

Nel mese di febbraio scorso le organizzazioni sindacali dei lavoratori somministrati, NIDIL CGIL, FELSA CISL e UILTEMP, hanno varato la piattaforma di rinnovo del contratto collettivo nazionale applicato alle agenzie per il lavoro, cui ha fatto seguito la recente apertura della fase delle trattative con le associazioni di rappresentanza del settore.

Come si evince dalle premesse indicate in apertura del testo della piattaforma, **la proposta da parte sindacale traduce in termini regolativi le istanze di tutela emergenti dalle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro**, caratterizzate dal mutamento dei processi di produzione e, di conseguenza, delle modalità di impiego della forza lavoro.

La maggiore frammentazione delle fasi di realizzazione di un prodotto o di erogazione di un servizio, che avviene ad intensità variabile a seconda dei periodi di riferimento e si dipana oltre i confini nazionali o di realtà produttive circoscritte, disegnando nuove mappe nella geografia del lavoro, **evidenzia l'esigenza di contenimento dei costi fissi da parte dell'azienda, sollecitando, nell'ambito della gestione delle risorse umane, la diffusione di tecniche di esternalizzazione della manodopera variamente modulate.**

In questo contesto, **le parti sociali ambiscono alla valorizzazione della somministrazione attraverso il potenziamento degli strumenti previsti dalla normativa vigente, sullo sfondo di un sistema trasparente che scongiuri l'affermazione di prassi distorsive dell'istituto**, il quale, talvolta, si cela dietro forme diverse di *outsourcing* in una logica di compressione del costo del lavoro. In quest'ottica, **la proposta sindacale invoca una maggiore responsabilizzazione delle agenzie per il lavoro, oltre la dimensione della flessibilità contrattuale e della mera datorialità formale**, coerentemente con le sollecitazioni del legislatore che, con il d.lgs. n. 150/2015, ha assegnato a queste ultime un ruolo proattivo nella filiera delle politiche attive.

Uno dei punti nodali della piattaforma è quello di garantire l'effettiva applicazione del principio, di derivazione comunitaria, della parità di trattamento, arginando il rischio di un utilizzo distorto dell'istituto come veicolo di riduzione del costo della manodopera mediante pratiche sostanzialmente discriminatorie tra dipendenti diretti delle aziende utilizzatrici e lavoratori

somministrati. **In questa logica si inscrivono i capitoli dedicati ai “diritti individuali” e al “trattamento retributivo” che, anche al fine di chiarire le questioni interpretative scaturite nel periodo di vigenza del Ccnl 7 aprile 2014, ancora in essere, sollevano l’esigenza di definire le modalità di fruizione, dai parte dei lavoratori in somministrazione, dei diritti connessi al rapporto di lavoro.** A tale proposito, si suggerisce l’inserimento nel testo del contratto collettivo di alcune precisazioni, come, a titolo esemplificativo, che la paga oraria non sia comunque inferiore a quella riconosciuta nel Ccnl

dell’utilizzatore, che il periodo di godimento delle ferie coincida con quello in uso secondo la prassi invalsa nell’azienda utilizzatrice, nonché il divieto di liquidazione delle ferie nel caso di missioni plurime reiterate presso lo stesso utilizzatore.

Per evitare interruzioni “strumentali” delle missioni nei periodi di festività, si propone, inoltre, che al lavoratore, in presenza di determinate condizioni, sia garantita comunque una continuità retributiva attraverso l’erogazione di un’indennità pari al 50% della retribuzione che sarebbe spettata se quest’ultimo fosse stato effettivamente impiegato nel periodo compreso tra il 20 dicembre e il 7 gennaio. **Per le lavoratrici in maternità nel corso della missione, ove la maternità si prolunghi oltre la scadenza di quest’ultima,** si suggerisce la piena applicazione del trattamento contemplato dal Ccnl dell’utilizzatore, nonché del diritto di precedenza, e l’integrazione dell’indennità di maternità al 100% nel periodo di disponibilità.

A presidio dell’effettiva osservanza delle tutele previste per i lavoratori somministrati, si prefigura **l’implementazione del sistema di rappresentanza del settore che, attraverso il recepimento dell’Accordo Quadro sulla rappresentanza, sottoscritto da NIDIL CGIL, FELSA CISL e UILTEMP, nonché dalle associazioni di rappresentanza delle agenzie,** conduca al superamento della figura del Rappresentante Regionale di Agenzia e al rafforzamento delle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali), in attesa di consolidare il meccanismo di elezione delle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), con il pieno riconoscimento dei diritti sindacali ai lavoratori somministrati, a partire dai permessi e dal diritto di assemblea.

