

Verso il contratto. Mattia Pirulli, segretario generale Felsa Cisl: formazione continua al centro

Somministrati, più diritti nella piattaforma sindacale

Per le aziende sono un costo, eppure il Data Lab di Assolavoro del 22 Novembre scorso conferma, quale ultimo dato completo disponibile, a 407.000 gli occupati in somministrazione nel solo mese di Luglio 2015, una crescita dell'occupazione tramite Agenzia per il lavoro (Apl) pari, cioè, all'8%, esattamente il 3,8% rispetto al totale degli occupati alle dipendenze su base annua. Per alcuni le Apl fanno la parte da leone nel mercato dei servizi del lavoro; per altri sono un esempio di efficienza. Il loro pilastro di welfare contrattuale, negli anni costruito con le rappresentanze sindacali, è, come il segretario generale della Felsa Cisl lo ha pure definito, "all'avanguardia". E proprio col segretario Mattia Pirulli Conquiste ha approfondito i punti di assoluta novità della recente proposta di piattaforma per il rinnovo contrattuale.

Segretario, sono stati oltre 6.000 i lavoratori somministrati incontrati ed informati della nuova proposta di piattaforma di rinnovo del Contratto somministrazione

La caratteristica di questa proposta è intervenire sulla continuità salariale e occupazionale/lavorativa legate sia al posto di lavoro che al con-

retto che l'Agenzia è un vero e proprio datore di lavoro. Intervenire quindi sull'occupabilità nel mercato del lavoro. Negli ultimi 4 anni abbiamo sviluppato la nostra rappresentanza, andando a nominare ed eleggere Rsa e Rsu tra i lavoratori somministrati. Gli oltre 6000 lavoratori incontrati ed informati come Felsa sono il frutto di una spinta alla rappresentanza venuta dai lavoratori stessi: somministrati e dipendenti si confrontano tra loro e costruiscono. La sinergia tra le federazioni è stata, infatti, stimolo e chiave di questa proposta

Si chiedono più rappresentatività sul posto di lavoro con Rsa più presenti e Relazioni sindacali più forti a livello delle Commissioni Sindacali territoriali (Cst). Un sindacato certamente più protagonista nella vita d'azienda.

Le intese sulle politiche attive di settore devono essere sempre più declinate a livello territoriale. Ne chiediamo il rafforzamento a livello di Apl e di Cst. Spingendo su rappresentanza e rappresentatività in azienda vogliamo inoltre dimostrare che il settore della somministrazione è diventato adulto.

Più diritti ai lavoratori somministrati. Per la lavoratrice in maternità si chiede la piena parifi-

cazione col contratto diretto dell'utilizzatore. per la generalità dei somministrati, la definizione di un istituto che regoli l'anzianità di settore. Come potrebbe funzionare e quale potrebbe essere?

Riguardo la maternità chiediamo la piena applicazione di tutele già normative. La regolamentazione dell'anzianità di settore è stato, invece, un punto di mediazione tra le rappresentanze sindacali ma resta sicuramente un punto di interesse da tradurre attivamente

Torniamo sulla continuità salariale e lavorativa/occupazione. È un fatto che alcune APL seguono la logica del creemng: piazzano il somministrato già pronto per una posizione, e l'azienda lo impiega tanto per quanto serve. Con la proposta il Sindacato si eleva a sentinella e chiede la messa a regime del bacino di preliezione. Cosa cambia nello specifico e con quale incidenza sulle tutele effettive?

Il bacino di preliezione vuole intervenire su due criticità. La prima, arginare il turn-over degli stessi lavoratori somministrati presso lo stesso utilizzatore. Noi della Felsa riteniamo che le risorse in somministrazione rappresentino un valore aggiunto per

l'azienda. La seconda è puntare alla loro stabilizzazione presso lo stesso utilizzatore dopo un periodo congruo di lavoro.

I sindacati dichiarano guerra all'abuso della reiterazione delle missioni brevi per i tempi determinati. La proposta mette a punto un apposito meccanismo disincentivante.

Siamo davanti ad un fenomeno, quello della reiterazione di missioni brevi, cui si associano numeri come 200 contratti giornalieri in un anno. Proponiamo che ai contratti a tempo determinato reiterati e di durata inferiore ai 30 giorni venga applicato il diritto ad un'indennità pari al 10% di quanto percepito, in forma di retribuzione aggiuntiva, con un maggior costo a carico della bilateralità (Ebitemp). Inoltre prevediamo un aumento della percentuale del Monte ore garantito (Mog), escluso dal maggior costo, al 45%. In pratica, disincentivare le missioni brevi valorizzando ad esempio il Mog. Alle Cst il compito di un puntua-



le monitoraggio di prossimità, eventualmente spostando la contrattazione al secondo livello.

Per i tempi indeterminati vengono, invece, proposti un profondo ritocco dell'intera procedura in caso di mancanza di occasioni di lavoro (articolo 25 Ccnl), dell'indennità di disponibilità e il nuovo istituto della banca ore/maggiorazioni.

Partiamo dalla premessa che i contratti a tempo indeterminato nel 2016 hanno toccato la punta di 42.000. La banca ore/maggiorazioni, facoltativa, è uno strumento pensato per accantonare in banca gli importi delle ore eccedenti l'orario contrattuale. Ogni 4 mesi, l'Apl liquida in ogni caso il montante maturato. L'indennità di disponibilità, verrebbe così eventualmente integrata, portandola all'80% della retribuzione. Con il rafforzamento della procedura ex art 25 e la proposta del bacino professionale territoriale tentiamo, invece, di creare uno strumento di effettivo reinserimento, associato a criteri di premialità per l'Apl e di congruità dell'offerta di lavoro.

Passiamo alla formazione, su cui la proposta spiega i riflettori. Consacra diritto soggettivo esigibile del lavoratore somministrato, a risultato ma più breve e legata a doppio filo con la ricollocazione. Accompagnare il lavoratore somministrato in tutte le fasi, anche in quelle di non lavoro. Nel dettaglio, come

si chiede di intervenire?

Uno dei punti fondamentali è riaffermare la formazione continua per una maggiore occupabilità anche nello stesso posto di lavoro; ne chiediamo, infatti, la resa strutturale con bando Forma.Temp annuale. Sul versante della formazione per il reinserimento, da un lato intendiamo dotare il percettore di misure di sostegno al reddito erogate dal Fondo di Solidarietà con un catalogo dal quale il lavoratore può scegliere l'intervento formativo a lui più corrispondente; dall'altro poniamo in capo alla Apl l'obbligo della presa in carico, correandolo con incentivi alla ricollocazione. Dove riteniamo si debba puntare di più è, invece, la formazione professionale perché deve essere maggiormente legata al placement che vogliamo più coerente e congruo. La Felsa punta quindi ad un accompagnamento mirato. Bisogna incentivare le Apl a far buone politiche attive con una filiera "accoglienza, bilancio di competenze e orientamento" non solo completa, ma pure trasversale.

Sarà una lunga e complessa negoziazione?

Il primo tavolo è fissato a fine marzo. Speriamo di chiudere in fretta per un motivo: il mercato del lavoro, somministrazione compresa, cambia troppo velocemente e bisogna rendere immediatamente fruibili le tutele proposte, altrimenti diventano superate.

Gabriella La Nunziata

