Lo scorso 27 febbraio è stato sottoscritto il nuovo Contratto collettivo delle Agenzie per il lavoro. Come in ogni rinnovo si tratta di un atto importante, ma che in questo caso merita ulteriore attenzione in quanto interviene al termine di un percorso estremamente articolato, caratterizzato da un costante e proficuo confronto fra le parti sociali, che ha saputo tener conto della richiesta di "manutenzione" contrattuale formulata da una parte degli attori coinvolti senza rinunciare tuttavia all'introduzione di elementi di innovazione.

L'intensa negoziazione ed il raggiungimento di valide soluzioni di compromesso dimostrerebbero dunque come siamo in presenza di un risultato importante per l'intero settore (in cui peraltro, come attestano i recenti dati Eurociett, non mancano i segnali positivi), e non solo.

Il nuovo testo e le circostanze in cui è maturato confermano il valore positivo della contrattazione collettiva e l'importanza del ruolo delle Agenzie, e ciò soprattutto in un mercato del lavoro come quello attuale, in cui sono sempre più impellenti la ricerca e la messa a punto di soluzioni condivise in grado di dare risposta immediata alle crescenti esigenze di flessibilità salvaguardando al contempo le istanze di tutela dei lavoratori ed in generale di tutti i soggetti interessati da percorsi di transizione occupazionale.

Nella prospettiva indicata devono essere apprezzate le misure volte al rafforzamento e al decentramento delle relazioni fra le stesse parti sociali, ad esempio mediante l'attribuzione di maggiori funzioni alle Commissioni sindacali territoriali quali sedi privilegiate per realizzare concretamente l'aspirazione verso una sinergia ed un dialogo sempre maggiori fra i vari interlocutori.

In maniera altrettanto positiva occorre valutare sia la conferma di un sistema bilaterale in grado di erogare importanti prestazioni tali da configurare un vero welfare di settore, **ma soprattutto la previsione di importanti azioni di sistema baste su misure premiali, di politica attiva e per il rafforzamento del settore**: strumenti, questi ultimi, dal carattere fortemente innovativo e che dimostrano ancora una volta la possibilità e la volontà delle Agenzie di incidere positivamente e responsabilmente sul mercato del lavoro.
L'ambizione di accrescere ulteriormente la propria funzione come soggetti che non si limitino alla mera "erogazione di manodopera", ma che sappiano farsi concreti interpreti del ruolo di operatori polifunzionali disegnato dalla Legge Biagi, passa altresì attraverso la scelta della parte datoriale di aderire pienamente alla proposta del sindacato di rivedere il sistema di stabilizzazione obbligatoria sostituendolo con un meccanismo di tipo incentivante.

Si tratta di un segno della maturità del settore, della consapevolezza della necessità di un mutamento di paradigma che renda l'assunzione a tempo indeterminato una scelta ben precisa e libera delle Agenzie per il lavoro, non condizionata da sterili meccanismi automatici e funzionale, ancora una volta in una logica di partnership e sinergia, alle stesse richieste del tessuto imprenditoriale (ed in generale del mercato di riferimento), al di là e a prescindere dalle eventuali misure premiali che pure vengono riconosciute.

Quanto alla somministrazione a tempo determinato con monte ore garantito, si tratta di uno degli istituti maggiormente innovativi, di una vera e propria sfida che si inserisce nella logica di creare nuove opportunità di impiego che, per le modalità di svolgimento previste, può, se utilizzata correttamente, assolvere ad un'utile funzione di contrasto verso i fenomeni del sommerso e le gestioni al limite del lecito; al tempo stesso tale strumento può certamente rivelarsi utile ad assecondare le fisiologiche richieste di flessibilità di determinati settori; non a caso la prima fase di sperimentazione riguarderà solo il turismo, la gdo, la logistica, l'alimentare l'agricoltura, le telecomunicazioni ed i servizi alla persona.

In definitiva il nuovo Contratto collettivo trova la luce all'esito di una trattativa in cui, nonostante le inevitabili difficoltà che caratterizzano ogni fase di negoziazione, **è sempre prevalsa la volontà di raggiungere soluzioni utili sia ai lavoratori che al settore nel suo complesso.**
Si è infatti riusciti a mettere a punto un sistema che, come dimostrano ad esempio i soli istituti citati, conferma un importante apparato di garanzie introducendo al contempo nuove opportunità, rimodulando quegli strumenti che avevano dato buona prova di sé o eliminando istituti che, sia pure previsti con i migliori auspici, avevano dovuto fare i conti con congiuntura economica avversa fino ad imporre nuove riflessioni agli stessi operatori.

In ogni caso, raggiunto questo importante risultato **la sfida più importante resta certamente quella di dare concretezza a quanto previsto: occorre ora un'attuazione responsabile e attenta da parte di tutti i soggetti interessati**, che confermi ed accresca ancora quel ruolo positivo che le Agenzie e gli stessi sindacati del settore (il riferimento è evidentemente agli enti bilaterali), hanno già dimostrato di saper esercitare anche attraverso e grazie alle stesse regole del Contratto collettivo.

La nostra contrattazione collettiva infatti, oltre che dettare le norme di riferimento per la regolamentazione del rapporto di lavoro che viene in rilievo nell'ambito della somministrazione, e

dunque apprestare un insieme di tutele concepito in senso tradizionale, **si caratterizza per la costruzione e la promozione di misure di politica attiva, strumenti di welfare e di formazione:** tutti momenti che favorendo i processi di riqualificazione e transizione occupazionali, si collocano oltre la dimensione del singolo rapporto e la contrapposizione fra outsider ed insider.

Stante dunque la situazione economica ed occupazionale e considerate ad esempio le richieste provenienti dall'ordinamento comunitario (si pensi all'attuazione della c.d. Youth guarantee), è evidente che è questa la direzione giusta in cui proseguire.

Marco Ceresa
Amministratore delegato Randstad Italia

Scarica il pdf