La fornitura professionale di lavoro ai tempi di Covid-19: un rinnovato protagonismo

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 18 maggio 2020, n. 20

Le Parti sociali del settore della somministrazione di lavoro – ASSOLAVORO, FELSA CISL, NIDIL CGIL e UILTEMP UIL – sono state tra le prime a reagire all'emergenza epidemiologica in atto, concludendo già il 26 febbraio un accordo per garantire l'erogazione in sicurezza dei corsi di formazione da parte di Forma.Temp, ammettendo la modalità a distanza. Una decina di giorni dopo, ancora prima del D.P.C.M. del 9 marzo 2020 con il quale la Presidenza del Consiglio disponeva il *lockdown* su tutto il territorio italiano, ma a seguito della costituzione delle c.d. "zone gialle e rosse", le parti siglavano in data 6 marzo l'«**Accordo in materia di tutela della continuità occupazionale e retributiva dei lavoratori somministrati coinvolti dall'emergenza COVID-19**». Tale accordo disciplinava l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale (TIS) erogati dalla bilateralità, attraverso il fondo di solidarietà del settore, destinati a lavoratori in somministrazione presso utilizzatori, che attivassero un ammortizzatore sociale, con unità produttive ubicate nelle menzionate "zone gialle e rosse" oppure destinati a lavoratori residenti o domiciliati nelle medesime zone. Per garantire una rapida attivazione dell'ammortizzatore, veniva stabilita una procedura semplificata per accedere alle risorse (comunicazione alle OO.SS. territoriali – se interessati lavoratori nell'ambito di una unica regione – o nazionali). Inoltre, con l'obiettivo di una ampia copertura dei lavoratori, in questa particolare circostanza, si prevedeva un allargamento della platea dei beneficiari (includendo anche i lavoratori che non avessero maturato 90 giorni di lavoro somministrato, come generalmente previsto).

Considerando l'eccezionalità della situazione e per garantire la continuità occupazionale e reddituale dei lavoratori in somministrazione, l'accordo ha, inoltre, regolato un nuovo strumento di tutela denominato TIS "in deroga", destinato ai lavoratori sospesi dalla loro attività lavorativa o in riduzione oraria per ragioni direttamente o indirettamente collegate all'emergenza COVID-19, nei

casi in cui l'utilizzatore, con unità produttive ubicate nelle c.d. "zone gialle e rosse", non attivasse un ammortizzatore sociale.

Alla luce del prolungarsi dell'emergenza sanitaria ed economica, il 9 maggio 2020 le Parti sociali hanno concluso un nuovo Accordo in materia di disposizioni urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica Covid-19. Questo ha adeguato l'erogazione del TIS "semplificato" a quanto previsto dal DL n. 18/2020. Con riferimento, invece, al TIS in "deroga", sono state ulteriormente snellite le procedure, per esempio individuando soglie dimensionali in presenza delle quali le agenzie non devono inviare comunicazione alle organizzazioni sindacali.

Con il nuovo accordo, sono poi state estese tutele tipiche del mercato del lavoro somministrato, come la c.d. procedura MOL (in Mancanza di Occasioni di Lavoro) e l'indennità di disponibilità. La prima, disciplinata dall'art. 25 del Contratto Collettivo siglato il 15 ottobre 2019, è una procedura indirizzata ai lavoratori delle APL, che, prima di essere licenziati per mancanza di occasioni di somministrazione, partecipano a un percorso di formazione professionale e ricollocazione, presidiato da Forma.Temp, durante il quale percepisce un'indennità di 800 euro mensili. La procedura MOL di regola dura sei mesi (elevabili a otto in caso di lavoratori anziani), ora estesi di sessanti giorni aggiuntivi, ai sensi dell'accordo del 9 maggio. Anche l'indennità di disponibilità, per la quale – ai sensi dell'art. 32 del CCNL – è riconosciuta una somma di 800 euro a tutti i lavoratori somministrati a tempo indeterminato in attesa di essere inviati in missione, è estesa per 76 giorni e integrata da una prestazione *ad hoc* pari all'80% della retribuzione mensile percepita durante la sua ultima missione.

