Le politiche attive per via contrattuale nella somministrazione. Un modello anche per le politiche pubbliche

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 17 febbraio 2020, n. 7

La fine del 2019 ha visto l'entrata in vigore e la piena operatività di una delle principali novità del contratto collettivo nazionale di lavoro delle agenzie di somministrazione: *il diritto mirato a percorsi di riqualificazione*.

I beneficiari di questa politica attività nazionale del settore della somministrazione, sono tutte le persone che abbiano lavorato tramite agenzia per il lavoro con un contratto a tempo determinato per almeno 110 giorni e risultino disoccupati da 45 giorni, oppure erano assunti con un contratto a tempo indeterminato e hanno concluso senza successo la procedura per "mancanza di occasioni di lavoro" prevista dall'art 25 del CCNL. Queste persone hanno tempo 68 giorni per richiedere l'attivazione del diritto mirato ai percorsi di riqualificazione.

Operativamente questo diritto soggettivo consiste nella possibilità per la persona di individuare liberamente una qualsiasi agenzia per il lavoro presente sul territorio, al fine di richiedere la "presa in carico": in questo modo il diritto viene attivato e la persona verrà coinvolta dalla agenzia per intraprendere una serie di azioni finalizzate alla propria ricollocazione.

Queste attività comprendono l'orientamento e il bilancio delle competenze, oltre all'attivazione di un percorso formativo professionalizzante.

Proprio su questo ultimo punto, abbiamo previsto che l'offerta formativa promossa dalle agenzie sia sempre pubblica e trasparente, in modo da essere anche uno strumento di orientamento per le persone nella delicata fase di individuare l'agenzia per il lavoro alla quale affidarsi. Siamo perfettamente consapevoli che l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro si presenta come un percorso connotato da imprevedibili opportunità e quindi non

totalmente catalogabile e uniformabile, ma allo stesso tempo, affermando il principio della libertà di scelta, occorre introdurre tutte le condizioni necessarie affinché l'esercizio di questa libertà sia sempre più consapevole e responsabile.

Complessivamente l'agenzia per il lavoro ha 12 mesi di tempo per riuscire nella ricollocazione, avendo a disposizione finanziamenti del settore per intraprendere le attività necessarie per accompagnare la persona verso una nuova occasione lavorativa.

Lo strumento necessiterà di un monitoraggio puntuale, di sicuri correttivi e di modalità gestionali per rendere questa tutela sempre più corrispondente con i bisogni dei lavoratori. Allo stesso tempo dobbiamo riconoscere che per la prima volta nel panorama contrattuale nel nostro paese è stata negoziata una politica attiva finalizzata a non lasciare da sole le persone alla scadenza del loro contratto di lavoro.

In un mercato del lavoro sempre più instabile, diventa fondamentale costruire tutele finalizzate non solo alla protezione del posto di lavoro, ma orientate a dare risposte alla ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori, in una dimensione di tutela della occupabilità e della qualità del lavoro lungo tutto l'arco della vita professionale.

L'importanza della tutela introdotta, oltre ad avere un valore in sé, in quanto contribuisce a rilanciare ulteriormente il lavoro in somministrazione nell'ambito della "buona flessibilità", negoziata e quindi tutelata, deve essere considerata anche alla luce di quello che è lo stato dell'arte delle politiche attive a livello nazionale.

Il reddito di cittadinanza per esempio è stato un disastro annunciato. Il peccato originale del reddito di cittadinanza, che lo caratterizza come misura assolutamente assistenzialistica, riguarda l'inopportuna commistione tra il contrasto alla povertà e contemporaneamente della disoccupazione. È innegabile che la povertà e la disoccupazione devono essere oggetto di una "lotta senza quartiere", perché l'assenza del lavoro e la condizione di povertà economica sono dimensioni che un paese civile deve necessariamente contrastare. Servono però politiche serie e mirate per affrontare problemi gravi e complessi. Il reddito di cittadinanza, pensato per combattere entrambi i problemi, con un approccio alquanto approssimativo, denota tutta la sua inadeguatezza. Infatti, solo una piccola parte dei percettori del reddito di cittadinanza si sono rivelate persone in grado di poter sostenere un percorso di

ricollocazione, avendo la necessità di superare prima problematiche di natura sociale più rilevanti. Inoltre, ci sono aspetti anche territoriali da tenere in considerazione. In diverse Regioni del sud il problema principale non è l'assenza dei servizi al lavoro, ma la mancanza del lavoro in quanto tale.

