



LAVORO INTERINALE E FORMAZIONE

ANALISI DEL FENOMENO DEL LAVORO INTERINALE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI FABBISOGNI FORMATIVI DEI LAVORATORI OCCUPATI ED OCCUPABILI E DELLE IMPRESE UTILIZZATRICI, E ALL'INDIVIDUAZIONE E SPERIMENTAZIONE DI MODELLI E Percorsi DI QUALIFICAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Ruolo e funzioni delle parti sociali[♦]

Dicembre 2004

[♦] A cura di Giuseppe Della Rocca (ref.), Anna Fantozzi (ref.), Luca Faregna (ref.)



ref.

STUDIO APS
Analisi PsicoSociologica



Indice

1. PREMESSA.....	2
2. LE INNOVAZIONI LEGISLATIVE	3
3. LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	7
4. LE ASSOCIAZIONI DATORIALI	16
5. LE RELAZIONI TRA LE PARTI SOCIALI	23
5.1 La contrattazione collettiva	23
5.2 La bilateralita'	30
6. FORMA.TEMP (FONDO PER LA FORMAZIONE DEL LAVORATORI TEMPORANEI)	34
7. E.BI.TEMP (ENTE BILATERALE PER IL LAVORO TEMPORANEO)	41
8. CONCLUSIONI	48

1. PREMESSA

Il presente documento costituisce una sintesi dei risultati emersi da colloqui avuti da un lato con rappresentanti delle associazioni di categoria delle società fornitrici di lavoro temporaneo (Confinterim, AILT, APLA), dall'altro con esponenti delle Organizzazioni Sindacali di categoria (ALAI Cisl, Nidil CGIL, CPO UIL). A tali colloqui si sono poi aggiunti quelli con la dirigenza di E.BI.TEMP e FORMA.TEMP, esaminati in questa sede quali enti bilaterali gestiti dalle parti sociali. Nel report relativo alla fase G dell'indagine FORMA.TEMP sarà analizzato in maniera più dettagliata dal punto di vista dell'offerta formativa indirizzata ai lavoratori temporanei.

Scopo di tali interviste, realizzate sulla base di una traccia aperta, è stato quello di delineare la struttura delle organizzazioni suddette, il loro ruolo quali parti sociali nella contrattazione collettiva, i servizi offerti ad associati ed iscritti; si sono inoltre analizzati i servizi erogati a tutti i lavoratori temporanei attraverso gli enti bilaterali costituiti tra le organizzazioni stesse, in tema di attività formative e prestazioni accessorie specificamente rivolte ai lavoratori suddetti. Infine, si è mirato a far emergere le valutazioni delle parti sociali sui meccanismi di funzionamento del settore del lavoro temporaneo, sulle relazioni tra gli attori in esso presenti, nonché le loro previsioni sull'evoluzione del settore alla luce delle nuove disposizioni legislative (L.30/2003, D. Lgs. 276/2003).

2. LE INNOVAZIONI LEGISLATIVE

L'approvazione della L.30/2003, meglio conosciuta come legge Biagi, e del successivo D.Lgs. 276/2003, ha segnato un cambiamento sostanziale per le società di lavoro interinale: da società fornitrici di lavoro a società pluriservizi. La legge di riforma ha aperto a questi soggetti privati nuovi campi di azione, tra cui il collocamento della manodopera. In dettaglio, il provvedimento di riforma individua e definisce nel modo seguente le competenze di questi nuovi soggetti:

- L'intermediazione
- La ricerca e selezione del personale
- Il supporto alla ricollocazione professionale
- La somministrazione di lavoro.

L'intermediazione è l'attività di mediazione fra domanda e offerta di lavoro comprensiva anche della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione delle relative banche dati, della promozione e gestione dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

La ricerca e selezione del personale è l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione delle specifiche esigenze dell'organizzazione committente attraverso l'individuazione di candidature a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione stessa.

Il supporto alla ricollocazione professionale è l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di lavoratori, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'inserimento della stessa nella nuova attività.

La somministrazione di lavoro è la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 276/2003. Accanto all'ampliamento dei compiti affidati alle agenzie per il lavoro, il suddetto decreto individua nuove tipologie di rapporto di impiego; inoltre esso fornisce una nuova definizione normativa a tipologie già individuate dalla legge Treu.

A questo proposito va ricordato che le organizzazioni o strutture sindacali di categoria dei lavoratori temporanei rappresentano anche altre categorie di lavoratori atipici, e quindi diverse tipologie contrattuali; a ciò si aggiunge il fatto che il lavoro interinale potrebbe avere un rapporto di sostituibilità con altre tipologie di contratto flessibile. Ci sembra quindi opportuno fornire una breve descrizione delle innovazioni in tal senso introdotte dalla nuova normativa. Le tipologie contrattuali previste dal D. Lgs. 276/2003 sono:

- Lavoro a progetto
- Lavoro a chiamata (*job on call*)
- Lavoro ripartito (*job sharing*)
- Somministrazione di lavoro
- Part-time
- Apprendistato
- Contratto di inserimento

Il lavoro a progetto sostituisce le vecchie co.co.co, che dovranno essere riconducibili ad un progetto, uno specifico programma di lavoro o una sua fase. Servirà un contratto scritto con indicazione della durata, del progetto e dell'ammontare del corrispettivo e dei criteri usati per la sua quantificazione.

Nel job on call il lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro e ne aspetta la chiamata. A fronte di questa disponibilità riceve un'indennità in una misura stabilita dai contratti collettivi.

Nel caso del lavoro ripartito a dividersi un'unica prestazione di lavoro potrà essere una "coppia" di lavoratori.

La somministrazione di lavoro, o affitto di manodopera, potrà essere a tempo sia determinato che indeterminato (staff leasing). L'affitto a tempo indeterminato è limitato però ad una serie tassativa di casi.

Entro limiti predeterminati sarà possibile una variazione della distribuzione dell'orario di lavoro (part-time orizzontale).

L'apprendistato prevede una prima variante rivolta a giovani e adolescenti a partire dai 15 anni di età, finalizzata al raggiungimento di una qualifica professionale. La durata è commisurata al tipo di qualifica, al titolo di studio o ai crediti professionali

e formativi che si intendono perseguire. La seconda variante ha una finalità "professionalizzante": possono accedervi i giovani tra i 18 e i 29 anni di età. In questo caso la durata varierà tra i 2 e i 6 anni in base a quanto stabilito dai contratti nazionali. Una terza tipologia, per molti versi identica alla precedente, vedrà la durata fissata dalle Regioni, in accordo con le organizzazioni datoriali territoriali e le università.

Il contratto di inserimento: in luogo dei Contratti di formazione lavoro (CFL) i datori privati potranno stipulare dei contratti di inserimento, per iniziare al mondo del lavoro o reinserirvi alcune categorie di soggetti, attraverso progetti individuali di adattamento professionale.

Prima di concludere questa analisi vorremmo sottolineare come la flessibilità alla quale sono assoggettati i lavoratori varia in base alla tipologia di rapporto di lavoro. Come afferma Laura Alba Bellarbi (2004), una prima distinzione può essere tra "flessibilità della prestazione" e "flessibilità dell'occupazione". La prima si riferisce alla varietà del regime orario o delle mansioni ed è riferita esclusivamente ai rapporti di lavoro subordinati; la flessibilità occupazionale, invece, è riferita alla possibilità del lavoratore di cambiare occupazione più volte durante la propria vita lavorativa e riguarda i rapporti di lavoro non standard o flessibili. Questo tipo di flessibilità, a differenza di quella della prestazione, incide sia sui rapporti di lavoro subordinati che su quelli autonomi. **La flessibilità occupazionale comporta per il lavoratore la mobilità tra aziende, settori produttivi ed aree geografiche e quindi anche la variabilità dei contratti collettivi applicabili.** Alla luce di questa distinzione possiamo dire che dalla legge Treu in poi nel mercato del lavoro la flessibilità occupazionale è notevolmente aumentata, con tutto ciò che ne consegue in termini di propensione dei lavoratori temporanei ad aderire al sindacato. La nuova legislazione in tema di mercato del lavoro incide su due elementi sui quali si è basata finora la forza negoziale del sindacato: **il contratto di lavoro a tempo indeterminato e i diritti dei rappresentanti sindacali sul luogo di lavoro.**

In questa sede, a fronte delle numerose innovazioni introdotte dalla nuova normativa in materia di occupazione e mercato del lavoro, focalizzeremo la nostra attenzione sulla somministrazione di lavoro e sui vari attori che intervengono nel processo, coerentemente con quanto previsto dall'azione D dell'indagine.

In primo luogo esamineremo il tipo di attività, le prerogative e il ruolo delle associazioni sindacali di categoria, delle associazioni datoriali e le interrelazioni fra questi attori.

In secondo luogo esamineremo il tipo di attività, le prerogative e il ruolo degli Enti bilaterali: FORMA.TEMP, E.BI.TEMP.

3. LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le innovazioni introdotte dalla recente riforma del mercato del lavoro modificano il sistema di tutele in vigore in Italia basato sul lavoro a tempo indeterminato e articolato settorialmente. I lavoratori flessibili vengono impiegati secondo modalità più elastiche, diventano sempre di più coloro che nel corso della loro vita lavorativa cambiano settore d'impiego oltre che mansioni e datore di lavoro. Il sindacato deve rispondere a queste mutate condizioni adeguando i suoi metodi di rappresentanza e le sue strutture. La scelta dei tre maggiori sindacati, CGIL, CISL e UIL, è stata quella di demandare la rappresentanza dei lavoratori atipici a delle strutture parallele, NIDIL, ALAI e CPO.

Appare tuttavia opportuno, in apertura di questo paragrafo e prima di indirizzare l'analisi sui tre soggetti, fornire delle coordinate teoriche sul fenomeno delle organizzazioni sindacali, cui poi fare riferimento nel prosieguo della trattazione. Un tentativo interessante di sistemazione teorica della materia è quello proposto da Della Rocca nel volume Treu Cella "Le nuove relazioni industriali", il Mulino 1998, del quale qui si ricordano alcuni passaggi fondamentali, rimandando all'originale per una trattazione più approfondita.

Nel capitolo dedicato ai sindacati, si individuano in primo luogo due fondamentali caratteristiche strutturali, che sono la composizione qualitativa e quantitativa della forza lavoro ed i metodi impiegati per il raggiungimento degli obiettivi. Su questa base, vengono poi identificate quattro tipologie principali di organizzazioni sindacali, che sono il sindacato di mestiere, quello industriale o "di categoria", il sindacato generale, e quello di impresa. L'esperienza del nostro Paese si sviluppa specialmente sul secondo modello, industriale. Dal punto di vista dell'organizzazione, poi, è possibile vedere nella struttura sindacale una organizzazione orizzontale che si intreccia con una verticale, dando origine ad una architettura complessivamente matriciale.

Sotto il profilo sostanziale, degli interessi e dei modelli di sindacalizzazione, si possono distinguere in ognuna delle organizzazioni confederali italiane tre forme di sindacalizzazione principali: le federazioni di categoria che organizzano i lavoratori del settore privato, quelle che organizzano i lavoratori della Pubblica Amministrazione, e quelle che organizzano i lavoratori non più attivi, in particolare i pensionati.

In sintesi, ed in conclusione di questa breve rassegna delle principali schematizzazioni utili all'analisi delle organizzazioni sindacali, si può delineare un modello di evoluzione della rappresentanza, che riguarda diversi tipi di attività: quelle di contrattazione (si determinano regole di tutela dei lavoratori nell'attività produttiva, ad un duplice livello, nazionale ed aziendale), quelle di controllo dell'applicazione della normativa contrattuale, ed infine quelle di consultazione e partecipazione all'impresa, senza pervenire ad un accordo formale, e sui temi connessi sia direttamente alle condizioni di lavoro, sia all'attività imprenditoriale vera e propria (nell'esperienza italiana questo aspetto si manifesta ad esempio nel dovere di informazione che l'impresa ha su talune materie nei confronti della rappresentanza dei lavoratori).

A ciò si aggiunge l'attività di erogazione di servizi di assistenza e consulenza in materia contrattuale, fiscale, previdenziale ed assicurativa.

Sono sufficienti queste prime note introduttive per delineare una situazione nella quale le organizzazioni sindacali dei lavoratori flessibili costituiscono un fenomeno per molti aspetti **originale** rispetto al passato. Si procederà in ogni caso con una descrizione della situazione presente, per riprendere successivamente questi spunti di riflessione, sulla discontinuità con le organizzazioni sindacali tradizionali.

Nel corso del 1998 la Cgil ha fondato Nidil, Nuove Identità di Lavoro, con l'obiettivo di dare voce e rappresentanza ai lavoratori flessibili, spesso esclusi dal tradizionale sistema di diritti e di tutele.

