiano riportato una riduzione della capacità lavorativa a seguito di infortunio. Tale bonus conferisce il diritto ad accedere ad un corso formativo individuato sulla base di un catalogo nazionale. **Inoltre, la previsione di un “libretto esperienziale”, che annoti i corsi di formazione erogati per ciascun soggetto attraverso il ricorso alle risorse della bilateralità**, è funzionale ad evitare la duplicazione e la congruenza degli interventi rispetto al bagaglio professionale del soggetto, preservando la spendibilità ed effettività del corso.

A complemento del sistema formativo, è prevista nell'intesa **l'implementazione delle misure di welfare attraverso l'ampliamento delle prestazioni erogate dalla bilateralità, a titolo esemplificativo nell'ambito della tutela sanitaria, della mobilità, e il rafforzamento del sistema previdenziale integrativo di settore**, con l'affermazione, inoltre, del principio di parità trattamento rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore sotto il profilo dell'accesso a forme di *welfare* bilaterale eventualmente previste nel settore di appartenenza dell'azienda utilizzatrice.

Tale istanza di tutela dei lavoratori somministrati viene coniugata, per altro verso, con la **necessità di salvaguardare la flessibilità propria della somministrazione, nonché condizioni di mercato sostenibili per le agenzie per il lavoro, insistendo su un quadro legislativo mutato rispetto al momento della presentazione della piattaforma sindacale nel mese di febbraio 2017**, prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 87/2019, convertito in l. n. 96/2019.

Nello specifico, l'art. 1 dell'accordo interviene sulla disciplina del rapporto di lavoro a termine in somministrazione, individuando, al comma 1, in attuazione della delega alla contrattazione collettiva ex art. 19, comma 2 D.lgs. n. 81/2015, **un duplice termine di durata massima del rapporto lavorativo tra l'agenzia e il lavoratore. Il primo coincide con quello previsto dai contratti collettivi applicati dall'azienda presso la quale il lavoratore è inviato in missione, e, in mancanza, è fissato a 24 mesi**. Tale disposizione ha la finalità di allineare la durata del contratto di lavoro tra l'agenzia e il lavoratore al limite temporale imposto all'utilizzatore nell'assunzione temporanea di forza lavoro, secondo la medesima logica sottesa alla previsione del termine di 36 mesi di cui all'art. 47, comma 1 del Ccnl previgente.

Tuttavia, qualora lo stesso lavoratore sia impiegato dall'agenzia presso diversi utilizzatori, il rapporto di lavoro tra l'agenzia e il lavoratore può avere una durata massima pari a 48 mesi. Tale previsione, da un lato, appare rispettosa della volontà del legislatore, confermata dalla Circolare ministeriale n. 17/2018, di estendere un limite di durata massima anche al rapporto lavorativo tra l'agenzia e il lavoratore - prima inesistente -, a prescindere dalla circostanza che quest'ultimo venga inviato in missione presso lo stesso ovvero diverse aziende utilizzatrici. **Nel contempo, la previsione di un termine più elevato mira a preservare la continuità occupazionale del lavoratore somministrato, oltre la durata della singola missione presso un utilizzatore,** valorizzando il ruolo dell'agenzia di facilitatore delle transizioni da un'occupazione all'altra, al di là della mera funzione del collocamento.

La salvaguardia dei livelli occupazionali è, inoltre, perseguita attraverso la definizione, all'art. 1, comma 2 dell'intesa in commento, di **un regime transitorio che, diversamente da quanto indicato dalla circolare Ministeriale n. 17/2018, consente di computare i contratti di lavoro, stipulati dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2018, nel calcolo dell'anzianità lavorativa dei lavoratori somministrati fino ad un massimo di 12 mesi.**

Mentre gli artt. 1 e 2 dell'intesa sono immediatamente applicabili dalla data di sottoscrizione dell'intesa - quindi dal 21 dicembre scorso -, ai sensi dell'art. 23 dell'accordo, le altre disposizioni hanno efficacia temporale a far data dal 1° gennaio 2019, previa deliberazione degli organi deliberativi e/o assembleari delle parti stipulanti, e fermo restando il necessario adeguamento da parte degli Enti bilaterali, in particolare per gli aspetti di natura procedurale.

Rimane fermo che, essendo l'efficacia soggettiva di tali disposizioni limitata alle agenzie per il lavoro, **nei confronti dell'azienda utilizzatrice trovano applicazione le regole ordinarie sul calcolo dell'anzianità lavorativa dei lavoratori assunti a termine - anche in somministrazione -, nonché il limite temporale di 24 mesi ex art. 19, comma 1 D.lgs n. 81/2015, o quello eventualmente previsto dai contratti collettivi di settore.**

L'art. 1, comma 3 dell'intesa disciplina il regime delle proroghe in attuazione dell'art. 34, comma 2

