

Treves "Rinforziamo i diritti guardando al futuro"

di S. C.

Un testo che rafforza le tutele esistenti, ma che propone anche nuovi strumenti di garanzia per i lavoratori: questo il giudizio, in sintesi, che il segretario generale di Nidil Cgil Claudio Treves dà della firma dell'accordo per il rinnovo del ccnl per i lavoratori in somministrazione. **Rassegna** La firma è giunta al termine di un percorso lungo e frammentato. Ti ritieni soddisfatto del testo finale?

Treves È stato importante innanzitutto aver raggiunto un risultato unitario rispetto alla situazione di partenza, che vedeva tre distinte piattaforme presentate dalle organizzazioni sindacali e altrettante controparti (una delle tre controparti, Alleanza lavoro, si è poi sciolta nelle fasi finali della trattativa, ndr). Possiamo dunque senz'altro dire che è stato un successo quello di aver sottoscritto un'intesa unitaria, con un testo sostanzialmente unico. I contenuti sono quelli sui

quali puntavamo come Nidil: dal lato delle relazioni sindacali c'è stata una valorizzazione del livello territoriale; sul versante invece dei diritti individuali abbiamo ottenuto ottimi risultati per quanto riguarda la maternità e una definizione più puntuale del sistema di calcolo della retribuzione, in modo da garantire effettivamente una parità di condizioni con i lavoratori dell'utilizzatore. **Rassegna** Suscita una certa curiosità il "Mog"... **Treves** Quella sul Monte ore

garantito è la sperimentazione di una forma di prestazione lavorativa che noi pensiamo debba essere "concorrenziale" con il lavoro a chiamata - che è secondo noi la forma più precarizzante tra tutte quelle che l'ordinamento mette a disposizione - attraverso un sistema che garantisca comunque un certo numero di ore al lavoratore, con un progressivo aumento del monte ore stesso se quella quantità garantita viene superata in maniera ricorrente. C'è quindi

una salvaguardia di reddito che va consolidandosi nel tempo. **Rassegna** Note dolenti all'interno dell'accordo? **Treves** C'è la questione ancora irrisolta con Assolavoro della modalità di calcolo del tfr, soprattutto per quanto riguarda le missioni al di sotto dei quindici giorni. Su questo punto come Nidil, ma credo anche unitariamente, daremo vita a iniziative sia di informazione sia di contenzioso su un diritto che noi riteniamo non essere sempre rispettato dalle agenzie. Valorizziamo in tal senso

una disponibilità di Assosomm di garantire un calcolo pienamente rispondente alla maturazione di tutta la spettanza nei confronti dei lavoratori. **Rassegna** Come opererà il nuovo contratto nel rapporto fra Nidil e le categorie che rappresentano i lavoratori delle aziende utilizzatrici? **Treves** Il contratto può essere un'ottima leva per una relazione più stretta tra Nidil e le categorie, in particolare con quelle territoriali e le Rsu. Il tema del lavoro somministrato incrocia infatti

direttamente una questione che in questi anni si è purtroppo aggravata, cioè la frammentazione del ciclo lavorativo e quella, conseguente, dei lavoratori. In altre parole la perdita di controllo da parte del sindacato dell'organizzazione del lavoro. Pensiamo quindi che questo rinnovo contrattuale si realizzi in pieno nel momento in cui cammina di pari passo con un rapporto più stretto tra Nidil e le categorie. **Rassegna** Quali sono dunque i prossimi passi da compiere? **Treves** Il passo più immediato è la

stesura del contratto. L'impegno che noi intendiamo assolutamente rispettare è di concludere entro il 1° dicembre, e ovviamente puntiamo a una stesura in un unico tavolo, anche considerando che con le due controparti sono stati sottoscritti testi sostanzialmente identici, con l'eccezione del tfr. Collaterale alla stesura sarà l'avvio dei nuovi consigli di amministrazione dei due enti bilaterali, Formatemp ed Ebitemp, con la definizione delle attività proprie di entrambi: le prestazioni, l'osservatorio, le pari opportunità,

l'igiene e la sicurezza per Ebitemp e la contrattazione della formazione nelle sue varie declinazioni per quanto riguarda Formatemp. Con un'attenzione particolare all'attività di placement, che costituisce il legame tra la somministrazione e le politiche attive del lavoro, e su cui le agenzie devono essere chiamate a fare operazioni importanti, specialmente in una fase di crisi così drammatica come quella che sta attraversando il mercato del lavoro italiano. •