La struttura organizzativa prevede un segretario nazionale, responsabile delle politiche sindacali, a cui si affianca una segreteria nazionale, un direttivo nazionale e le sedi territoriali. Il direttivo nazionale consente di scambiare le esperienze che originano in ambiti territoriali e settoriali distinti, mentre alla segreteria sono demandati i rapporti con le controparti, le sedi istituzionali e con le altre strutture sindacali. Le sedi territoriali, presenti in tutta Italia, oltre che luogo di incontro e di organizzazione, forniscono i servizi tradizionalmente offerti agli iscritti alla Cgil in termini di assistenza e consulenza contrattuale, fiscale, previdenziale. Ciò attraverso la figura del delegato territoriale, nominato dall'organizzazione, cui i lavoratori possono rivolgersi in caso di necessità, e che può indirizzarli verso il patronato, i centri di assistenza fiscale e gli uffici vertenze della Cgil. L'iscrizione a Nidil comporta inoltre la possibilità di usufruire di finanziamenti a condizioni di favore e di agevolazioni sui conti correnti ed altri servizi bancari presso la banca

Monte dei Paschi di Siena; infine, si possono sottoscrivere polizze assicurative a condizioni agevolate.

Nidil è una struttura copromossa dalla Confederazione e dalle Federazioni di categoria, vale a dire che nell'ambito dei comitati degli iscritti e delle strutture territoriali e nazionali, prevede una cooperazione tra rappresentanti dei lavoratori atipici e rappresentanti delle categorie; ciò al fine di garantire un'azione più efficace di tutela e di rappresentanza attraverso l'unione di conoscenze ed esperienze di diversi attori sindacali. Gli iscritti a Nidil ammontavano nel 2002 a circa 15.000.

NIDIL-CGIL	
Obiettivi	Dare voce e rappresentanza ai lavoratori temporanei e flessibili in genere, in modo da garantire tutele analoghe a quelle godute da altre categorie.
Forma organizzativa	Organizzazione di categoria con iscritti dotati di potere congressuale
N° di iscritti (al 2002)	15000
% di lavoratori interinali	n.d.
Mezzi di comunicazione	Sito web Nidil; Sito Camera dei lavori; Nidil Magazine (on line); Mailing list; Rivista Nidil News.
Servizi erogati	<ul style="list-style-type: none">- Assistenza e consulenza contrattuale- Consulenza fiscale- Assistenza e consulenza previdenziale- Assistenza nelle vertenze di lavoro

Internet è uno strumento forte di informazione ed incontro: oltre al sito internet di Nidil, esiste quello della Camera dei Lavori, una vera e propria camera del lavoro on line dove è possibile scambiare esperienze, informazioni e ricevere consigli e consulenze on line, e quello di Nidil Magazine, una pubblicazione elettronica che tiene aggiornati i navigatori sulle novità e sugli approfondimenti rilevanti. È presente inoltre una mailing list ("AtipiciAChi?") alla quale attualmente risultano iscritti oltre 700 utenti, come ulteriore luogo di confronto e comunicazione. Il volume di attività e di accordi raggiunti da Nidil è in progressivo aumento.

La CISL per rappresentare queste nuove categorie di lavoratori ha fondato ALAI, Associazione Lavoratori Atipici ed Interinali, nel luglio del 1998, in primo luogo per l'esigenza di reagire ai cambiamenti in atto già da alcuni anni nel mercato del lavoro italiano: l'obiettivo era ed è organizzare, rappresentare e tutelare i lavoratori flessibili, ed in particolare i lavoratori interinali, i collaboratori a progetto, i lavoratori socialmente utili e gli associati in partecipazione.

La Cisl dunque mette a disposizione degli associati ad Alai gli stessi servizi e lo stesso sistema di tutele di cui usufruiscono gli altri lavoratori tradizionali, attraverso una struttura territoriale che si appoggia all'articolazione orizzontale della Cisl e che consiste nella presenza di "Sportelli Alai", che copre oramai la maggior parte del territorio nazionale. I servizi offerti riguardano: assistenza fiscale, assistenza e consulenza nella gestione della partita Iva, assistenza previdenziale, civile – legale, assicurativa, in materia di lavoro ed in materia retributiva. Più precisamente, i delegati territoriali Alai presenti presso i suddetti "Sportelli" informano i lavoratori temporanei dei servizi di cui possono godere e li accompagnano presso le strutture confederali in cui avviare le relative pratiche.

L'adesione ad Alai implica inoltre il godimento di una polizza gratuita contro infortuni ed invalidità sul lavoro e nel tempo libero, ed esiste poi la possibilità di aderire a piani assicurativi più complessi ed a fondi pensione.

Gli associati ad Alai nel 2002 erano circa 16000, dei quali il 45% circa interinali. Il tasso di turn over degli associati di Alai è piuttosto elevato, come accade anche alle altre associazioni ed organizzazioni sindacali dei lavoratori flessibili, proprio in virtù del carattere instabile della condizione lavorativa, che può evolvere verso un rapporto di lavoro standard. È comunque soddisfacente la percentuale di quanti, in seguito alla stabilizzazione, hanno proseguito il rapporto con le altre strutture della CISL.

ALAI-CISL	
Obiettivi	Rappresentare e tutelare le figure di lavoratori flessibili in risposta ai cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro
Forma organizzativa	Associazione fra Confederazione e categorie. Iscritti non dotati di potere congressuale
N° di iscritti (al 2002)	16.000
% di lavoratori interinali	45%
Mezzi di comunicazione	Sito web; Forum on line per lo scambio di informazioni.
Servizi erogati	<ul style="list-style-type: none"> - Assistenza contrattuale - Assistenza fiscale - Assistenza previdenziale - Assistenza assicurativa - Assistenza nella gestione della partita IVA

L'Alai, in collaborazione con Bread&Roses, il sindacato Cisl dei networkers, ha dato vita al sito "TipiAtipici", nel quale viene presentata la missione e l'attività dell'Alai, viene svolto un servizio informativo riguardo le differenti tipologie contrattuali flessibili, i servizi e le tutele di cui possono godere gli associati Alai, e studi e ricerche di rilievo; è poi presente un forum che permette di scambiare esperienze e riflessione tra la community dei navigatori, ed è in preparazione l'erogazione direttamente on line di alcuni servizi, inerenti il calcolo dell'importo del netto in busta paga, degli assegni di maternità e del conguaglio.

Nel corso del 1999 anche la UIL, come le organizzazioni precedenti, ha costituito il CPO (Coordinamento per l'occupazione), che si propone di rappresentare e tutelare tutti i lavoratori "flessibili", dal lavoratore a progetto al lavoratore temporaneo. Il Coordinatore nazionale di CPO è responsabile della contrattazione sul lavoro temporaneo. Il responsabile della contrattazione sul lavoro atipico si occupa invece delle altre tipologie contrattuali flessibili (co.co.co., lavoro a progetto, prestazioni occasionali, associazioni in partecipazione, partite IVA, ecc.). La quota di lavoratori interinali fra gli iscritti al CPO è di circa il 50%; il resto è costituito prevalentemente da co.co.co., LSU in mobilità e lavoratori stagionali. Il numero totale di iscritti al 2003 è pari a 21500. CPO ha un'articolazione territoriale non omogenea: la presenza si focalizza sulle zone con maggiore concentrazione di lavoratori interinali, e comunque l'organizzazione usufruisce delle strutture territoriali della UIL (Camere Provinciali).

I servizi a disposizione degli iscritti al CPO sono gli stessi che vengono forniti agli altri iscritti alla UIL, e comprendono: assistenza nelle vertenze con il datore di lavoro, orientamento professionale, patronato e accesso al credito. Quest'ultimo servizio è particolarmente importante per i lavoratori temporanei, a causa della discontinuità delle loro prestazioni lavorative.

CPO-UIL	
Obiettivi	Rappresentare e tutelare tutti i lavoratori flessibili
Forma organizzativa	Dipartimento del Sindacato Confederale UIL
N° di iscritti (al 2003)	21.500
% di lavoratori interinali	50%
Mezzi di comunicazione	Sito web
Servizi erogati	- Patronato - Assistenza e consulenza fiscale - Assistenza nelle vertenze di lavoro - Assistenza assicurativa - Orientamento professionale

Le tre organizzazioni sindacali che abbiamo appena descritto si **differenziano** in quanto a forma organizzativa: Nidil-CGIL è una **categoria** i cui rappresentanti vengono eletti in sede congressuale; Alai-CISL è attualmente **un'associazione** tra Confederazione e categorie, i cui iscritti non hanno potere congressuale; si prevede però di costituire entro breve un'associazione che includa anche gli iscritti, che avranno così la possibilità di votare in sede congressuale. Infine, CPO-UIL costituisce un **dipartimento autonomo dell'organizzazione del sindacato** confederale UIL, con una sede centrale ed un'articolazione a livello territoriale legata alle sedi provinciali della confederazione. All'interno dell'organizzazione UIL, CPO rappresenta il soggetto cui è demandata la costruzione di una politica sindacale più attenta alle modificazioni in atto nel mercato del lavoro; all'esterno dell'organizzazione CPO si pone invece come il soggetto sindacale di riferimento per una rappresentanza sindacale diretta dei lavoratori flessibili.

Non ci sono invece distinzioni tra i tre sindacati in relazione alle **modalità di tesseramento**: l'iscrizione alle organizzazioni sindacali è volontaria ed avviene tramite modulo di delega che il lavoratore temporaneo riceve insieme alla prima busta paga da parte dell'impresa fornitrice; l'ammontare della trattenuta è pari all'1% della retribuzione netta mensile, con riferimento ai mesi effettivamente lavorati. Attraverso la delega il lavoratore autorizza l'impresa fornitrice ad effettuare la trattenuta suddetta e a versarla all'organizzazione sindacale cui vuole aderire.

Per quanto riguarda i permessi per lo svolgimento dell'attività sindacale, il contratto collettivo stabilisce per ogni impresa fornitrice di lavoro temporaneo un monte ore annuale per permessi sindacali pari ad un'ora ogni 1700 ore effettivamente lavorate; il valore convenzionale di tale ora è di 7,5 euro. Le imprese fornitrici versano l'importo corrispondente in un apposito conto costituito presso E.BI.TEMP, che in base a quanto previsto dal CCNL si **occupa della gestione dei permessi** sindacali dei lavoratori temporanei. E.BI.TEMP provvede quindi ad erogare i contributi ai delegati territoriali nominati dalle singole organizzazioni sindacali. I fondi sono suddivisi tra Nidil, Alai e CPO con percentuali pari rispettivamente al 50%, 30% e 20%, individuate di comune accordo dalle tre organizzazioni sulla base di un criterio di rappresentatività delle stesse. Altre entrate provengono ai sindacati dai contributi versati dalle rispettive confederazioni a copertura dei costi.

Come previsto dall'ultimo CCNL, in tutte e tre le organizzazioni la rappresentanza sindacale è organizzata su due livelli: uno territoriale, attraverso la figura del **delegato territoriale**, nominato dalle stesse organizzazioni sindacali ed operante

in genere in ambito provinciale; ed uno aziendale, attraverso la figura del **delegato aziendale** (eletto dai lavoratori temporanei solo in caso di presenza simultanea all'interno dell'impresa utilizzatrice di almeno 30 interinali per più di tre mesi). In entrambi i casi i delegati sindacali **non interagiscono però con le aziende utilizzatrici**, bensì intervengono per tutto ciò che è al di fuori del luogo di lavoro: rapporti con le agenzie fornitrici, enti bilaterali, fornitura di servizi. Per quanto riguarda le problematiche che possono sorgere sul luogo di lavoro, la figura di riferimento resta il delegato sindacale di categoria.