D.lgs. n. 81/2015 – rimasto immutato con l’entrata in vigore del decreto dignità – che rinvia al contratto collettivo del somministratore per la definizione dei casi e della durata delle proroghe. **In deroga al limite delle quattro proroghe, fissato ex lege dalla novella, viene riconfermata la possibilità, prevista dal Ccnl previgente, di prorogare il contratto di lavoro in somministrazione fino ad un massimo di sei volte, nell’arco del limite legale di 24 mesi, e fino a otto qualora il limite di durata del contratto, previsto dalla contrattazione collettiva dell’utilizzatore, sia superiore a 24 mesi.**

Al fine di incentivare l’occupazione di particolari categorie di soggetti, maggiormente esposti al rischio di esclusione dal mercato del lavoro, viene consentita, in ogni caso, la possibilità di proroga fino a 8 volte, ammessa, altresì, nelle ipotesi in cui sia ritenuto opportuno dalla contrattazione collettiva territoriale per assicurare la continuità occupazionale dei lavoratori.

Una particolare modalità di svolgimento del rapporto di lavoro a termine è rappresentata dal Monte Ore Garantito, figlio della sperimentazione dell’ultimo quadriennio durante la vigenza del precedente contratto collettivo, avvenuta sotto il monitoraggio delle parti sociali nell’ambito della Commissione Paritetica Nazionale.

Sulla base di un contratto di lavoro della durata minima pari a tre mesi, ferma restando la garanzia di una retribuzione minima del 25%, nel rispetto del principio di parità di trattamento, viene stabilito contrattualmente il monte ore di lavoro che sarà svolto dal lavoratore somministrato in base alle effettive esigenze dell’azienda utilizzatrice. L’orario e il giorno di svolgimento della prestazione, nel rispetto della fascia oraria stabilita contrattualmente, sono comunicati con un preavviso di 24 ore al lavoratore, su cui grava l’obbligo di reperibilità e di divieto di rifiuto ingiustificato. La disciplina persegue la finalità di attrarre, nell’ambito della somministrazione, quale strumento di flessibilità maggiormente garantista, rapporti lavorativi di tipo intermittente per la natura dell’attività svolta.

L’istituto è, infatti, per questo consentito solo in alcuni settori tipizzati dall’art. 3 dell’intesa, oltre ai casi individuati eventualmente dalle parti sociali con specifiche intese, laddove si registrino esigenze particolari di impiego flessibile della prestazione.

Tra questi, sono stati individuate alcune attività particolari – segnatamente, quelle alberghiere, di ristorazione, dei servizi offerti dalle agenzie di viaggio e dei servizi alla persona-, ove tale esigenza di impiego intermittente della forza lavoro risulta particolarmente accentuata. In questi casi, diversamente da quanto previsto dal precedente contratto collettivo, **è consentito l'impiego del MOG anche sulla base di un contratto di lavoro di durata pari ad un mese, ma con la previsione di una percentuale più elevata della retribuzione minima garantita, pari al 30%.**

Per altro verso, l'accordo del 21 dicembre scorso promuove **rapporti lavorativi più prolungati, anche attraverso sistemi premiali nei confronti delle agenzie, a carico della bilateralità, in proporzione della durata delle missioni nell'ambito di un rapporto lavorativo a tempo indeterminato ex art. 5.** Nel contempo, viene rafforzato nella somministrazione il principio del *welfare to work*, che permea la maggior parte dei modelli di politiche attive o di attivazione esistenti in Europa, nella direzione di una maggiore responsabilizzazione del lavoratore, attraverso la ridefinizione del codice disciplinare per rifiuto ingiustificato dell'offerta formativa ovvero di un'offerta di lavoro congrua, e di irreperibilità.

In materia di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato, **viene riconfermata la previsione della procedura ex art. 25 Ccnl, attivata al termine della missione qualora perduri l'impossibilità di ricollocare il lavoratore.** Tale disciplina scongiura che la sola cessazione della missione possa costituire motivo di conclusione del rapporto stipulato a tempo indeterminato, richiedendo un impegno ulteriore all'agenzia nel tentare il reinserimento nel mercato del lavoro del lavoratore in disponibilità.

La procedura è infatti devoluta al rafforzamento dell'occupabilità del lavoratore interessato, attraverso un intervento formativo erogato sulla base di un accordo sindacale, previa realizzazione del bilancio delle competenze. La serietà del processo è presidiata attraverso **l'aumento del monte ore minimo di formazione, elevato a 60, dall'incremento dell'importo dell'indennità di disponibilità e dal prolungamento della durata della procedura, fino a 8 mesi, in proporzione alla maggiore anzianità del lavoratore,** viste le maggiori difficoltà di ricollocazione nel caso di età più elevata.

Infine, in tema di tipologie contrattuali, l'intesa del 21 dicembre scorso introduce **l'apprendistato di I° e III° livello, mediante il richiamo alla disciplina del Ccnl applicato dall'azienda utilizzatrice o, in mancanza, all'Accordo Interconfederale sottoscritto il 18 maggio 2016 da Confindustria e CGIL, CISL e UIL.**

Arianna D'Ascenzo

 [@a_dascenzo](#)