

Premessa

Le note che seguono riguardano in particolare le osservazioni che il Comitato ha elaborato riguardo alle note governative inviate nel 2003. Si fa riserva di elaborare eventualmente un documento più completo in vista della sessione autunnale del 2005.

Situazione attuale

Nonostante le molte affermazioni contrarie, le dimensioni numeriche degli attori privati operanti sono sostanzialmente analoghe a quelle seguenti alla legislazione degli anni '90. A fronte di 72 agenzie di lavoro interinale autorizzate nel 2002, nel maggio 2005 si contano 73 (+1) società di somministrazione di lavoro; a fronte di 350 società di selezione, ricerca e ricollocazione di personale censite nel 2002 se ne contano oggi (maggio '05) 418. Le società di intermediazione privata sono, e restano, due (sic!).

Ciò basta a dimostrare, crediamo, come non fossero le ristrettezze normative a limitare il numero dei soggetti privati operanti, bensì più probabilmente le dimensioni del mercato e le competenze necessarie affinché un'impresa privata possa credibilmente installarsi e prosperare.

Condizioni di non discriminazione

Normative introdotte nel 2003 (D. Lgs. 215 e 216) in recepimento di analoghe direttive comunitarie hanno rafforzato il divieto di discriminazione, esplicitando anche l'inclusione - tra i destinatari dei divieti - degli attori privati del mercato del lavoro.

Condizioni lavorative presso le agenzie private di lavoro

La legge del 1997 ha incluso le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo tra le imprese terziarie, e conseguentemente fin dal 1998 si applica al loro personale il CCNL del terziario, distribuzione e servizi, il cui ultimo rinnovo del 2004 ha altresì incluso nelle declaratorie professionali alcuni profili tipici di questo settore. Per quanto riguarda i diritti normativi classici (malattia, infortunio, maternità, ecc.) essi sono garantiti ai lavoratori dipendenti dalle agenzie in quanto diritti esigibili da tutti i lavoratori, nelle modalità definite da leggi e contratti. Inoltre il CCNL del terziario prevede norme di previdenza integrativa e, dal 2004, anche di sanità integrativa (in via di costituzione).

Inoltre, da diversi anni (2001 almeno) è in corso attività di contrattazione di secondo livello presso alcune delle principali agenzie (oggi agenzie di somministrazione): Obiettivo Lavoro, Adecco, Manpower. In questi accordi si precisano, oltre a sistemi salariali e normativi, diritti di consultazione e partecipazione dei rappresentanti sindacali aziendali.

Formazione continua

L'obbligo per le agenzie di lavoro temporaneo di destinare il 5% (nel 2000 abbassato al 4) della somma stanziata per le retribuzioni di lavoratori inviati in missione ad un fondo dedicato al finanziamento di iniziative di formazione data dal 1997, ed è stata sostanzialmente confermata anche nella legge 30/03 del nuovo governo.

La normativa è stata in realtà resa più articolata, in quanto la stessa figura del lavoro temporaneo è stato scisso in due fattispecie, a seconda del legame commerciale, a termine o a tempo indeterminato, tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice. Mentre nel primo caso la funzione del versamento del 4% è finalizzata alla copertura di iniziative di formazione, nel caso di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) viene anche aggiunto, nelle disposizioni di legge, la finalità di procurare "arruolamenti sociali". Non è mai stato chiarito, finora, cosa si intenda con questo termine, dato che la stessa legge prevede, nel caso di permanenza del lavoratore somministrato alle dipendenze dell'agenzia nelle more delle missioni, la corresponsione allo stesso di un'indennità di disponibilità, che un provvedimento successivo ha quantificato in 350 euro mensili. Essendo la Cgil radicalmente contraria all'istituto dello staff leasing, inteso come definitiva (ed inaccettabile) separazione tra il lavoratore ed il vero datore di lavoro, non ha partecipato all'accordo che è intervenuto per la costituzione del fondo in questione.

Il fondo originario "Forma temp" è invece pienamente operativo dal 2000 ed annualmente descrive ampiezza e distribuzione della partecipazione dei lavoratori somministrati alle attività di formazione predisposte.

Cooperazione tra servizi pubblici ed agenzie private

Si fa seguito a quanto già sottolineato a proposito della Convenzione 122: la normativa, che risale all'articolo 13 del decreto legislativo 276/03, ma che è stata ulteriormente modificata con la legge 80/05, prevede la possibilità per le agenzie di somministrazione di intermediare lavoratori svantaggiati (in base al Regolamento CE 2204/2002 del dicembre 2002) *senza rispettare il principio della parità di trattamento*, purché la missione sia superiore ai sei mesi e seconda se il lavoratore sia destinatario di trattamenti di welfare pubblico (indennità di mobilità, indennità di disoccupazione o lavoratore socialmente utile).

Risultano alla Cgil almeno tre protocolli regionali (Sicilia, Veneto, Abruzzo), sottoscritti tra le Regioni citate, le organizzazioni di rappresentanza delle imprese di somministrazione, ed Italia Lavoro, agenzia strumentale del Ministero del Lavoro, in cui si definiscono i dettagli operativi per i quali alle agenzie di somministrazione che collocasse o lavoratori svantaggiati sono assegnati benefici anche economici a carico dei bilanci regionali.

Data l'ampiezza delle definizioni di "lavoratore svantaggiato" si rischia in questo modo di avallare una destrutturazione del sistema di tutele di cui beneficiano i lavoratori italiani, a cominciare dal principio di parità di trattamento tra lavoratore temporaneo e lavoratore a tempo indeterminato. Non solo: potendo derogare a tale principio, si realizza, in termini sistematici, un possibile vantaggio sul piano dei costi tra lavoratore "standard" e lavoratore temporaneo, stravolgendo ogni logica su cui si basa il diritto del lavoro (e le stesse Convenzioni internazionali).

Infine, la stessa ampiezza della definizione di "lavoratore svantaggiato" determina un'area molto vasta che è potenzialmente sottratta all'azione dei Centri pubblici per l'impiego e venga invece dirottata a favore degli operatori privati, stravolgendo anche qui il ruolo di governo (e di garanzia antidiscriminatoria) cui deve rispondere l'operatore pubblico.

La Cgil è impegnata a far sì che queste normative non siano applicate.