Ad oggi i casi di elezione di rappresentanti aziendali sono alquanto limitati, e le uniche figure effettivamente presenti risultano essere i delegati territoriali (80 per Alai e Nidil, qualcuno in meno per CPO secondo la testimonianza dei sindacati) nominati dalle organizzazioni. A tale proposito, sembra opportuno sottolineare come l'assenza di delegati aziendali dei lavoratori temporanei possa comportare un certo sfasamento tra area di competenza del delegato sindacale territoriale e controparte aziendale. In sostanza, il fatto che i delegati sindacali agiscano quasi esclusivamente a livello territoriale (regionale o provinciale) comporta la necessità da parte dei lavoratori temporanei di contattare le sedi territoriali ed i relativi delegati. Questi ultimi hanno il compito di intervenire nei **confronti delle imprese fornitrici** presenti nella loro zona per quanto riguarda l'applicazione dei contratti, delle norme in materia di lavoro e dei diritti sindacali in generale. In particolare, un elemento di conflittualità frequentemente segnalato dai lavoratori interinali riguarda il calcolo delle retribuzioni, che **non sempre applica in concreto il principio della parità di trattamento retributivo** rispetto ai dipendenti dell'impresa utilizzatrice. La legge 196/97 prevede che i lavoratori temporanei ricevano un trattamento economico non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati allo stesso livello. Il CCNL stabilisce però una diversa modalità di calcolo, in base alla quale la retribuzione dei lavoratori interinali viene liquidata ***“sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno”***. Proprio tale peculiarità nella modalità di calcolo può comportare retribuzioni inferiori per i lavoratori temporanei rispetto ai dipendenti dell'impresa utilizzatrice: il salario orario va infatti calcolato facendo ricorso al divisore orario previsto dal contratto nazionale di categoria dell'impresa utilizzatrice; d'altra parte, tale divisore non è utilizzato per la determinazione dei salari mensili dei dipendenti dell'impresa suddetta, con la conseguenza che in molti casi risulta **non aggiornato**, riportando un numero medio di ore lavorate non corrispondente a quelle effettive. Inoltre, anche in presenza di un divisore aggiornato, le singole aziende possono decidere di applicare

riduzioni dell'orario di lavoro. Infine, non sempre le agenzie fornitrici di lavoro temporaneo tengono conto delle ore contrattualmente dovute. Il risultato è la mancata corrispondenza fra divisore orario e retribuzione, e quindi salari dei lavoratori temporanei inferiori a quelli dei dipendenti dell'azienda, pur a parità di ore lavorate e mansioni svolte.

Da questo punto di vista, tutte le organizzazioni sindacali si occupano di verificare la correttezza della retribuzione dei lavoratori temporanei, prevedendo, come nel caso dell'ALAI, anche l'elaborazione di un sistema informatico per il controllo delle buste paga. In particolare, si sottolinea l'esigenza di verificare che il calcolo delle retribuzioni tenga conto delle ore contrattualmente dovute nel caso in cui queste siano superiori a quelle effettivamente lavorate.

Altro elemento di conflittualità riguarda le **ferie** spettanti ai lavoratori temporanei: anche qui, i sindacati intervengono per controllare che non siano stati commessi errori di calcolo, ma anche per tutelare il diritto dei lavoratori suddetti all'effettivo godimento delle ferie. Difficilmente infatti le imprese utilizzatrici assegnano periodi di ferie a lavoratori di cui hanno esigenza solo temporaneamente. In tema di ferie, quindi, il principio di parità di trattamento tra lavoratori interinali e lavoratori dipendenti vale ai fini del calcolo della retribuzione delle ferie maturate e dell'indennità per le ferie non godute; più difficile risulta far valere anche per i lavoratori temporanei l'effettivo godimento delle ferie stesse, specie in caso di missioni di breve durata.

I delegati sindacali territoriali svolgono poi un ruolo di informazione nei confronti dei lavoratori temporanei presenti nella loro area di competenza, mettendoli a conoscenza dei servizi di cui essi possono usufruire tramite le rispettive confederazioni. I delegati territoriali forniscono quindi **assistenza** ai lavoratori accompagnandoli presso il CAAF, il patronato, ed in genere presso le strutture in cui saranno svolte le varie pratiche di carattere fiscale, previdenziale, assicurativo.

Oltre a ciò i delegati territoriali possono siglare accordi con le società fornitrici di lavoro temporaneo relativi a **progetti formativi** a carattere territoriale. Ad oggi accordi di questo tipo sono stati stipulati in Lombardia ed Emilia Romagna con le tre maggiori società fornitrici di lavoro temporaneo, sempre per progetti riguardanti la formazione professionale.

Nel complesso, i delegati territoriali non svolgono quindi un'azione di contrattazione per quanto riguarda i lavoratori temporanei, a cui si applicano di volta in volta i contratti collettivi della categoria di appartenenza dell'azienda utilizzatrice. Un maggiore ruolo in tal senso viene svolto con riferimento ai co.co.co., rispetto ai

quali sono stati raggiunti sinora 103 accordi: 75 contratti aziendali e 13 di carattere nazionale, 5 di gruppo, 9 a carattere territoriale, coinvolgendo complessivamente 100.000 lavoratori. Tali accordi riguardano prevalentemente il settore non profit; oggetto di contrattazione sono minimi retributivi, prestazioni sanitarie, diritti sindacali (relativi ai delegati, alle assemblee, alle commissioni di conciliazione sulle controversie di lavoro), diritti di sospensione e prolungamento dei contratti. A questi si aggiungono 7 accordi istituzionali a carattere provinciale o regionale, che secondo una stima interessano circa 400.000 persone, e si riferiscono non a diritti di lavoro, ma a diritti di accesso al welfare locale, all'accesso alla formazione, ai servizi d'impiego, a forme di sostegno al reddito.

Una possibile evoluzione del ruolo del delegato territoriale, prospettata dalle organizzazioni sindacali, riguarda la possibilità che questo svolga funzioni di **docente nei corsi di formazione di base o professionale** per quanto attiene i diritti dei lavoratori, in modo da instaurare un rapporto diretto con i rappresentati. Sempre in tema di formazione, le organizzazioni sindacali chiedono poi una partecipazione più attiva e diretta nei corsi di formazione di durata superiore alle 250 ore (i cosiddetti "progetti speciali"): attualmente la valutazione di tali progetti è affidata al Consiglio di Amministrazione di FORMA.TEMP. Finora le OO.SS hanno provveduto a respingere in sede di FORMA.TEMP quei progetti per i quali non si era raggiunto un accordo a livello territoriale. La richiesta è che si formalizzi la necessità dell'accordo sindacale, al fine di impedire un uso opportunistico o di facciata della formazione e controllare che dietro tali corsi non si nasconda lavoro vero e proprio.

Infine, i sindacati sembrano orientati a richiedere che le **attività formative vengano erogate esclusivamente da Enti accreditati presso le regioni** secondo le modalità previste dal D.Lgs. 276/2003, in modo da garantire un livello qualitativo soddisfacente degli interventi formativi ed ottenerne al tempo stesso una certa omogeneizzazione. Tale richiesta si ricollega inoltre al riconoscimento dei crediti formativi ed all'attivazione del libretto formativo, ai fini della spendibilità della formazione in diversi contesti.

Nel complesso, le tre organizzazioni sindacali qui esaminate si differenziano dal tradizionale modello del sindacato di categoria. In effetti, il potere contrattuale di tali organizzazioni è limitato dal fatto che ai lavoratori temporanei si applicano i CCNL di categoria delle imprese utilizzatrici. Ne consegue, come vedremo più avanti, un ruolo di assistenza ed erogazione di servizi che sembra configurarsi quasi come funzione vicaria dello Stato.

4. LE ASSOCIAZIONI DATORIALI

Dopo aver esaminato il ruolo e le prerogative delle associazioni sindacali passiamo ora ad analizzare il ruolo e le prerogative delle associazioni di rappresentanza delle agenzie per il lavoro: AILT, Confinterim, APLA.

Come per le organizzazioni sindacali, così pure per quelle imprenditoriali si forniranno, ad introduzione del paragrafo, dei cenni sulle principali elaborazioni teoriche a riguardo, facendo riferimento alla sintesi di Lanzalaco in Treu Cella 1998 (*op. cit.*).

In primo luogo, conviene ricordare i molteplici corsi d'azione e ruoli che possono interessare l'imprenditore: all'azione collettiva si affianca quella individuale, al ruolo di uomo d'affari (capo d'impresa) si affianca quello di datore di lavoro. Da questa prospettiva dunque, le associazioni sono solamente uno degli strumenti a disposizione dell'imprenditore. In particolare poi, le associazioni imprenditoriali possono essere distinte in associazioni commerciali ed in associazioni datoriali. La distinzione è importante, poiché si tratta di strutture che rispondono a differenti imperativi organizzativi e a diverse logiche di funzionamento. Le associazioni datoriali ad esempio hanno come obiettivo quello di massimizzare il potere contrattuale, tenderanno perciò ad essere più inclusive e compatte di quelle commerciali, che al contrario puntano a tutelare gli interessi particolari di specifiche categorie di produttori, dando luogo spesso a processi di frammentazione.

A loro volta poi le associazioni datoriali possono essere distinte a seconda del ruolo prevalente da esse svolto: cartello (per cercare di standardizzare alcuni aspetti del mercato del lavoro), avversario belligerante (per organizzare campagne antisindacali), gruppo di pressione (nei confronti di Istituzioni e Governo), agente negoziale (per la contrattazione con i sindacati), rappresentante giuridico (per la gestione delle controversie giudiziali e le vertenze), consulente ed agenzia di servizi (ad esempio di ordine fiscale).

Dopo avere descritto ed esaminato le tre associazioni che qui interessano, si cercherà di riportare i risultati dell'indagine alle schematizzazioni appena viste.

L'Ailt, Associazione Nazionale delle Imprese di Fornitura di Lavoro Temporaneo, aderisce a Confindustria, ed ha lo scopo di rappresentare le 18 imprese associate, che coprono circa il 30% del fatturato del settore. Gli obiettivi dell'associazione riguardano anche l'informazione e la consulenza ai soci, che inoltre godono di tutti i

servizi previsti per la generalità degli aderenti a Confindustria, e l'elaborazione di informazioni e dati riguardanti le condizioni e l'attività delle imprese associate.

L'associazione non aderisce alla Confederazione Internazionale del settore del Lavoro Temporaneo (Ciett) poiché per l'Italia è già presente Confinterim, associazione da cui Ailt è originata per scissione, e lo statuto di Ciett prevede che sia presente un unico membro per ciascun paese.

AILT	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">- Rappresentanza istituzionale delle imprese associate- Tutela degli interessi degli associati tramite attività di lobby- Fornitura di informazioni e consulenze agli associati
Struttura organizzativa	<ul style="list-style-type: none">- Assemblea- Presidente e Vice Presidente- Consiglio direttivo- Direttore
N° di associati	18
Quota di mercato	30%
Articolazione territoriale	L'associazione si appoggia sull'articolazione territoriale di Confindustria. La sede centrale è a Roma.
Mezzi di comunicazione	Sito web per informazioni generali; comunicazioni via e-mail o telefoniche per consulenze agli associati.
Servizi erogati	<ul style="list-style-type: none">-Assistenza nell'applicazione e interpretazione di norme contrattuali-Consulenza su diritto del lavoro e diritto societario-Assistenza fiscale

La struttura organizzativa prevede un'assemblea, costituita dai rappresentanti delle imprese associate, che stabilisce le linee guida dell'associazione ed elegge il Presidente, il Vice Presidente ed il Consiglio Direttivo. A quest'ultimo organo spettano funzioni esecutive, mentre al Presidente sono demandate sia funzioni esecutive sia di coordinamento e di rappresentanza. Esiste inoltre la figura del Direttore, che sovrintende alla gestione finanziaria ed amministrativa dell'associazione.

L'associazione ha un organico di tre unità stabili e di due collaboratori; svolge essenzialmente due tipi di attività: gruppo di pressione e di lobby, in rappresentanza degli interessi delle aziende associate, in sede di contrattazione e nei rapporti con le istituzioni, ed erogazione di servizi di assistenza legale, fiscale ed in generale in materia di diritto del lavoro per gli associati. Svolge anche un ruolo di persuasione contro fenomeni di dumping da parte delle agenzie, e si appoggia alla struttura territoriale di Confindustria, non avendo un'articolazione territoriale propria.

Confinterim, che a differenza dell'AILT non dispone dell'appoggio di una grande organizzazione ramificata sul territorio nazionale come Confindustria, ha una diffusione territoriale molto limitata; è stata inoltre la prima associazione di rappresentanza delle società fornitrici di lavoro temporaneo costituita in Italia nel 1996. Essa dispone di una sola sede, localizzata a Milano, con un solo dipendente diretto. Attualmente conta 38 società associate, la maggior parte delle quali di dimensione medio-piccola. La quota di mercato delle agenzie associate è pari al 20%. Gli organi di rappresentanza sono costituiti dal Presidente e da un Consiglio direttivo formato da 10 membri di nomina elettiva, oltre che dall'Assemblea dei 38 soci. La struttura dell'organizzazione è estremamente ridotta in conseguenza della natura stessa dell'associazione, che può definirsi di lobby: obiettivo primario è infatti la tutela e la promozione degli interessi degli associati, da raggiungersi attraverso un'azione di pressione sulle autorità governative che conduca all'elaborazione di una normativa in linea con le esigenze espresse dagli associati stessi.