Il maggiore radicamento delle OO.SS. del settore all’interno delle aziende utilizzatrici, almeno ove il ricorso all’istituto risulti strutturale, costituisce un passaggio importante

nell'evoluzione della rappresentanza del settore, segnata, peraltro, dal recente recepimento, nell'Accordo Quadro citato, dei contenuti del TU sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014. La rappresentanza sindacale nella somministrazione, per le sue recenti origini e per la natura stessa del rapporto di lavoro, connotato dalla scissione tra datore di lavoro formale ed effettivo, fatica ad intercettare pienamente le istanze di una categoria di lavoratori impiegati in settori e in realtà produttive differenti, proprio in quanto eterogenea e parcellizzata (v. E. MASSAGLI, *La rappresentanza dei somministrati alla prova del presente*, in S. DEGL'INNOCENTI (a cura di) *La nuova frontiera*, Edizioni Lavoro, 2015).

I contenuti della piattaforma in commento esprimono, invero, la necessità di delineare la fisionomia identitaria del lavoro tramite agenzia, rispondendo alle peculiari esigenze di tutela del lavoratore che a quest'ultimo si connettono, **mediante l'esaltazione dell'istituto come strumento di creazione di percorsi occupazionali qualificanti e continuativi, in una logica di flessibilità controllata e concertata.**

Sul fronte del lavoro a termine, la proposta è quella di disincentivare la reiterazione di missioni di breve durata, gravando l'agenzia, in caso di plurime missioni inferiori a 30 giorni, dell'obbligo di corrispondere al lavoratore un'indennità di fine missione pari al 10% della retribuzione erogata, nonché di versare all'ente bilaterale una somma maggiorata dello 0,2%. Al fine di implementare, invece, la continuità occupazionale dei lavoratori somministrati a tempo determinato, oltre all'affermazione del diritto alla formazione, viene avanzata la richiesta di inserire la previsione di un diritto di prelazione in favore del lavoratore, nei 12 mesi successivi per lo svolgimento delle mansioni già svolte, qualora abbia maturato un determinato numero di mesi di anzianità presso la stessa azienda utilizzatrice.

Si affianca, inoltre, **l'idea di intervenire sulla disciplina dell'istituto del MOG (Monte Ore Garantito), introdotto nel Ccnl 2014 in via sperimentale come strumento di maggiore flessibilità**

nell'utilizzo della prestazione da parte delle aziende utilizzatrici. Viene, dunque, proposto l'aumento della percentuale minima al 45%, nonché la revisione dei settori di impiego, con la previsione del monitoraggio sull'attivazione dell'istituto nell'ambito della Commissione Sindacale

Territoriale di riferimento, anche, eventualmente, al secondo livello di contrattazione.

Particolarmente innovativo è il capitolo della piattaforma dedicato alla disciplina del rapporto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato, che riflette l'esigenza di un intervento normativo mirato rispetto agli scenari inediti dischiusi dal significativo aumento del numero di lavoratori assunti tramite agenzia senza limiti di durata, registratosi negli ultimi anni. Un fenomeno, questo, che ha intensificato il ruolo datoriale giocato dalle agenzie per il lavoro, oltre la funzione della mera fornitura temporanea di manodopera. **Tale ruolo viene, quindi, dirottato verso l'affiancamento del lavoratore nella gestione delle transizioni occupazionali, fluidificata, nel passaggio dai mercati esterni a quelli interni**, oltre che dall'intermediazione del datore di lavoro formale, altresì dall'attivazione di percorsi di riqualificazione professionale nei periodi di inattività.

In quest'ottica, viene proposto l'incremento dell'indennità di disponibilità, suscettibile di integrazione mediante l'introduzione dell'istituto della "banca delle ore", in cui siano accantonati gli importi relativi alle ore eccedenti l'orario contrattuale e le relative maggiorazioni da utilizzare nei periodi di disponibilità. Tale novità, che non implicherebbe una deroga alla disciplina in materia di orario supplementare e straordinario presso l'azienda utilizzatrice, sarebbe in ogni caso esclusa in caso di part time con orario di lavoro inferiore al 75% dell'orario settimanale ordinario.

Un capitolo a parte è dedicato alla revisione della disciplina di cui all'(attuale) art. 25 Ccnl sulla procedura attivata dalle agenzie per il lavoro nell'ipotesi in cui il lavoratore somministrato a tempo indeterminato, al termine della missione presso l'ultimo utilizzatore, non sia ulteriormente ricollocabile. La proposta sindacale si dirige nel senso di restituire a tale procedura, sempre più diffusa in misura direttamente proporzionale al crescente numero di contratti a tempo indeterminato, la funzione per la quale era stata introdotta in origine dalle parti sociali, vale a dire quella di salvaguardare la continuità occupazionale dei lavoratori assunti senza limiti di durata, relegandone il licenziamento per giustificato motivo oggettivo come *extrema ratio*, solo una volta esperito ogni tentativo di ricollocazione entro un certo arco di tempo.