L'accordo per il rinnovo del ccnl dei lavoratori somministrati rafforza la rappresentanza sindacale e la parità di trattamento con i lavoratori dipendenti

di SIMONE CECCARELLI

Con la firma dello scorso 27 settembre si è conclusa la lunga e complicata vicenda dell'accordo di rinnovo del ccnl dei lavoratori somministrati. Partiti un anno fa con tre piattaforme separate e costretti alla contrattazione su due tavoli - vista la presenza di tre associazioni datoriali (alla fine ridottesi a due) tra loro divise - si è giunti con Assolavoro e con Assosomm alla sigla di due testi identici di rinnovo. Un risultato per nulla scontato all'inizio che dovrebbe portare anche a un'unica stesura contrattuale scongiurando così qualsiasi pericolo di disarticolazione. L'accordo contiene un rafforzamento sia della rappresentanza sindacale (con la costituzione del delegato regionale d'agenzia e la riduzione delle soglie minime per la costituzione delle Rsa) sia dei diritti di informazione, nonché un'estensione importante di competenze e ruolo delle articolazioni territoriali e delle commissioni sindacali territoriali. Su diritti individuali e trattamento retributivo dei lavoratori ci sono alcune misure che puntano a rafforzare la parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori somministrati e diretti degli utilizzatori (modalità di pagamento, informazioni fornite al lavoratore al momento dell'assunzione) e altre che tengono conto della particolare condizione dei lavoratori temporanei (diritto alle ferie, pagamento delle festività, esigibilità degli scatti di anzianità, clausola sociale). Particolare rilievo assume la previsione del nuovo istituto della "clausola sociale" in caso di appalti pubblici e nei settori dove il ccnl dell'utilizzatore lo preveda. Rispetto ai tempi indeterminati sono stati ottenuti significativi risultati. Al fine di evitare che l'obbligo della stabilizzazione dopo trentasei o quarantadue mesi fosse aggirato con il cambio del lavoratore o con lo

scambio di lavoratori tra agenzie, si è convenuto di definire un sistema che incentivasse le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato. L'aumento dell'indennità di disponibilità, la revisione della procedura in mancanza di occasioni di lavoro (con l'aumento dell'indennità in quel periodo fino a 850 euro al mese), l'obbligatorietà dell'assunzione a tempo indeterminato in caso di *staff leasing* rappresentano indubbi risultati. Rimane in tema di rapporti a tempo indeterminato, è stata inserita in contratto la disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Si sana con questo atto la rottura che aveva visto Nidil Cgil estromessa dal tavolo dello scorso anno per aver posto rilievi di carattere giuridico sulla fattibilità dell'apprendistato su più utilizzatori poi rivelatisi talmente fondati da portare a una modifica del dlgs 167/11. Nell'accordo è stata poi complessivamente rivista tutta la materia delle modalità di finanziamento degli enti bilaterali, anche grazie alla "contrattualizzazione" dell'1,4 per cento che la legge 92/2012 ha imposto per i rapporti a tempo determinato a favore dell'Aspi decurtandolo dal finanziamento di Formatemp. Il riordino delle fonti di sostegno alla bilateralità permette di rafforzare sia la formazione sia le prestazioni sociali offerte da Ebitemp ai lavoratori senza alcun esborso da parte loro. L'intesa contiene, inoltre, le linee generali per l'attuazione delle azioni di sistema finalizzate all'occupabilità di alcune fasce di lavoratori, alle politiche attive del lavoro e al rafforzamento del sistema della somministrazione. Nell'eventualità di una mancata applicazione delle previsioni contrattuali, inerenti all'iscrizione per delega sindacale o di reiterate inadempienze delle norme contrattuali, si determina il mancato accesso dell'agenzia alle azioni di sistema e agli incentivi contrattuali.

I punti salienti dell'accordo Diritti individuali

Diritto di precedenza in caso di maternità con un modello da consegnare alla lavoratrice all'atto dell'assunzione; esclusione dal computo della malattia dei permessi per cura dei soggetti con disabilità (legge 104/92); diritto al congedo matrimoniale.

Contratto a tempo indeterminato

Trasformazione a tempo indeterminato. Il sistema di trasformazione a tempo indeterminato previsto dal ccnl 2008 è sostituito dal nuovo sistema incentivante. Divieto di licenziamento nei dodici mesi successivi all'assunzione, tranne nei casi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo,

per i lavoratori per i quali l'agenzia abbia percepito incentivo di legge. In caso di *staff leasing* il lavoratore dovrà essere assunto con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Indennità di disponibilità aumentata da 700 a 750 euro mensili al lordo delle ritenute di legge. In caso di part-time, l'indennità viene riparametrata rispetto all'orario di lavoro. È stata rivista la procedura in mancanza di occasioni di lavoro (ex art. 23bis, ccnl 2008): durante la procedura (sei o sette mesi se lavoratore ultracinquantenne) il lavoratore percepirà una retribuzione pari a 850 euro/mese.