La mancanza di un'articolazione territoriale non è considerata un limite, sia per il numero relativamente contenuto di associati, sia per il tipo di attività svolta dall'associazione: nel complesso, si ritiene che i contatti telefonici e/o telematici consentano di fornire in modo efficiente i servizi richiesti dalle società associate. Questi ultimi comprendono l'assistenza legale e fiscale e la consulenza relativa all'interpretazione di norme di legge e contrattuali. In tutti i casi sono le singole società aderenti a rivolgersi all'associazione per via telefonica o informatica ponendo uno specifico quesito: il servizio è pertanto di tipo individuale, ma se si ritiene che la problematica sollevata sia di interesse generale la risposta viene inviata per conoscenza a tutti gli associati. I soggetti preposti all'erogazione dei suddetti servizi sono costituiti oltre che dalla struttura interna da consulenti esterni esperti in materia giuridica e fiscale.

L'associazione effettua inoltre indagini annuali sull'andamento del settore, comprensive di elaborazioni statistiche liberamente consultabili sul sito web.

CONFINTERIM	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> - Rappresentanza istituzionale degli associati - Azione di lobby nei confronti delle autorità governative per la promozione degli interessi degli associati - Erogazione di servizi
Struttura organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> - Assemblea - Presidente - Consiglio direttivo - Segretario
N° di associati	38
Quota di mercato	20%
Articolazione territoriale	L'associazione non ha un'articolazione territoriale. L'unica sede è localizzata a Milano.
Mezzi di comunicazione	Sito web. Contatti con gli associati soprattutto per via telefonica
Servizi erogati	<ul style="list-style-type: none"> - Assistenza legale - Assistenza fiscale - Assistenza e consulenza sull'interpretazione di norme contrattuali

L'ultima in ordine di tempo delle associazioni di rappresentanza delle agenzie per il lavoro è APLA (Agenzie per il lavoro associate), costituita nel 2003. APLA è stata creata da 10 agenzie di dimensioni medio-grandi fuoriuscite da Confinterim, che nel loro complesso rappresentano più del 50% del mercato del lavoro temporaneo. Si tratta di soggetti che da un lato intendono avere un approccio globale al mercato del lavoro così come ridefinito dalla nuova normativa, e dall'altro mirano a promuovere la qualità e la responsabilità sociale nell'ambito delle proprie attività (è prevista l'acquisizione della certificazione di qualità). APLA, essendo un soggetto di recentissima costituzione, non possiede al momento una sua strutturazione ben definita né interna né territoriale. La sua struttura interna vede la presenza di un presidente e di un segretario a cui si aggiungono dei collaboratori. Nella realtà APLA si appoggia alle strutture di ADECCO, una delle principali agenzie per il lavoro. La costituzione dell'associazione è legata alla necessità da parte delle maggiori agenzie di ottenere una rappresentanza diretta delle esigenze del settore presso le sedi istituzionali, laddove le società più piccole vedono nelle associazioni di categoria soggetti erogatori di servizi.

APLA	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> - Rappresentanza istituzionale delle società associate - Tutela degli interessi delle società associate - Incentivazione di un approccio globale al nuovo mercato del lavoro
Struttura organizzativa	<p>La strutturazione non è ancora ben definita. Attualmente dispone di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidente - Segretario - Collaboratori
N° di associati	10
Articolazione territoriale	Attualmente non dispone né di una sede centrale né di articolazione territoriale. È prevista l'apertura della sede nazionale a Milano
Quota di mercato	50%
Mezzi di comunicazione	Sito web in fase di costruzione. Attualmente i contatti dei collaboratori di APLA con gli associati sono tenuti via e-mail o telefonicamente dalle sedi delle società di appartenenza.
Servizi erogati	-Assistenza e consulenza sull'interpretazione e applicabilità di norme di legge e contrattuali

D'altra parte, APLA ritiene vi possa essere convergenza di interessi fra piccole e grandi società, con queste ultime a fare da apripista nei confronti delle altre. Infine, il numero ristretto di società aderenti è visto come un elemento che può favorire la rapidità e l'efficacia dell'azione associativa. La costituzione di una terza associazione datoriale rientra anche in una fase di assestamento del mercato del lavoro temporaneo, in cui si è assistito all'assorbimento di alcune società fornitrici di piccole dimensioni da parte di grandi società meglio attrezzate per reggere la competizione di mercato. La concorrenza basata sul prezzo ha prodotto infatti l'indebitamento e la riduzione dei margini di guadagno di diverse società.

Dalle interviste emerge chiara una richiesta dei soci a tutte e tre le associazioni di un'azione **di rappresentanza istituzionale** delle società associate, la quale comporta la gestione dei rapporti ufficiali con le autorità governative. Rientra nella funzione di rappresentanza istituzionale anche il ruolo svolto dalle associazioni datoriali all'interno degli enti bilaterali E.BI.TEMP e FORMA.TEMP, i cui organi sono composti pariteticamente da rappresentanti delle associazioni suddette e delle organizzazioni sindacali. In particolare, in FORMA.TEMP alle associazioni viene

chiesto di tutelare il ruolo delle società di formazione collegate alle singole agenzie fornitrici di lavoro temporaneo.

Le associazioni di categoria delle società fornitrici di lavoro temporaneo intervengono poi in qualità di parti sociali nella contrattazione collettiva del settore, firmando i CCNL del lavoro temporaneo ed i relativi accordi quadro insieme alle organizzazioni sindacali.

A questo proposito appare significativo segnalare il recente accordo (Novembre 2004) che le tre associazioni hanno sottoscritto con Italia Lavoro in favore dei lavoratori svantaggiati. Italia Lavoro è una S.p.A. totalmente partecipata dal Ministero dell'Economia che opera come Agenzia tecnica per il Ministero del Welfare, in materia di politiche attive del lavoro e promozione dell'occupazione, realizzando azioni e programmi in collaborazione con le Autonomie Locali e i Servizi per l'Impiego. L'accordo in questione ha come oggetto la stipula di convenzioni territoriali ex art. 13 comma 6 del d.lgs. 276/2003. L'articolo riguarda le "misure di incentivazione del raccordo tra pubblico e privato" e l'accordo conseguente consente, sotto alcune precise condizioni specie a carattere formativo, di stipulare convenzioni territoriali fra agenzie ed enti locali, per i lavoratori appartenenti a categorie svantaggiate, al fine di:

- derogare al principio di trattamento economico non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte;
- detrarre dal compenso dovuto quanto percepito dal lavoratore di indennità di mobilità, disoccupazione o altro sussidio collegato allo status di disoccupazione, detraendo dai contributi dovuti gli eventuali contributi figurativi.

Tali incentivi, subordinati alla stipula di convenzioni a carattere territoriale fra agenzie ed enti locali che prevedano specifici interventi formativi di qualificazione, hanno lo scopo di creare le condizioni per sviluppare opportunità occupazionali per tutti quei lavoratori che incontrino difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro, e contemporaneamente di rafforzare e sviluppare il profilo professionale degli stessi lavoratori. Esse costituiscono certamente uno strumento utile ed importante. Occorrerà verificare nel prossimo futuro quale sia la concreta rilevanza, sotto il profilo sia qualitativo sia quantitativo, delle convenzioni, per poter confermare o meno il giudizio positivo.

Altra funzione svolta dalle associazioni datoriali può essere definita **attività di lobby**. In questo caso, il ruolo delle associazioni implica l'elaborazione di interventi

nei confronti degli organismi governativi interessati, allo scopo di produrre una normativa il più possibile rispondente alle esigenze degli associati.

Infine, tali soggetti svolgono un ruolo di assistenza e consulenza di tipo legale, fiscale e contrattuale alle imprese associate. In particolare, in questa fase transitoria alle associazioni viene chiesto soprattutto un supporto presso gli organismi governativi per meglio definire le procedure necessarie per ottenere l'autorizzazione ministeriale ad operare in qualità di agenzie di somministrazione.

In sintesi, le associazioni datoriali (CONFINTERIM, AILT, APLA) sono utilizzate dalle società fornitrici di lavoro temporaneo innanzitutto in qualità di rappresentanti presso le sedi istituzionali; in secondo luogo quali agenti negoziali, ed infine per attività di assistenza e consulenza, anche attraverso il ricorso a consulenti esterni.

Nel primo caso le associazioni suddette si occupano della gestione congiunta degli enti bilaterali e curano in generale la rappresentanza del settore presso la Pubblica Amministrazione, sia centrale che locale, anche al fine di esercitare pressioni sulle autorità governative; come agenti negoziali esse intervengono invece in sede di contrattazione collettiva nazionale in qualità di parti sociali; infine, forniscono alle imprese aderenti servizi di tipo legale e fiscale, sia come assistenza nell'applicazione e nell'interpretazione delle norme contrattuali sia come consulenza su vari aspetti di diritto del lavoro e diritto societario.

A tale proposito, va segnalata una distinzione emersa fra piccole e grandi società: queste ultime sembrano maggiormente interessate ad ottenere una rappresentanza diretta delle esigenze del settore presso le sedi istituzionali, laddove le società di minori dimensioni vedono nelle associazioni di categoria soggetti erogatori di servizi. Ciò in quanto le agenzie minori spesso non sono in grado, per problemi di costi, di creare al loro interno uffici o strutture che forniscano direttamente quei servizi di assistenza e consulenza di cui necessitano.

Anche con riferimento alle associazioni datoriali si può rilevare una differenziazione rispetto alla classificazione tradizionale delle organizzazioni imprenditoriali: si tratta infatti di associazioni che si caratterizzano in prevalenza per un'azione di rappresentanza istituzionale che spesso sconfinava nell'attività di pressione nei confronti delle autorità governative; a ciò si aggiunge il fatto di rappresentare imprese che svolgono la propria attività in quanto autorizzate da disposizioni legislative e dotate come tali di un ruolo sostanzialmente pubblico; tale ruolo si riflette poi sulle associazioni datoriali, in particolare attraverso l'attività di erogazione di servizi da esse svolta in sede di enti bilaterali.

5. LE RELAZIONI TRA LE PARTI SOCIALI

I contatti tra Organizzazioni Sindacali e Associazioni datoriali avvengono principalmente per due ragioni :

1. la stipula dei Contratti Collettivi del lavoro temporaneo (CCNL) e dei relativi Accordi quadro.
2. la gestione degli Enti bilaterali (E.BI.TEMP; FORMATEMP).

5.1 La contrattazione collettiva

Organizzazioni sindacali ed Associazioni datoriali sono parti sociali, e come tali firmatari dei CCNL, il primo dei quali stipulato nel 1998 in seguito all'entrata in vigore della L.196/97 (Legge Treu), il secondo siglato nel settembre 2002. La contrattazione sul lavoro temporaneo è esclusivamente di **primo livello** (anche se le disposizioni legislative non vietano la contrattazione decentrata) ed ha validità quadriennale.

Tra gli aspetti più significativi ed innovativi del secondo contratto collettivo del lavoro temporaneo, come emerge dalle interviste effettuate con le parti sociali, si segnala innanzitutto una più precisa definizione dei meccanismi di funzionamento della bilateralità; a ciò si aggiunge il miglioramento nella fruizione dei diritti sindacali da parte dei lavoratori temporanei e l'introduzione di un nuovo sistema di rappresentanza sindacale (attraverso le due figure del delegato aziendale e del delegato territoriale di cui si è parlato in precedenza).

In particolare, per ciò che riguarda la fruizione dei diritti sindacali da parte dei lavoratori temporanei vanno menzionati l'applicabilità delle norme sul diritto allo studio previste dai contratti collettivi di categoria delle imprese utilizzatrici; l'ampliamento delle tutele relative alla sicurezza ed alla salute sul posto di lavoro, attraverso l'obbligo per le società fornitrici di fornire sia informazioni di carattere generale sui rischi legati all'attività lavorativa, sia una formazione in materia di tipo più specifico; sempre in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, il CCNL prevede inoltre l'istituzione della cartella sanitaria e di rischio anche per i lavoratori temporanei. Infine, il contratto introduce maggiori garanzie in tema di effettivo godimento delle ferie da parte dei lavoratori temporanei, quantomeno in relazione alle missioni di lunga durata (oltre 6 mesi), stabilendo che in tali casi la società fornitrice debba determinare, su richiesta del lavoratore, il periodo di

godimento delle ferie, anche se compatibilmente con le esigenze delle imprese utilizzatrici.