Nel costruire ed elaborare il diritto mirato ai percorsi di riqualificazione per i lavoratori somministrati, le parti si sono implicitamente ispirate ai principi originali e fondativi della Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia. Mi riferisco in particolare alla libertà di scelta della persona, traduzione di un diritto soggettivo realmente esercitabile; il concetto di presa in carico, ovvero l'affidarsi ad un soggetto in grado di accompagnare verso un percorso di ricollocazione. Abbiamo anche delle differenze, ma che nascono comunque da un'attenta osservazione del modello lombardo, in particolare per la declinazione e l'accento posto sul risultato occupazionale: nella misura prevista nella somministrazione non viene riconosciuta una premialità aggiuntiva in caso di ricollocazione, ma viene stabilita una percentuale di placement minimo, necessario ad ottenere interamente il rimborso delle attività formative svolte. Nella misura prevista dal CCNL della somministrazione, almeno per questa fase di sperimentazione iniziale, non è stato introdotto nessun meccanismo di profilazione dei beneficiari, in quanto l'obiettivo contrattuale è stato quello di dare continuità occupazionale all'interno del settore, o meglio, fare in modo che un lavoratore al termine di un contratto di somministrazione (per sua natura temporaneo) non fosse lasciato solo.

Se per la somministrazione il 2019 è coinciso con l'avvio di una politica attiva di settore, lo stesso anno ha rappresentato il tracollo per la Dote Unica Lavoro della Regione Lombardia.

Siamo infatti passati più di 100.000 persone prese in carico nel 2018 a poco più di 10.000 doti attivate nel 2019. Sicuramente i correttivi posti in essere avevano la finalità di contrastare comportamenti opportunistici come per esempio il *gaming* (taciti accordi tra operatori e aziende clienti, finalizzati a beneficiare del finanziamento pubblico), oppure il *creaming* (attività di selezione dei soli candidati che in realtà si sarebbero collocati in autonomia), ma le dimensioni di questa contrazione ci pone ad un interrogativo di fondo: o i correttivi posti in essere sono andati ben oltre il necessario, in altre parole, avevamo un paziente con un dito lussato e gli abbiamo amputato la gamba, con l'esito che ora non è più in grado di camminare; oppure le modifiche introdotte sono state pertinenti e quindi il sistema originariamente concepito aveva fattori patologici intrinsechi.

Le politiche attive per via contrattuale nella somministrazione. Un modello anche per le politiche pubbliche

Tra le due ipotesi, credo che quella più realistica sia la prima, tanto che è in corso un approfondimento per adeguare l'attuale modello di intervento della Dote Lavoro. L'intervento più urgente dovrà sicuramente consistere in una modifica del sistema di profilazione, per garantire una maggiore corrispondenza tra i fabbisogni della persona e i servizi erogabili: una persona che negli ultimi mesi abbia svolto attività lavorativa breve e discontinua, non sia inserita in una fascia a bassa intensità di aiuto. Inoltre, in termini generali, a fronte dei mutamenti del mercato del lavoro in corso, dovrebbero essere introdotti dei correttivi che allungano il periodo della presa in carico, così da valutare non solo la quantità del lavoro generato, inteso come durata contrattuale offerta alle persone prese in carico, ma introducendo anche elementi qualitativi. Nel mercato del lavoro odierno, anche nella prospera Lombardia, assistiamo al fenomeno del cd *working poors*, ovvero persone che pur lavorando vivono in condizioni di povertà, perché sono impiegati per un ridotto livello di ore settimanali, con basse retribuzioni e professionalmente fragili. Serve valorizzare non solo il lavoro, ma anche la "buona occupazione", ovvero quei percorsi che permettono un consolidamento complessivo della persona, in grado di generare valore nel tempo. Nella somministrazione abbiamo mutuato un approccio al mercato e ai servizi al lavoro che nasceva da un'idea innovativa, sussidiaria e attenta al sociale, in grado di leggere le mutazioni e tentare di governare i cambiamenti. È un bene per tutti che ambiti di elaborazione politica e culturale non cedano il passo a tecnicismi e formalismi che nulla hanno a che vedere con la tutela reale delle persone.

Daniel Zanda

Segretario nazionale FELSA Cisl