Trattamento retributivo

Viene confermata sistema di calcolo la paga oraria prevista dal precedente ccnl, basata sulle ore effettivamente lavorate. In caso di cicli continui o turni particolarmente complessi, al lavoratore viene comunque garantito il pagamento di almeno quaranta ore settimanali a prescindere dalle ore effettivamente lavorate. **Scatti di anzianità.** In caso di missione rinnovata entro quindici giorni, viene considerato utile ai fini della

un contratto inclusivo



G. L. SENGALLES/MAGNIN/ESI

maturazione degli scatti di anzianità previsti dal ccnl dell'utilizzatore anche il periodo di lavoro nella missione precedente. **Ferie.** Possibilità di fruire di almeno un giorno di ferie anche per missioni inferiori a tre mesi. **Clausola sociale.** In caso di successione di appalti pubblici è previsto il mantenimento in organico dei lavoratori anche nei casi di cambio ApI, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la sua durata. La durata dei contratti di lavoro sarà pari a quella definita contrattualmente con l'ente appaltante. Tale previsione si estende ai settori privati qualora disciplinati dal ccnl dell'utilizzatore. **Cassa integrazione in deroga.** In caso di accesso alla cassa in deroga l'agenzia dovrà integrare la retribuzione fino al 100 per cento se ciò è previsto per i dipendenti dell'utilizzatore.

Prestazioni Ebitemp

Oltre alla conferma di tutte le prestazioni sociali integrative erogate da Ebitemp in favore dei lavoratori, sono previsti miglioramenti per: • **maternità.** Indennità una tantum aumentata da 1.400 a 2.250 euro; • **asilo nido.** Contributo innalzato da 80 a 100 euro mensili; • **infortunisto.** Indennità temporanea riparametrata proporzionalmente all'orario di lavoro part-time; si assicura a lavoro part-time inferiore al 50 per cento un'indennità pari alla metà del full-time; • **sostegno al reddito.** È previsto che, entro la stesura contrattuale, le parti decidano una revisione dell'odierno sostegno al reddito aumentando la platea dei beneficiari.

Somministrazione a tempo determinato con Monte ore garantito (Mog)

Si avvia la sperimentazione in alcuni settori (turismo, grande distribuzione, logistica, alimentare, agricoltura, telecomunicazioni e servizi alla persona), di una modalità di utilizzo del contratto di somministrazione a tempo determinato della durata minima di tre mesi, e con retribuzione minima garantita pari al 25 per cento della retribuzione mensile che spetta ai lavoratori a tempo pieno impiegati con medesima qualifica e livello presso l'utilizzatore. **Modalità di svolgimento della prestazione.** Il lavoratore deve prestare la propria disponibilità alla chiamata nell'ambito della fascia oraria stabilita nel contratto (antimeridiana, postmeridiana, serale, notturna per un turno continuato di massimo sei ore). Se viene richiesta la prestazione al di fuori della fascia oraria prevista, il lavoratore non ha l'obbligo di svolgere l'attività lavorativa. Non è obbligatorio per il lavoratore rispondere alla chiamata per le ore di lavoro svolte oltre il Monte ore garantito. **Consolidamento dell'orario.** Se nell'arco di sei mesi di lavoro presso la stessa azienda utilizzatrice viene superata del 20 per cento la quota oraria minima garantita, il Monte orario garantito cresce del 10 per cento. **Dimissioni.** In caso di dimissioni non sono previste penalità per il lavoratore.

Apprendistato professionalizzante

Rapporto di lavoro. L'apprendista è assunto dall'agenzia a tempo indeterminato mediante un contratto di apprendistato professionalizzante, svolto secondo un percorso formativo eseguito presso l'utilizzatore. •

Piano formativo individuale.

Deve essere predisposto in forma scritta dall'agenzia congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore. **Retribuzione, inquadramento, orario, malattia e infortunio, periodo di prova.** Questi aspetti contrattuali del lavoratore apprendista sono disciplinati dalle norme del ccnl applicato dall'utilizzatore. **Tutor.** Deve essere garantita la presenza di due tutor, uno nominato dall'agenzia e uno indicato dall'impresa utilizzatrice. **Obbligo di conferma.** È previsto dalla legge un obbligo percentuale di conferma degli apprendisti; l'obbligo vale, a chiusura del contratto di apprendistato, nei confronti dell'agenzia e dell'utilizzatore. **Durata del contratto e recesso.** Prima della scadenza del periodo di apprendistato, il recesso è ammesso solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Al termine del periodo di apprendistato l'agenzia può recedere con un preavviso di trenta giorni, altrimenti il rapporto prosegue come un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato. •