Ma l'aspetto maggiormente distintivo rispetto a quanto previsto dal primo contratto collettivo in applicazione della L.196/97. si concretizza sicuramente nella strutturazione più efficiente degli Enti bilaterali. Infatti, la prima versione della legge suddetta prevedeva la costituzione di un Fondo per la formazione dei lavoratori temporanei all'interno del Ministero del Lavoro, fondo la cui gestione doveva essere affidata ad una commissione composta anche da rappresentanti delle parti sociali. Il CCNL del 1998 prevedeva poi una distribuzione dei compiti in tema di formazione tra l'Ente bilaterale (poi definito E.BI.TEMP) ed il Fondo stesso, che non era descritto come struttura autonoma. Tale forma di organizzazione della formazione sarebbe però risultata troppo macchinosa e lontana dagli effettivi fabbisogni del settore. Di conseguenza, la L.488/99 (legge Finanziaria per il 2000) apportò delle modifiche alla Legge Treu che incidevano sulla natura stessa del Fondo per la formazione: questo diventava una struttura bilaterale gestita autonomamente dalle parti sociali, mentre al Ministero del Lavoro rimaneva solo la competenza autorizzativa e la vigilanza sull'attività. Al Fondo per la formazione, definito FORMA.TEMP, veniva attribuita la competenza esclusiva in tema di attività formative. Tale formulazione è stata quindi ripresa dal CCNL del 2002, che stabilisce che i lavoratori temporanei possano accedere alla formazione secondo le modalità previste da FORMA.TEMP.

Il suddetto contratto definisce inoltre le funzioni dell'Ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo (E.BI.TEMP) e ne delinea un rafforzamento rispetto a quanto stabilito dal CCNL del 1998, prevedendo la possibilità che l'ente possa svilupparsi a livello decentrato, con l'apertura di sportelli regionali che vadano ad affiancarsi alla sede centrale. Come vedremo meglio più avanti, il ruolo di tale ente si concretizza nella gestione di una serie di misure di protezione e di garanzie economiche indirizzate ai lavoratori temporanei.

Infine, sempre in tema di bilateralità, il CCNL del 2002 individua alcuni strumenti aggiuntivi rispetto agli Enti di cui sopra (E.BI.TEMP e FORMA.TEMP): incontri annuali fra associazioni datoriali e sindacati finalizzati ad un esame congiunto del quadro economico e normativo del settore; un Osservatorio nazionale preposto allo studio dell'andamento del mercato sia in termini occupazionali che di esigenze formative e di riqualificazione professionale dei lavoratori temporanei; una Commissione Paritetica Nazionale, che garantisca il rispetto del contratto collettivo, proponga i relativi aggiornamenti ed esamini le controversie in tema di interpretazione e applicabilità delle norme contrattuali. Il CCNL prevede inoltre la possibilità di istituire Commissioni regionali di conciliazione presso le quali esperire i

tentativi obbligatori di conciliazione relativi alle controversie di lavoro su scala regionale.

L'insieme di tali disposizioni appare quindi sostanzialmente finalizzato a creare **un sistema di gestione congiunta** del settore lavoro temporaneo da parte di organizzazioni sindacali ed associazioni imprenditoriali, in primo luogo attraverso la loro partecipazione agli enti bilaterali. La contrattazione collettiva stabilisce cioè un quadro generale di regole essenzialmente orientate alla creazione di un sistema di gestione congiunta del settore del lavoro temporaneo, favorendo la creazione di un contesto di codeterminazione in cui sindacati ed associazioni datoriali partecipano congiuntamente ed in modo paritario alla gestione del sistema.

Per un quadro riassuntivo dei principali risultati ottenuti dalla contrattazione collettiva tra le parti sociali si veda la tavola 5.1 alla pagina seguente.

In particolare, il CCNL del lavoro temporaneo si differenzia dagli altri CCNL di categoria per diversi elementi: innanzitutto, il contratto in questione non prevede un titolo specifico in tema di trattamento retributivo; laddove gli altri CCNL definiscono in tale sede gli elementi costitutivi della retribuzione ed i corrispondenti importi con riferimento ai vari livelli in cui il personale risulta classificato, il CCNL del lavoro temporaneo si limita a stabilire, nel titolo relativo alla Classificazione del personale, (ed in conformità a quanto previsto dalle norme di legge), che al prestatore di lavoro temporaneo venga corrisposto un trattamento non inferiore a quello dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati allo stesso livello, rinviando quindi alla contrattazione collettiva di categoria (art. 19); anche le maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo, notturno o a turni sono definite dai CCNL delle imprese utilizzatrici. Per quanto riguarda l'inquadramento contrattuale, il CCNL del lavoro temporaneo rinvia ai livelli previsti dai CCNL delle imprese utilizzatrici.

TAVOLA 5.1 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL del lavoro temporaneo (1998 e 2002):

- parità di salario a parità di lavoro rispetto ai dipendenti dell'impresa utilizzatrice
- diritto ad usufruire dei servizi sociali e assistenziali presenti in azienda
- istituzione degli Enti bilaterali E.BI.TEMP e FORMATEMP
- tutela della sicurezza e della salute sul posto di lavoro
- garanzia dell'effettivo godimento delle ferie almeno nelle missioni di lunga durata
- riscatto dei contributi relativi a periodi impiegati dai lavoratori temporanei in attività formative
- applicabilità della normativa sul diritto allo studio presente negli altri contratti collettivi
- nuovo sistema di rappresentanza sindacale dei lavoratori temporanei (delegato aziendale e delegato territoriale)
- istituzione di un Fondo di garanzia presso E.BI.TEMP per l'accesso al credito dei lavoratori temporanei
- istituzione di ulteriori strutture bilaterali: Osservatorio nazionale, Commissione paritetica nazionale, Commissioni regionali di conciliazione.

Accordi quadro sulle politiche formative per i lavoratori temporanei:

- definizione delle tipologie formative e dei criteri di funzionamento di Formatemp (1999 e 2000).

Accordi integrativi:

- finalità istituzionali di Formatemp (2000);
- quote di investimento per tipologia formativa, cumulo tra orario di lavoro e formazione ,percentuali di placement dei partecipanti a corsi di formazione professionale (2002).

Accordo sul trattamento economico aggiuntivo in caso di infortuni: erogazione da parte di E.BI.TEMP di prestazioni economiche a favore di lavoratori temporanei coinvolti in infortuni sul lavoro (2002).

Accordi su progetti formativi a carattere territoriale stipulati in Lombardia ed Emilia Romagna.

103 Accordi (nazionali, aziendali, territoriali, di gruppo) relativi alla categoria dei cococo:

- minimi retributivi
- prestazioni sanitarie e previdenziali
- diritti sindacali
- diritti di sospensione e prolungamento dei contratti.

7 Accordi istituzionali a carattere provinciale o regionale:

- diritti di accesso al welfare locale
- accesso alla formazione
- forme di sostegno al reddito
- servizi d'impiego

Ciò che distingue il CCNL del lavoro temporaneo dagli altri contratti collettivi sta nel metodo di calcolo della retribuzione da esso previsto, in base al quale la retribuzione stessa viene sì liquidata mensilmente, ma in base alle ore lavorate e a quelle contrattualmente dovute in ciascun mese; d'altra parte, anche per il calcolo in questione, si rinvia al divisore orario previsto dal CCNL di categoria dell'impresa utilizzatrice. Analogo rinvio alla contrattazione collettiva di categoria riguarda la tredicesima o altre mensilità aggiuntive, per le quali il CCNL del lavoro temporaneo definisce poi uno specifico metodo di calcolo, tale che l'ammontare dei ratei sia proporzionale alle ore ordinarie lavorate e a quelle contrattualmente dovute. Ancora, per quanto riguarda la maturazione di ferie, permessi retribuiti e riduzioni di orario il CCNL fa riferimento ai singoli CCNL applicati dalle imprese utilizzatrici, indicando, sempre all'art. 19 (trattamento retributivo), il metodo di calcolo dei relativi ratei.

Altro elemento di differenziazione fra contratto del lavoro temporaneo e altri CCNL di categoria è costituito dall'orario di lavoro: laddove quest'ultimo viene disciplinato dai vari CCNL privati con apposito titolo, l'unico riferimento in proposito, per quanto riguarda il lavoro temporaneo, è ravvisabile nell'art. 7 ter (Formazione), in cui si stabiliscono i limiti di cumulo fra orario normale di lavoro e formazione.

In sintesi, sembra di poter dire che il CCNL del lavoro temporaneo si caratterizza per essere sostanzialmente normativo, rinviando ai contratti collettivi di categoria tutti gli elementi a carattere sostantivo.

Per quanto riguarda poi le disposizioni in tema di lavoro temporaneo previste dai CCNL di categoria, queste riguardano essenzialmente i casi di ammissibilità e le quote massime di utilizzo dell'istituto in questione. Sul primo punto, il D.Lgs. 276/2003 introduce però un'importante innovazione, stabilendo che la somministrazione di lavoro (a differenza del lavoro interinale) sia consentita non solo per esigenze di carattere temporaneo, ma anche per esigenze strutturali delle imprese (attraverso lo staff leasing); per quanto riguarda in particolare la somministrazione a tempo determinato, il suddetto decreto stabilisce inoltre che essa possa applicarsi in tutti i settori produttivi, alla sola condizione che sia motivata da ragioni tecniche, produttive, organizzative e sostitutive (anche per l'attività ordinaria dell'impresa utilizzatrice). Gli unici vincoli demandati alla contrattazione collettiva sono quelli di tipo quantitativo. D'altra parte, il D.Lgs. 276/2003 proroga fino alla data di scadenza dei CCNL l'efficacia delle norme contrattuali vigenti alla data di entrata in vigore del decreto stesso e relative alle

esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione a tempo determinato.

Per quanto riguarda le quote massime di utilizzo del lavoro temporaneo, un'esemplificazione può venire dai CCNL in cui si concentra la maggior parte delle missioni secondo le stime Ailt relative al 1° semestre 2003: metalmeccanico (39% delle missioni attivate), commercio (13.9%), chimico (5.5%), gomma e plastica (5.2%). A ciò può aggiungersi il CCNL relativo al comparto delle Regioni e Autonomie Locali, in cui si registra il maggior numero di lavoratori temporanei per quanto riguarda le Pubbliche Amministrazioni (circa il 74% sul totale registrato nel pubblico impiego in base ai dati del Conto Annuale 2002).

Per un quadro riassuntivo, si veda la tavola 5.2.

TAVOLA 5.2 - QUOTE DI UTILIZZO DEL LAVORO TEMPORANEO PREVISTE DA ALCUNI CCNL

CCNL Metalmeccanico:

- media dell'8% calcolata su 4 mesi (5 mesi nelle aree Obiettivo 1) dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato,
oppure
- 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non si superi il totale dei contratti a tempo indeterminato.

CCNL Commercio e Servizi :

- 15% annuo dell'organico dell'unità produttiva, esclusi i contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività
- per unità produttive fino a 15 dipendenti: 2 lavoratori
- per unità produttive da 16 a 30 dipendenti: 5 lavoratori.
- contratti a tempo determinato + contratti di somministrazione a tempo determinato: 28% annuo dell'organico, esclusi i contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività.

CCNL Chimico/Farmaceutico:

- 12% dei contratti a tempo indeterminato
oppure
- 10 contratti di lavoro temporaneo, purché non si superi il totale dei contratti a tempo indeterminato.

CCNL Gomma e Plastica:

- 15% dei contratti a tempo indeterminato, con un minimo di 6 contratti di lavoro temporaneo, purché non si superi il totale dei contratti a tempo indeterminato
oppure
- 20% dei contratti a tempo indeterminato, a condizione che la percentuale complessiva di contratti di lavoro temporaneo e contratti a termine non superi il 35% dei contratti a tempo indeterminato.

CCNL Regioni e Autonomie Locali:

- 7% su base mensile dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Alle citate disposizioni contrattuali relative ai limiti quantitativi di utilizzo, si aggiungono poi alcune norme in tema di informazioni sui contratti di lavoro temporaneo che le aziende utilizzatrici sono tenute a fornire ai sindacati. In particolare, il CCNL metalmeccanico stabilisce che la direzione aziendale comunichi alla RSU, di norma 5 giorni prima della stipula del contratto di fornitura, numero, qualifica, durata, modalità di utilizzo e motivi di ricorso al lavoro temporaneo (o nei 3 giorni successivi in casi di necessità e urgenza). Inoltre il suddetto CCNL prevede che l'azienda utilizzatrice fornisca una analoga comunicazione su base annuale alla RSU o alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali.

Il CCNL chimico/farmaceutico prevede che la direzione aziendale comunichi preventivamente alla RSU le motivazioni del ricorso al lavoro temporaneo, il numero di lavoratori interessati, e le rispettive mansioni, categorie e posizioni organizzative, nonché la durata del contratto (comunicazioni da fare nei 5 giorni successivi in casi di particolare urgenza). Il contratto prevede inoltre che le parti si incontrino a livello aziendale all'inizio di ogni anno per un esame congiunto delle esperienze sviluppate e per redigere un prospetto di sintesi.