La cessazione della missione presso l'azienda utilizzatrice, nella logica dell'art. 25 Ccnl, non costituisce, dunque, di per sé né motivo di licenziamento né di ricorso alla procedura, la quale dovrebbe essere attivata solo qualora il lavoratore interessato risulti non ricollocabile nel medio-lungo periodo. **Per tale motivo, la proposta sindacale è quella, innanzi tutto, di elevare il periodo minimo di disponibilità a 60 giorni, e di incrementare il requisito di accesso alla procedura da 30 a 52 settimane di anzianità, comprensive del periodo di disponibilità.** Viene, inoltre, suggerito, da un lato, il riconoscimento di una **premialità alle agenzie che riescano a ricollocare i lavoratori in corso di procedura, mentre, dall'altro, l'inserimento del profilo del lavoratore non rioccupato e, di conseguenza, licenziato, nell'ambito di un "bacino professionale territoriale", per agevolarne la visibilità e il futuro reinserimento nel mercato del lavoro.**

Un aspetto rilevante sottolineato è rappresentato **dall'effettiva spendibilità del percorso di riqualificazione professionale erogato in corso di procedura**, attingendo alla risorse della bilateralità, con il fine di incrementare le possibilità di ricollocazione dal lavoratore. **L'esigenza viene avvertita sia sul piano quantitativo, rispetto al numero di ore destinate al corso promosso dall'agenzia, sia su quello qualitativo, relativo all'effettività dell'intervento formativo in termini di ampliamento**

e/o aggiornamento delle competenze possedute dal lavoratore, risultanti dal relativo bilancio previamente effettuato, nonché il raccordo tra il contenuto della formazione erogata rispetto al fabbisogno occupazionale nel mercato geografico di riferimento.

Del resto quello della formazione costituisce un tema centrale della piattaforma, quale punto di forza del settore anche in virtù di un sistema bilaterale di supporto consolidato. A tale proposito, si propone **la previsione del diritto alla formazione quale diritto individuale ed esigibile del lavoratore somministrato**, a prescindere dalla tipologia contrattuale con cui è impiegato.

Ne costituiscono il corollario, nella logica della piattaforma, **il carattere strutturale della formazione continua finanziata da Forma.temp (Fondo per la Formazione dei Lavoratori in Somministrazione) con un bando annuale, e la revisione e semplificazione delle attività espletate nell'ambito del Fondo**, sulla scorta di due principi: la precisazione dei destinatari e la migliore definizione degli obiettivi perseguiti con le diverse tipologie di intervento formativo e di politica attiva. Innovative è, inoltre, la proposta di introdurre, sulla falsariga

dell'esperienza francese, **un conto personale della formazione connesso anche all'istituzione di un libretto che attesti le esperienze maturate dal lavoratore in somministrazione.**

Sul campo della creazione di percorsi professionali di qualità, anche attraverso la leva della formazione, si gioca lo sviluppo delle relazioni sindacali di secondo livello, che trova la sua sede elettiva nelle Commissioni Sindacali Territoriali, di cui si suggerisce la valorizzazione. È proprio nell'ambito delle Cst, per il radicamento dei relativi componenti sul territorio, che si prefigura la delineazione del fabbisogno occupazionale nei mercati geografici di riferimento, su cui calibrare eventuali interventi di politica attiva finanziati con le risorse della bilateralità. **La Cst sarebbe, peraltro, investita della funzione di raccordo con le istituzioni rispetto alle ulteriori attività promosse in seno all'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive**, a partire dall'assegno di ricollocazione.

In una logica di *welfare to work*, viene avanzata altresì l'idea che **l'erogazione di misure di sostegno al reddito dal Fondo di Solidarietà, nell'ambito del sistema bilaterale, sia accompagnata da un intervento di politica attiva**, finanziato con risorse *extra* del Fondo ed attuato da un'agenzia scelta dal lavoratore, con obbligo di presa in carico da parte di quest'ultima e con la previsione di un incentivo alla ricollocazione.

A presidio di un'esigenza di sicurezza del lavoratore nelle transizioni professionali, si prefigura la revisione dei requisiti, ad oggi previsti dall'Accordo del 5 marzo 2015 sull'anticipazione delle prestazioni del Fondo di Solidarietà, integrativo di quello del 9 dicembre 2014, ai fini dell'accesso al fondo, per garantirne la fruibilità da parte di una platea più ampia di soggetti. Si affianca la proposta di una prestazione ad integrazione della Naspi, nonché un intervento specifico per i lavoratori somministrati con una determinata anzianità di settore a meno di cinque anni dal pensionamento.

Alcune considerazioni sono infine dedicate all'esigenza di una maggiore definizione delle prestazioni di welfare erogate Ebitemp (Ente Bilaterale per il Lavoro Temporaneo), di cui si è assistito ad un recente incremento, con particolare riferimento agli istituti della mobilità

territoriale e alle politiche di *housing* sociale.

Sotto questi profili, soprattutto rispetto al rafforzamento delle possibilità messe in campo nell'ambito del sistema bilaterale, **le parti sociali mostrano di recepire una visione moderna della somministrazione, quale ambito elettivo di costruzione e organizzazione del mercato del lavoro. Il settore continua, dunque, a rivelarsi, per le sue peculiarità, terreno fertile di soluzioni innovative**, quali, a titolo esemplificativo, il conto personale di formazione e la prospettiva della certificazione

delle competenze, potendo fungere da stimolo per il recepimento delle stesse a livello di sistema centrale.

Arianna D'Ascenzo

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 @a_dascenzo

Scarica il **PDF** 