Parallelamente alle prestazioni di sostegno al reddito e alle garanzie di continuità occupazionale, la bilateralità di settore ha incrementato le prestazioni di welfare a supporto dei lavoratori, in particolare colpiti dal virus. **EBITEMP ha, infatti, disposto, con circolare del 16 aprile, l'ampliamento temporaneo delle sue prestazioni**. I lavoratori somministrati hanno diritto a una diaria di 50 euro per ogni giorno di ricovero trascorso in ospedale a causa di Covid-19, per un massimo di 2.500 euro; 50 euro per ogni giorno di isolamento domiciliare, per un massimo di 700 euro; sono altresì previsti dei contributi per visite pneumologiche o per cura riabilitative. L'ente bilaterale prevede finanche una liberalità di **5.000** euro a beneficio di familiari eredi in caso di lavoratori in somministrazione deceduti a causa di positività accertata al Covid-19. A supporto dei

lavoratori con carichi di cura (bambini, anziani, disabili), sono previsti 500 euro di rimborso per i servizi di *baby-sitting* e di 800 euro per assistenza domiciliare.

Aldilà del prezioso sostegno al reddito e delle prestazioni aggiuntive assicurati dal solido sistema bilaterale, va rilevato lo sforzo delle Parti sociali, nel pieno della crisi sanitaria ed economica, di progettare la fase di ripartenza, approntando tutele non solo economiche, che puntano sulla leva della formazione, elemento qualificante del settore. All'art. 6 dell'accordo del 9 maggio, infatti, le Parti «alla luce della emergenza pandemica in atto, che richiede una particolare attenzione nella gestione delle transizioni lavorative ed in particolar modo all'inserimento ed al reinserimento delle fasce di lavoratori svantaggiati e a rischio di esclusione sociale e lavorativa, convengono sul rafforzamento della formazione professionale volta all'occupabilità mediante un utilizzo del 50% dello stock della contribuzione Formatemp Ti giacente presso il Fondo alla data del 31 dicembre in favore dei candidati a missione».

Il tentativo italiano di «guardare oltre» si inserisce all'interno di un rinnovato protagonismo della fornitura professionale di lavoro anche a livello internazionale. Il 30 marzo 2020, infatti, la *World Employment Confederation (Europe)* ha prodotto uno *statement*, che verrà poi in parte ripreso dalle *Joint Recommendations* formulate il 29 aprile 2020 con Uni Global Union (Europa), la controparte sindacale a livello europeo.

La dichiarazione di WEC richiama a una risposta forte e coordinata da parte dell'Unione Europea all'emergenza da COVID-19. **Ma in particolare evidenzia come il settore dei servizi privati per l'impiego è attivamente mobilitato per fare fronte all'impatto della crisi da Covid-19**, riportando tutte le principali iniziative condotte dalle organizzazioni nazionali. A tal proposito, per Italia, si mette in evidenza il frutto del lavoro delle parti sociali attraverso la sottoscrizione di un accordo collettivo (quello sopra menzionato) per potenziare la garanzia della continuità occupazionale e del reddito dei lavoratori attraverso il sostegno al reddito erogato dal fondo bilaterale di settore. Da questo punto di vista, l'Italia si differenzia per uno strumento non emergenziale e proprio del sistema della bilateralità. Negli altri paesi gli interventi erano da approntare e il confronto da sviluppare con le autorità pubbliche. Dopo una lettura delle risposte nazionali all'emergenza, WEC formula delle linee guida nell'ottica di superare la crisi, salvaguardare le persone, il mercato del lavoro e l'economia. Ritiene che sia necessario mantenere aperto e fluido

il mercato unico europeo; che le agenzie debbano lavorare con i governi nazionali e le parti sociali per sostenere lavoratori e aziende e che siano create condizioni favorevoli nel mercato del lavoro affinché le agenzie possano supporta il rientro dei lavoratori nel mercato.

In coerenza con i movimenti dell'organizzazione confederale, le tre più grandi Agenzie per il lavoro al mondo – Adecco, Manpower e Randstad – nel mese di aprile hanno lanciato una *call to action*, rivolto all'intero sistema produttivo, agli attori governativi e alla società tutta. Le Agenzie – che hanno presentato la *call* anche durante un *webinar* organizzato da ADAPT – offrono il loro contributo per un ritorno sicuro al lavoro, raccogliendo in 10 paesi e condividendo buone pratiche relative a procedure di rientro al lavoro in sicurezza, affinché le imprese (in particolare di minori dimensioni) possano trovare un supporto e uno strumento concreto per sviluppare o aggiornare i propri protocolli interni e le politiche aziendali sulla base delle migliori esperienze adottate a livello internazionale.

Giorgio Impellizieri

ADAPT Junior Fellow

@Gimpellizzieri

Silvia Spattini

Direttore ADAPT

@SilviaSpattini