Anche il CCNL Gomma e Plastica stabilisce che l'azienda comunichi preventivamente (oppure entro i 5 giorni successivi in casi di particolare urgenza) alla RSU motivi di ricorso al lavoro temporaneo e numero di lavoratori interessati. Tale CCNL stabilisce poi che la RSU possa richiedere alla direzione aziendale un esame congiunto annuale sulle tematiche relative ai contratti di lavoro temporaneo.

Il CCNL del commercio (rinnovato il 2Luglio 2004) prevede invece che le aziende debbano comunicare in forma scritta l'instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato (e di contratti a termine) all'apposita commissione costituita presso l'Ente bilaterale territoriale per il terziario; su richiesta della suddetta commissione, le aziende sono inoltre tenute a fornire indicazioni analitiche sui contratti stipulati. Nel caso in cui la commissione individui un utilizzo anomalo degli istituti in questione, essa può segnalarlo alle parti sociali.

Infine, il CCNL Regioni e Autonomie locali prevede che gli enti forniscano informazioni preventive alle OO.SS. sul numero, motivi, contenuto (anche economico), durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e relativi costi. Inoltre il suddetto contratto stabilisce che al termine di ciascun anno le amministrazioni forniscano ai soggetti sindacali le informazioni necessarie a verificare il rispetto della soglia massima di utilizzo prevista dal contratto stesso.

I CCNL di categoria rinviano poi alla contrattazione di secondo livello per l'applicazione degli elementi di retribuzione accessoria: così, il CCNL dell'industria metalmeccanica e quello dell'industria della gomma e plastica demandano al secondo livello di contrattazione la definizione di modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione dei premi di risultato; il CCNL della chimica prevede un analogo rinvio per quanto riguarda il premio di partecipazione; il CCNL degli enti locali prevede che la contrattazione integrativa decentrata stabilisca casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e la corresponsione dei trattamenti accessori connessi a programmi o progetti di produttività.

5.2 La bilateralità

Per quanto riguarda il ruolo svolto dalle associazioni datoriali e dai sindacati all'interno degli Enti bilaterali E.BI.TEMP e FORMA.TEMP, sembra opportuno innanzitutto inserire l'istituzione di tali enti all'interno del quadro generale di promozione della bilateralità nelle relazioni industriali italiane. A tale proposito, va sottolineato il collegamento fra grado di istituzionalizzazione delle relazioni industriali e creazione di enti bilaterali, dove per grado di istituzionalizzazione si intende il "processo di esplicitazione delle regole che disciplinano il comportamento collettivo" (Lauralba Bellarbi, *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva*, 1989), e per ente bilaterale si intende un organismo costituito da una o più associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori per l'esercizio di attività indicate dai contratti collettivi o da disposizioni legislative, quali la mediazione tra domanda e offerta di lavoro, la promozione dell'occupazione, la programmazione di attività formative, la gestione di appositi fondi per la formazione e l'integrazione del reddito. L'istituzione di tali enti si ricollega al livello di regolamentazione del processo negoziale e di prevenzione dei conflitti sottostanti, e quindi alla distinzione fra modello statico e modello dinamico di contrattazione: nel primo caso si è in presenza di norme sostanziali, che disciplinano le condizioni di lavoro applicabili ai contratti individuali; nel secondo prevalgono invece le norme procedurali, finalizzate a regolamentare l'intero processo contrattuale, anche attraverso istituzioni bilaterali che rivedano le regole di condotta reciproca tra le parti. In tal senso, l'istituzione di organi misti o bilaterali permanenti appare come un utile strumento ai fini dell'instaurazione di rapporti stabili tra le parti, e quindi della continuità e del dinamismo della contrattazione collettiva. Tali organi consentono inoltre l'adattamento delle regole di derivazione contrattuale ai mutamenti congiunturali, fino al punto di poter

temporaneamente sostituire la contrattazione in crisi, agendo quale elemento di mediazione fra interessi contrapposti.

A questo proposito, la situazione italiana mostra fino agli anni '80 un grado minimo di istituzionalizzazione del sistema di relazioni industriali, evidenziato dalla scarsità di norme procedurali e quindi da una contrattazione collettiva di tipo statico, in cui la stipulazione di contratti a carattere normativo si alternava a fasi di conflitto. In questo quadro, una significativa eccezione era rappresentata dal settore edile, al cui interno già operavano organismi bilaterali quali scuole e casse edili, ovvero enti di derivazione contrattuale costituiti pariteticamente da rappresentanti delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali, e preposti all'erogazione di prestazioni standard in tema di formazione professionale e mutualità all'interno di un settore caratterizzato da una elevata frammentazione delle unità produttive e da una forte discontinuità dei rapporti di lavoro.

A partire da tali esperienze, durante gli anni '90 il sistema dei fondi bilaterali costituiti da associazioni datoriali ed organizzazioni sindacali si è poi sviluppato all'interno di numerosi settori - imprese medio-grandi: Fondimpresa, Fondirigenti (OO.SS. e Confindustria); PMI: ENFEA (Ente Bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente), Fondo Formazione PMI (OO.SS. e Confapi); imprese cooperative: Coop-Form (OO.SS. e Confcooperative, Legacoop, AGCI); artigianato: EBNA (Ente Bilaterale Nazionale Artigianato), Fondo Artigianato Formazione (OO.SS. e Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI); commercio, distribuzione, servizi, turismo, credito, assicurazioni, trasporti: EBINTER (Ente Bilaterale Nazionale del settore Terziario), For.Te (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua costituito da OO.SS. e Confcommercio, ABI, ANIA, CONFETRA), EBN.TER (Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario), Fon.Ter (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua costituito da OO.SS. e Confesercenti), Fondir (OO.SS. e Confcommercio, ABI, ANIA, CONFETRA) - come diretta derivazione dei contratti collettivi di lavoro o di accordi tra le parti sociali. La finalità di tali fondi, costituiti da organizzazioni sindacali e imprenditoriali su base nazionale, regionale o provinciale, è quella di dotarsi di mutualizzazioni derivanti da un'aliquota minima del monte salari delle imprese, in modo da poter erogare una vasta serie di prestazioni contributive, retributive aggiuntive o sostitutive ai lavoratori. I fondi suddetti esplicano inoltre funzioni di orientamento, promozione e gestione delle iniziative formative nei confronti dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda la formazione continua; infine, sono gli enti di riferimento in caso

di controversie relative all'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.

Nel complesso, tali organismi bilaterali sembrano pertanto costituire un sistema di gestione congiunta delle problematiche suddette da parte di organizzazioni sindacali ed imprenditoriali.

In questo quadro, si inserisce la costituzione dei due enti bilaterali relativi al settore del lavoro temporaneo, FORMA.TEMP ed E.BI.TEMP, con la differenza che in tali casi si tratta di organismi che agiscono solo a livello nazionale (anche se il CCNL del 2002 prevede, come detto, la possibilità di istituire eventuali sportelli regionali di E.BI.TEMP). In particolare, l'istituzione del Fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori temporanei (FORMA.TEMP) è prevista dalla L.196/97, mentre la costituzione dell'Ente Bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo (E.BI.TEMP), destinato prevalentemente alla gestione di misure di sostegno nei confronti dei lavoratori temporanei, avviene in applicazione di quanto previsto nel contratto collettivo nazionale.

Formalmente né le associazioni imprenditoriali né le organizzazioni sindacali intervengono direttamente nel concreto svolgimento e nella realizzazione delle funzioni assegnate istituzionalmente agli enti suddetti (funzioni che saranno descritte nei paragrafi successivi). A questo fine sia E.BI.TEMP che FORMA.TEMP si avvalgono infatti di apposite strutture tecniche composte da dipendenti interni e/o collaboratori esterni.

D'altra parte, tali soggetti vengono indicati in misura paritetica dalle parti sociali stesse, il che implica che anche tali strutture siano sostanzialmente di tipo bilaterale. Per il resto, tutti gli organi degli Enti in questione (Assemblea, Presidente e Vice Presidente, Consiglio di Amministrazione e Collegio dei Sindaci) sono paritetici fra le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali. In particolare, le parti sociali possono intervenire in sede di Consiglio di Amministrazione (CdA) per elaborare proposte di modifiche o miglioramenti ai regolamenti interni, da sottoporre poi all'approvazione dell'Assemblea. Inoltre i rappresentanti delle parti sociali riferiscono alle rispettive associazioni i risultati emersi dalle riunioni periodiche del CdA (una al mese) o dell'Assemblea (tre all'anno). Per quanto riguarda in particolare FORMA.TEMP l'intervento delle parti sociali può riguardare anche proposte di modifiche al vademecum sulla formazione che definisce in dettaglio le diverse tipologie formative che il Fondo deve garantire.

Nel complesso, la gestione congiunta di tali enti da parte di sindacati ed associazioni imprenditoriali contribuisce ad un quadro generale di relazioni industriali partecipative, in cui le parti sociali risultano pienamente coinvolte nella gestione del sistema.

In sintesi, il principio della bilateralità, promosso dalle disposizioni di legge e dalla contrattazione collettiva ed attuato essenzialmente attraverso l'istituzione degli enti bilaterali FORMA.TEMP (in applicazione della L.196/97 e successive modifiche) ed E.BI.TEMP (in applicazione del CCNL), sembra emergere come elemento centrale dell'intero sistema. Le disposizioni suddette mirano all'instaurazione di un quadro di codeterminazione in cui le parti sociali gestiscano congiuntamente il funzionamento del sistema, ed all'interno di tale quadro un ruolo fondamentale è svolto appunto dagli enti bilaterali suddetti, attraverso i quali associazioni datoriali ed organizzazioni sindacali forniscono una serie di servizi in tema di formazione, accesso al credito, assicurazione contro gli infortuni.

La creazione di tali enti rientra in un processo di "istituzionalizzazione" delle relazioni industriali, inteso come esplicitazione delle regole che governano il comportamento collettivo, e si ricollega al grado di regolamentazione del processo negoziale; la presenza di enti bilaterali permanenti contribuisce infatti alla continuità ed al dinamismo della contrattazione collettiva, che non è più caratterizzata dalla presenza di norme sostanziali, finalizzate a disciplinare le condizioni di lavoro applicabili ai contratti individuali, bensì da norme a carattere procedurale, che mirano piuttosto a regolamentare il processo contrattuale nel suo insieme.

6. FORMA.TEMP (FONDO PER LA FORMAZIONE DEL LAVORATORI TEMPORANEI)

FORMA.TEMP, Fondo per la formazione professionale dei lavoratori temporanei, costituito nel 2000 ai **sensi dell'articolo 5 della Legge 196/97 e successive modifiche**, è un fondo bilaterale gestito pariteticamente dalle associazioni di rappresentanza delle imprese, Confinterim e AILT, e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori temporanei, ALAI-CISL, NIDIL-CGIL, CPO-UIL.

Gli organi di gestione, composti pariteticamente da rappresentanti delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali, (tranne il collegio dei sindaci, il cui Presidente è nominato dal Ministero del Lavoro), sono:

- L'assemblea
- Il presidente e il vicepresidente
- Il consiglio di amministrazione
- Il collegio dei sindaci

Oltre a questi organi di rappresentanza c'è poi un Direttore Generale a cui sono demandati tutti i compiti operativi per il concreto raggiungimento delle finalità previste dallo statuto. Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione del Fondo, che effettua una selezione sulla base di curricula ricevuti dall'esterno.

Le finalità di FORMA.TEMP sono:

- promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego;
- prevedere specifiche misure di carattere previdenziale a favore dei lavoratori temporanei;
- sviluppare iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo del lavoro temporaneo e la sua efficacia anche in termini di promozione dell'emersione del lavoro non regolare.

Le risorse del Fondo provengono dal contributo del 4% delle retribuzioni lorde versato dalle agenzie di lavoro temporaneo.

Il nuovo contratto per i lavoratori temporanei, firmato nel Settembre 2002, prevede che il Fondo possa erogare quattro tipologie formative, riprese da quelle stabilite dall'apposito vademecum del fondo stesso elaborato nell'Aprile 2002 :

- Formazione di base (alla quale è destinata una parte delle risorse che va da un minimo del 10% ad un massimo del 20%);
- Formazione professionale (con il 60-80% delle risorse);
- Formazione *on the job* (con il 6%- 14% delle risorse);
- Formazione continua (con il 4%-7% delle risorse).

Ai progetti formativi possono accedere:

- I candidati alle missioni di lavoro temporaneo iscritti e selezionati presso le società di fornitura;
- I lavoratori temporanei che, dopo aver svolto una missione, sono in attesa di svolgerne un'altra;
- I lavoratori temporanei con una missione in corso. Questi ultimi, in relazione alla formazione di base possono accedere però solo a progetti formativi riguardanti i temi della sicurezza, la lingua italiana per stranieri e i meccanismi operativi dell'impresa.

