

Somministrazione. Firmato il contratto nazionale: stop agli automatismi

Manodopera «a tempo»: stabilizzazione incentivata

Giampiero Falasca

Dopo un percorso applicativo molto lungo è stato finalmente firmato il testo definitivo del nuovo contratto collettivo nazionale (Ccnl) delle **Agenzie per il lavoro (Apl)**.

L'accordo avrà efficacia retroattiva, per comune volontà delle parti, a partire dall'1 gennaio 2014, e introduce alcune innovazioni importanti nella disciplina della **somministrazione** di manodopera.

La prima di queste innovazioni è la scelta di abbandonare la cosiddetta stabilizzazione, cioè la regola, introdotta dal Ccnl firmato nel 2008, che garantiva il diritto all'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori somministrati che superavano alcuni tetti massimi di durata del rapporto di lavoro (fissati a 36 o 42 mesi, secondo i casi).

Nuovo incentivo

Il nuovo contratto collettivo non abbandona l'obiettivo di favorire la stabilizzazione dei lavoratori somministrati, ma sceglie un sistema diverso; si prevede, infatti, il riconoscimento di un incentivo di 750 euro l'anno (alla fine dei primi 12 mesi, e per un triennio massimo) in favore dell'agenzia che assume il lavoratore a tempo indeterminato, indipendentemente dal fatto che si tratti di una trasformazione da contratto a termine o che il rapporto nasca sin dall'inizio senza una scadenza.

Orario flessibile

Un altro strumento molto creativo e innovativo consiste nel cosiddetto "monte ore garantito". Si tratta di un regime di orario flessibile che consente all'impresa utilizzatrice di richiedere le prestazioni lavorative del somministrato solo quando sono effettivamente necessarie.

Il lavoratore, al momento dell'assunzione, concorda con

l'Agenzia per il lavoro una fascia oraria di disponibilità: sulla base di tale intesa, l'utilizzatore ha il diritto, giorno per giorno, di decidere se chiamare o meno il lavoratore, in funzione delle proprie esigenze organizzative e nel rispetto della fascia e dando un preavviso di almeno 24 ore.

Minimo garantito

Il lavoratore coinvolto nel meccanismo ha diritto ad un compenso minimo garantito, pari al 25% della retribuzione spettante ai lavoratori a tempo pieno impiegati con medesima qualifica e livello presso l'utilizzatore. La misura ha carattere sperimentale, e si potrà utilizzare inizialmente solo per alcuni settori predefiniti.

Il contratto riformula anche il percorso da seguire per i casi in cui un lavoratore assunto a tempo indeterminato resta senza missione; nella sostanza viene mantenuta la procedura regolata dal precedente contratto, nonostante nel frattempo la riforma Fornero (legge 92/12) abbia introdotto la conciliazione obbligatoria. Questa convivenza di procedure potrà creare qualche problema applicativo.

Politiche attive e bilateralità

Meno innovative, ma altrettanto importanti, sono le parti del contratto che si occupano di politiche attive, ammortizzatori sociali e relazioni sindacali.

Sul tema della promozione dell'occupazione, vengono destinate risorse specifiche alla realizzazione di azioni di politiche attive finalizzate ad incrementare l'occupabilità dei giovani. Viene anche ribadito l'investimento nella bilateralità, seguendo la tradizione consolidata del settore, che è confermata nel suo ruolo di strumento da utilizzare per erogare sostegno di vari natura (formazione, maternità, reddito, credito agevolato, tutele sanitarie) in favore dei lavoratori in somministrazione. In tema di ammortizzatori sociali, viene avviato il percorso per la costituzione del fondo di solidarietà.

Staremo a vedere se queste misure aiuteranno la crescita di un settore che, a distanza di quasi venti anni dalla sua creazione, sta vivendo una fase cruciale. Il mercato chiede sempre di più alle Agenzie per il lavoro di diventare soggetti capaci di fare politiche del lavoro: le regole possono aiutare il completamento di questa trasformazione, ma non bastano, servono anche modelli organizzativi e produttivi nuovi.



Somministrazione

● La somministrazione di manodopera permette a un soggetto, detto utilizzatore, di rivolgersi a un altro soggetto, detto somministratore, per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore. Nella somministrazione si hanno quindi due contratti diversi: un contratto di somministrazione, avente natura commerciale, stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore, e un contratto di lavoro subordinato stipulato tra il somministratore e il lavoratore. Entrambi i contratti possono essere stipulati a tempo determinato o a tempo indeterminato



© RIPRODUZIONE RISERVATA