NOVE MESI DI TRATTATIVA

Risultato unitario

Dopo oltre nove mesi di trattativa è stato firmato in via definitiva il 27 settembre l'accordo per il rinnovo del ccnl dei lavoratori in somministrazione. Un rinnovo oltremodo complesso, segnato come è stato dall'intreccio di più livelli di difficoltà: tre piattaforme sindacali divise sul tema della bilateralità; tre associazioni datoriali - una delle quali si è sciolta alla fine del percorso - spaccate fra loro al punto da imporre due tavoli distinti, nonostante che vincoli normativi, oltre che il buon senso, impongano un unico contratto di settore; un settore in difficoltà sia per la crisi che per la presenza di tipologie di lavoro "flessibili" e con costi del lavoro inferiori che determinano - dietro lo schermo di un'autonomia spesso fittizia - *dumping* nei confronti della somministrazione. Un rinnovo, dunque, nel quale si è dovuto lavorare a lungo e con grande pazienza, per dipanare fili che apparivano inestricabilmente intrecciati, individuando di volta in volta le mediazioni possibili in grado di definire una unità di quadro condivisibile per tutti. L'accordo raggiunto è, malgrado il contesto e anche per questo, un buon accordo, che raggiunge l'obiettivo di fondo che Nidil si era data di procedere a una forte "manutenzione" del ccnl del 2008: occorreva infatti, rispetto alle molteplici e significative innovazioni allora avviate - di poco precedendo l'inizio della crisi economica -, procedere a una rivisitazione normativa in grado di superare distorsioni, di affinare le tutele, di consolidare processi avviati, di adeguare e migliorare le prestazioni di una bilateralità importante e articolata di settore.

Nello specifico i tratti più rilevanti. Sugli assunti a tempo indeterminato si è riaffermato il sostegno a questa modalità di assunzione da parte delle agenzie - significativamente sviluppatasi in questi anni nonostante la crisi - sostituendo l'obbligatorietà che aveva spesso determinato problemi ai lavoratori con un sistema di incentivi triennali - di assoluta rilevanza in un settore strutturato sulla discontinuità lavorativa - e normando per la prima volta l'obbligo, senza incentivi, di assunzione a tempo indeterminato in caso di *staff leasing*. Nel contempo si è definitivamente superato l'accordo separato sull'apprendistato, riportandolo alla normativa vigente e inserendo sia l'obbligo di conferma in solido con l'utilizzatore, che norme di maggior tutela del lavoratore in caso di interruzione priva di giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Infine è stata resa più certa nei tempi e nelle modalità e più governata nelle sue fasi la procedura in caso di mancanza di lavoro, definendo anche l'aumento dell'indennità in caso di disponibilità. Per tutti è stata introdotta un'importante clausola sociale di rilevamento del personale già impiegato in caso di appalti pubblici e di previsioni contrattuali dell'utilizzatore (mense, pulizie), che consolida contrattualmente l'obiettivo di anni di vertenzialità diffusa sul territorio. A livello salariale si rafforza il controllo sul principio di parità salariale attraverso una puntigliosa rivisitazione del divisorio orario e si definisce il criterio che consente il pagamento delle festività natalizie anche in caso di interruzione strumentale del contratto. Si ampliano inoltre i diritti sindacali anche attraverso la nuova figura di delegato regionale di agenzia (dra) pensata per meglio sostenere le relazioni sindacali a livello territoriale; relazioni che - inserite per la prima volta con il ccnl 2008, rispetto a una prassi ancora fortemente centralizzata - trovano oggi un compiuto e definito assetto di competenze che consolida il livello territoriale come punto determinante relazionale. Di interesse è anche la sperimentazione di una forma di flessibilità con salario minimo garantito che cerca di contrastare in alcuni ambiti (turismo, grande distribuzione) l'uso "selvaggio" di tipologie quali il lavoro a chiamata o altre forme. Infine la bilateralità, di cui si rafforzano le prestazioni e per cui si sbloccano finalmente e per accordo risorse destinate al rafforzamento del sistema, puntando all'ulteriore qualificazione della formazione, riuscendo nel contempo a mantenere il tratto peculiare di una bilateralità pagata solo dalle agenzie, che era stato il punto di divisione iniziale fra le sigle sindacali.

Filomena Trizio

*Segretaria generale Cgil Foggia. Ha condotto la trattativa per il rinnovo del ccnl in qualità di segretaria generale Nidil Cgil