Per quanto riguarda in particolare la formazione continua, sono ammessi a parteciparvi i seguenti soggetti:

- I lavoratori temporanei assunti a tempo indeterminato dalle società fornitrici;
- I lavoratori temporanei con una missione in corso o in attesa di missione, purchè abbiano un'anzianità di lavoro temporaneo pari almeno a quattro mesi ed abbiano partecipato ad almeno due interventi formativi finanziati da FORMA.TEMP o da altre risorse nazionali o comunitarie.

I soggetti preposti alla realizzazione delle attività formative variano in base alla tipologia.

La formazione di base può essere svolta:

- dalle imprese fornitrici con propri dipendenti;
- dalle imprese fornitrici attraverso professionisti esterni;

-
- dalle imprese fornitrici avvalendosi di centri di formazione e orientamento esterni.

La formazione professionale deve essere realizzata da strutture formative esterne. A questo proposito dobbiamo sottolineare che la maggior parte delle imprese fornitrici dispone di società create ad hoc per la formazione.

Nel caso di progetti di formazione professionale **l'accordo integrativo nazionale sulle politiche formative siglato dalle parti sociali il 19 marzo 2002** prevede, inoltre, che entro tre mesi dal termine del corso le aziende debbano collocare almeno il 50% dei lavoratori formati, di cui il 35% come lavoratori temporanei, a condizione che questi abbiano frequentato almeno i 2/3 del corso ed abbiano quindi conseguito il relativo attestato di partecipazione.

La formazione on the job deve essere attuata da un organismo di formazione qualificato, anche presso l'impresa utilizzatrice, secondo le modalità dell'affiancamento e in aule dell'impresa utilizzatrice. I tutor per l'affiancamento devono essere prioritariamente individuati tra i dipendenti dell'impresa utilizzatrice che svolgono le mansioni per le quali è stato attivato il contratto.

La formazione continua può essere realizzata dalle imprese fornitrici direttamente, oppure facendo ricorso a professionisti o centri di formazione esterni.

Nel complesso, la titolarità della maggior parte dei progetti formativi sottoposti all'approvazione di FORMA.TEMP è delle società di formazione legate alle agenzie fornitrici di lavoro temporaneo. In realtà però l'affidamento a terzi sembra essere piuttosto frequente, il che comporta la necessità da parte di FORMA.TEMP di conoscere l'intera partnership operativa coinvolta nella realizzazione dei progetti. Per il futuro si tratta invece di capire se la formazione potrà essere svolta solo da Enti accreditati dalle Regioni, come richiesto dalle organizzazioni sindacali. Tale scelta si inserirebbe in un percorso di omogeneizzazione delle attività formative che dovrebbe includere anche l'attivazione del libretto formativo, in cui riportare l'intero percorso formativo e professionale del lavoratore temporaneo, sulla base di un modello già in discussione per altre categorie di lavoratori.

La durata dei percorsi formativi varia a seconda delle tipologie. I corsi di base, in genere, durano un paio di giorni; quelli di formazione professionale hanno una maggiore durata: da due a tre settimane; la formazione *on the job* ha una durata massima di cinque giorni. Per la formazione continua i percorsi formativi previsti sono due: a catalogo e tramite *vouchers* individuali di formazione. Il catalogo contiene diversi percorsi formativi individuati concordemente dalle parti sociali

anche a livello territoriale, tra cui il lavoratore può scegliere. Il *voucher* invece è un assegno individuale destinato a coprire i costi di un percorso formativo o parte di essi. L'obiettivo è quello di garantire la personalizzazione degli itinerari di qualificazione e orientamento. Nel caso del *voucher* la durata massima del progetto formativo non potrà superare i dieci giorni.

Il CCNL stabilisce inoltre che in tutti i casi in cui la formazione riguarda lavoratori in missione **l'orario complessivo di impegno**, comprensivo di missione e frequenza del corso, non possa superare le 48 ore settimanali o le 9 ore giornaliere.

Le modalità di accesso ai Fondi di FORMA.TEMP sono stabilite da un regolamento elaborato dalle parti sociali alla fine del 2002 sulla base degli **accordi quadro** in materia di politiche formative siglati dalle parti stesse a livello nazionale tra il 1999 e il 2002: al primo Accordo quadro nazionale, siglato il 27 Aprile 1999, seguono l'Accordo del 18 Aprile 2000, e gli Accordi integrativi 1 Agosto 2000 e 19 Marzo 2002.

In sintesi, se l'istituzione e le finalità istituzionali del Fondo per la formazione sono stabiliti dalla Legge 196/97 e dalle successive modifiche, la regolamentazione relativa alla formazione dei lavoratori temporanei è demandata dalla legge stessa alla contrattazione collettiva, che definisce le politiche formative attraverso i CCNL ed i relativi accordi quadro nazionali; sono quindi le parti sociali a definire le tipologie formative, le quote di investimento per ciascuna di esse, il cumulo tra orario di lavoro e formazione, i vincoli di placement, ecc. Le parti stesse definiscono poi la struttura, il funzionamento e la gestione del Fondo attraverso lo statuto ed il regolamento.

Ai fondi di FORMA.TEMP possono accedere tutte le agenzie di lavoro temporaneo autorizzate e registrate sul territorio italiano, presentando dei progetti formativi o direttamente o tramite enti di formazione. Ogni agenzia dispone di una somma pari ai contributi versati, dedotta una quota per spese. Per quanto riguarda i *vouchers* individuali relativi alla formazione continua l'importo massimo del finanziamento concesso da FORMA.TEMP è di 1000 euro per allievo, erogati direttamente dall'impresa fornitrice che propone il corso.

Nell'ambito di FORMA.TEMP, sotto la responsabilità del Direttore Generale, è costituito un nucleo tecnico, i cui componenti (attualmente 10) sono anch'essi indicati pariteticamente dalle parti sociali. Compito di tale nucleo è esaminare i progetti presentati e valutarne la rispondenza alle tipologie formative previste dal vademecum del fondo nonché dal CCNL, ed alle norme in materia di politiche

formative stabilite dai relativi accordi quadro; è prevista inoltre una valutazione di merito che può riguardare la coerenza tra obiettivi ed articolazione dei corsi o strumenti messi a disposizione per lo svolgimento dei corsi stessi. Attualmente tale compito viene svolto da 5-6 componenti della struttura in questione. Lo scopo finale è la concessione dei finanziamenti. Se entro 12 giorni dalla presentazione del progetto formativo il Direttore Generale non comunica all'ente proponente il diniego al finanziamento, scatta il meccanismo del silenzio - assenso e il progetto si considera approvato.

Mediamente, i progetti da valutare ogni giorno sono circa 200. Questi arrivano a FORMA.TEMP esclusivamente in formato elettronico e vengono inseriti in un apposito database, grazie al quale la valutazione sui requisiti formali è automatizzata. Di conseguenza, i progetti da valutare nel merito per ciascun operatore restano in effetti 15 o 20 al massimo.

Spetta al nucleo tecnico anche effettuare azioni di monitoraggio dei progetti formativi in corso. (I componenti svolgono a rotazione entrambe le funzioni). Il controllo copre circa il 10% dei progetti sottoposti al Fondo. Finora sono stati prodotti tre rapporti semestrali di monitoraggio, a partire dal secondo semestre 2003.

Gli enti promotori degli interventi formativi sono inoltre tenuti a presentare a FORMA.TEMP una rendicontazione finale sull'attività formativa effettuata entro 60 giorni dalla conclusione della stessa.

Alla fine del corso agli allievi viene rilasciato un attestato di frequenza a condizione che abbiano frequentato almeno i 2/3 del corso stesso. Nel caso della formazione continua il vademecum di FORMA.TEMP prevede il rilascio di un libretto formativo nel quale evidenziare, oltre ai dati anagrafici :

- il percorso formativo svolto dagli allievi
- il profilo professionale di riferimento;
- la durata del corso;
- il contenuto del corso (descritto in termini di contenuti di base, tecnico professionali, e trasversali).

Una novità introdotta dall'ultimo CCNL prevede la copertura da parte di FORMA.TEMP di un nuovo diritto che va ad aggiungersi al finanziamento dei corsi e interventi formativi di cui si è parlato in precedenza: il finanziamento del riscatto dei contributi relativamente ai periodi impiegati dai lavoratori in attività formative.

Esso introduce poi la possibilità che le parti firmatarie, le società fornitrici e le rappresentanze sindacali unitarie dei lavoratori temporanei possano confrontarsi a livello territoriale per discutere delle esigenze e dei fabbisogni formativi dei suddetti lavoratori. A questo proposito, vengono definiti di particolare rilevanza quei progetti formativi concordati a livello territoriale fra le parti sociali, che finora non hanno trovato ampia attuazione, ma che le parti stesse sembrano intenzionate ad incentivare, anche attraverso l'individuazione di sedi territoriali di FORMA.TEMP ed E.BI.TEMP.

In base ai dati forniti direttamente da FORMA.TEMP e a quelli rilevati dai rapporti che il Fondo pubblica periodicamente, tra il 2001 e il 2003 sono stati approvati progetti formativi per una cifra totale di circa 185 milioni di euro. Nello stesso periodo il numero di progetti approvati è passato da 8.440 a 39.055, e l'ammontare delle ore di formazione è passato da circa 200.000 a più di 1 milione, con una crescita di tipo geometrico. In particolare nel 2001 gli allievi sono stati 76.584, nel 2002 122.577 e nel 2003 186.565.

Passando ad analizzare i dati relativi al 2003, dalla distribuzione dei corsi in base alle tipologie emerge la prevalenza, in termini numerici, dei corsi di formazione on the job (circa 21000 sul totale di 39000), seguiti dai corsi di base (circa 9000), da quelli professionali (circa 7000) e da quelli di formazione continua (quasi 400). In termini di costi risulta invece evidente il peso della formazione professionale, indirizzata prevalentemente a figure già in possesso di una determinata professionalità che necessitano di interventi formativi mirati all'inserimento in una specifica azienda utilizzatrice : su un totale di 93 milioni di €, circa 67 milioni erano destinati a tale tipologia formativa, 15 milioni alla formazione on the job, 10 milioni a quella di base e circa 275000 € alla formazione continua. Tale distribuzione dei costi riflette gli obblighi da rispettare in termini di distribuzione delle risorse, i quali assegnano alla formazione professionale una quota compresa fra il 60% e l'80% del totale.

La presenza di vincoli sull'allocazione dei fondi negli anni passati ha portato all'accumulazione di residui non spesi, legati in particolare alle difficoltà delle agenzie fornitrici a spendere la quota prevista in formazione continua. Tuttavia nel 2003 per la prima volta il Fondo ha erogato più risorse di quelle incassate, il che ha consentito di spendere anche i residui maturati negli anni precedenti (la percentuale di spesa è stata pari al 119%).

L'efficacia del Fondo si può misurare dalle elevate percentuali di occupazione prodotte: a fronte di un vincolo di *placement* pari al 50% dei partecipanti ai corsi di formazione professionale, nel 2002 **la percentuale raggiunta è stata quasi del 70%**. Tali risultati in termini di placement, uniti a costi medi di un'ora di corso per allievo pari a circa 16 euro, producono un elevato rapporto costi/benefici.

Per quanto riguarda l'evoluzione del ruolo di FORMA.TEMP in seguito all'entrata in vigore delle nuove disposizioni legislative, l'attivazione dello staff-leasing, comportando la costituzione di una nuova linea formativa, potrebbe incidere in particolar modo sull'attività del Fondo: il punto critico attualmente esaminato dalle parti sociali riguarda appunto l'attribuzione o meno al Fondo del finanziamento di questi ulteriori interventi formativi.

Un'altra criticità attualmente sotto esame riguarda invece i cosiddetti "progetti speciali", vale a dire quei corsi di formazione di durata superiore alle 250 ore in relazione ai quali, come detto in precedenza, è richiesto l'accordo sindacale ex ante. Si sta infatti cercando di valutare **se tale tipologia di corsi sia coerente con gli obiettivi del fondo**, che prevedono l'inserimento a breve termine dei lavoratori temporanei in un contesto lavorativo.

Infine, una possibile evoluzione potrebbe riguardare il potenziamento della formazione continua in una logica di alternanza fra lavoro e formazione, in modo da puntare sempre più sulla qualità dei lavoratori temporanei; ciò soprattutto se i **progetti di formazione continua a catalogo dovessero essere elaborati e realizzati direttamente dalle parti sociali** e non dalle singole imprese fornitrici, le quali non sono particolarmente incentivate ad investire in un tipo di formazione a carattere preventivo e come tale non privo di rischi, in quanto non basato su richieste delle aziende utilizzatrici.

7. E.BI.TEMP (ENTE BILATERALE PER IL LAVORO TEMPORANEO)

L'Ente Nazionale Bilaterale per il Lavoro Temporaneo (E.BI.TEMP) è stato costituito alla fine del 2000 dalle associazioni datoriali Ailt e Confinterim e dalle organizzazioni sindacali Cgil Cisl e Uil, con le rispettive organizzazioni di categoria - Nidil, Alai e Cpo - **in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, secondo quanto previsto all'art. 7. L'iscrizione a E.BI.TEMP è obbligatoria per tutte le imprese fornitrici di lavoro temporaneo aderenti alle associazioni datoriali.

Le prestazioni generali dell'ente, così come definite dal CCNL, riguardano:

- la funzione di service degli istituti paritetici (Osservatorio, Comitati e Commissioni di conciliazione), sostenendone i relativi costi;
- la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi;
- la garanzia per l'accesso al credito dei lavoratori temporanei attraverso la costituzione di un apposito Fondo;
- iniziative di comunicazione sul lavoro temporaneo, sul suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e sulle opportunità offerte ai lavoratori temporanei;
- realizzazione di uno studio di fattibilità per verificare la possibile attuazione di forme di previdenza integrativa per i lavoratori temporanei;
- la riscossione delle quote una tantum per la stesura e divulgazione del CCNL;
- la gestione della mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori temporanei;
- eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore.

Come per FORMA.TEMP, lo statuto, messo a punto dalle parti sociali in applicazione del CCNL, prevede degli organi di gestione dell'ente composti pariteticamente dalle parti sociali:

- L'assemblea

-
- Il presidente e il vicepresidente
 - Il consiglio di amministrazione
 - Il collegio dei sindaci

La gestione operativa è affidata ad una struttura tecnica della quale è responsabile un Direttore Generale. Questa struttura, composta da dipendenti e collaboratori esterni, ha il compito di realizzare gli obiettivi previsti dallo statuto.

Tali obiettivi, coerentemente con quanto previsto dal contratto collettivo, sono:

- La gestione, attraverso specifici fondi, della mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori temporanei;
- La funzione di service degli istituti paritetici (Osservatorio nazionale, Comitati e Commissioni territoriali di conciliazione ed arbitrato);
- Interventi di sostegno al reddito, come previsto dall'Art. 7 del CCNL per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo;
- Eventuali altre prestazioni definite dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro relativa ai lavoratori temporanei;

Per il raggiungimento delle finalità previste nello statuto, E.BI.TEMP viene finanziato con: **un contributo a carico delle agenzie** per il lavoro previsto in sede di contrattazione collettiva nazionale dalle parti sociali (pari allo 0,20% delle retribuzioni lorde imponibili corrisposte dalle agenzie stesse ai lavoratori temporanei); quote versate dalle imprese fornitrici al fondo permessi sindacali, più eventuali altri proventi.

Il primo tipo di prestazioni effettivamente avviato da E.BI.TEMP riguarda **l'erogazione di indennità aggiuntive (rispetto a quelle corrisposte dall'INAIL) a favore dei lavoratori temporanei che abbiano subito un infortunio sul lavoro**. Un accordo siglato dalle parti sociali il 14 Marzo 2002 prevede infatti il conferimento di un mandato specifico all'Ente per la stipulazione di una polizza assicurativa che copra tre tipologie di rischi: invalidità temporanea che prosegua oltre la scadenza della missione (per un periodo massimo di 90 giorni); invalidità permanente grave; indennità in caso di morte. E.BI.TEMP ha quindi stipulato una convenzione con le Assicurazioni Generali per l'erogazione delle suddette indennità a partire dal 1° Giugno 2002. Tale assicurazione vale per i

lavoratori temporanei dipendenti delle imprese fornitrici associate ad E.BI.TEMP durante il periodo in cui essi svolgono la loro attività professionale.

L'indennità riconosciuta è pari a 25,82 euro al giorno in caso di invalidità temporanea che prosegua oltre la scadenza della missione; in caso di invalidità permanente grave (oltre il 60%) o di decesso l'indennizzo ammonta a circa 30.000 euro, da corrispondere in un'unica soluzione.

Per avvalersi di tali prestazioni bisogna darne comunicazione ad E.BI.TEMP, che invierà quindi i moduli da compilare per la denuncia di infortunio. Alternativamente, tali moduli possono essere ritirati presso le sedi delle agenzie di fornitura o quelle di Nidil, Alai e CPO. La denuncia di infortunio va poi inviata alle Assicurazioni Generali e ad E.BI.TEMP entro trenta giorni dall'infortunio stesso. Per l'inabilità temporanea la denuncia va inviata entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

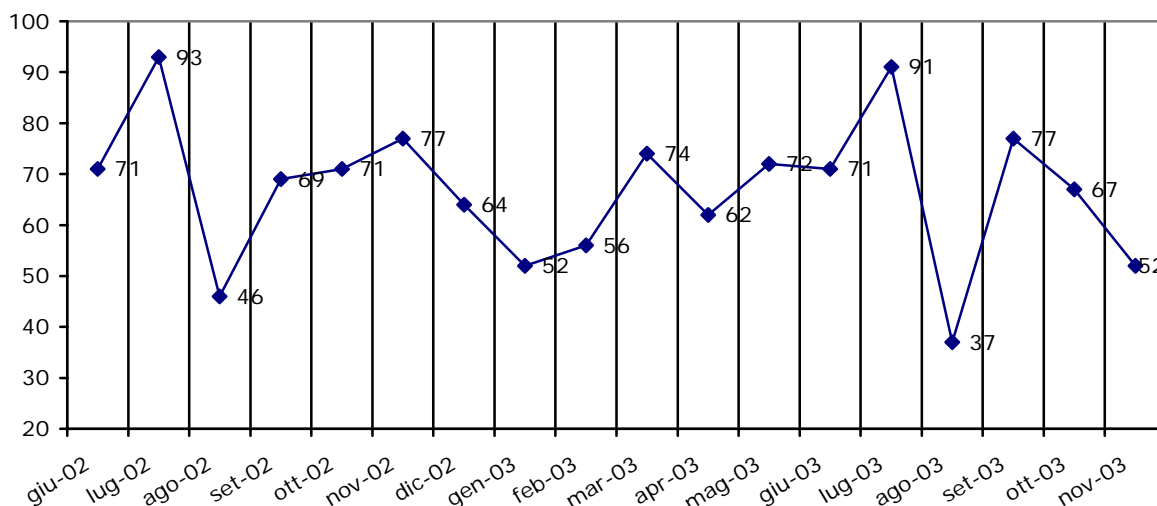
In un anno e mezzo, da quando E.BI.TEMP ha avviato l'attività inerente gli infortuni, nel giugno del 2002, fino al dicembre del 2003, si sono registrati oltre 1200 casi, pari a circa lo 0,1% delle missioni attive nel periodo. di questi infortuni, 51% riguarda aziende dell'industria meccanica, e mostra una maggiore incidenza per le classi di età più elevate e per gli extracomunitari. Gli infortuni che hanno portato ad inabilità permanente o morte sono stati complessivamente 13, pari a quasi il 3% del totale. In particolare, le pratiche chiuse relative ad eventi mortali sono state 4, a fronte di 12 casi denunciati: tale bassa percentuale è da ricondurre alla lunghezza degli accertamenti relativi agli infortuni avvenuti in itinere.

Si tratta in tutti i casi di eventi che eccedono la durata della missione, poiché gli infortuni di durata inferiore non devono essere comunicati ad E.BI.TEMP. Quest'ultimo registra dunque solo una parte degli infortuni che si verificano nel settore del lavoro temporaneo. A questo proposito, può essere utile un raffronto con i dati INAIL sugli infortuni nel lavoro interinale, pur tenendo conto del diverso ambito temporale considerato: a fronte di circa 1200 eventi registrati da E.BI.TEMP nel periodo Giugno 2002-Dicembre 2003, gli infortuni segnalati all'INAIL nel periodo 2002-2003 ammontano a quasi 22000. In particolare, i dati INAIL sul 2003 evidenziano circa 12500 infortuni, laddove i casi registrati da E.BI.TEMP ammontano nello stesso periodo a circa 700, il che sembra dimostrare come gli infortuni di maggiore entità costituiscano una percentuale ridotta rispetto al totale degli eventi (in questo caso inferiore al 6%). Dal punto di vista settoriale, la maggioranza degli eventi registrati da E.BI.TEMP si verifica nell'industria meccanica (circa il 42%); seguono a grande distanza l'industria della gomma (con il 7.4% dei

casi) ed il commercio (6.3%). Le aziende interessate sono soprattutto quelle di piccola dimensione (circa il 45% dei casi). L'incidenza degli infortuni è maggiore tra i lavoratori appartenenti alle classi di età più elevate e tra gli extracomunitari.

L'evoluzione temporale del flusso mensile degli infortuni registrati da E.BI.TEMP nel periodo Giugno 2002-Dicembre 2003 è illustrata nella figura 7.1.

Figura 7.1 - Andamento mensile infortuni



Fonte: Rapporto EBITEMP 2004 sugli infortuni nel lavoro temporaneo

Il dato sul numero complessivo di eventi registrati, superiore a 1200, può essere poi suddiviso fra comunicazioni e denunce di infortuni, dove col primo termine si intendono quegli eventi che non hanno potuto dar luogo a denunce vere e proprie in quanto non possedevano i requisiti richiesti da E.BI.TEMP. L'evoluzione nel tempo del rapporto tra comunicazioni e denunce di infortuni fornisce un'indicazione sul livello di efficienza del meccanismo, come si può desumere dalla tabella 7.1.

Tabella 7.1 - Comunicazioni e denunce di infortuni nel periodo Giugno2002-Dicembre 2003

Periodo	Comunicazioni	Denunce	Totale
2° semestre 2002	77	350	427
1° semestre 2003	33	336	369
2° semestre 2003	47	368	415
Totale	157	1054	1211

Fonte: Rapporto E.BI.TEMP 2004 sugli infortuni nel lavoro temporaneo

I dati contenuti nella tabella mostrano in effetti che nel periodo iniziale di funzionamento del sistema si è registrato un numero elevato di comunicazioni che non hanno potuto trasformarsi in denunce; al contrario, nei periodi successivi, una volta superata la fase di rodaggio, tale numero si riduce a livelli più fisiologici.

Il secondo tipo di prestazioni erogate da E.BI.TEMP, operativo dal 1° Giugno 2003, riguarda invece **l'accesso al credito**. Tale servizio appare particolarmente importante per i lavoratori temporanei, che proprio a causa della discontinuità delle missioni possono incontrare difficoltà ad ottenere prestiti personali presso le banche. Il Contratto collettivo ha quindi previsto la costituzione all'interno di E.BI.TEMP di un apposito fondo di garanzia con una dotazione economica di 1.550.000 euro. Inizialmente il CCNL prevedeva che l'accesso a tale fondo fosse riservato ai lavoratori temporanei con missioni di durata superiore a tre mesi, e che l'importo massimo dei prestiti fosse di 2600 euro; in ogni caso l'ammontare non poteva superare i 250 euro per ciascun mese di missione. Le causali che giustificavano le richieste di prestiti erano tre: cauzione per locazione di immobili, mobilità territoriale connessa allo svolgimento della missione, accesso al consumo.

Un successivo accordo tra le parti sociali siglato nel Dicembre 2003 ha apportato diverse modifiche alle suddette previsioni, in seguito alla verifica dell'andamento delle prestazioni erogate dal fondo. Tale accordo stabilisce infatti che il finanziamento **possa essere richiesto da tutti i lavoratori temporanei** che al momento di presentazione della domanda abbiano un periodo residuo di missione non inferiore ad un mese; l'importo massimo del prestito viene fissato in 2500 euro; infine, si aboliscono le causali previste dal CCNL per la concessione dei prestiti.

Le procedure prevedono che i lavoratori temporanei presentino a E.BI.TEMP un'apposita istanza corredata di documentazione. L'istanza viene quindi valutata da una commissione paritetica composta da sei membri, che si riunisce settimanalmente al fine di decidere tra le varie domande ricevute, prendendo in considerazione innanzitutto l'ordine di presentazione delle domande stesse, quindi l'anzianità di servizio del lavoratore e la durata della missione; la delibera della commissione viene emessa al massimo entro una settimana.

In concreto, E.BI.TEMP ha attivato una convenzione con il Monte dei Paschi di Siena, in base alla quale tale istituto può concedere ai lavoratori temporanei indicati da E.BI.TEMP prestiti personali con importo massimo di 2500 euro a condizioni particolarmente favorevoli: i prestiti sono infatti ammortizzabili in rate mensili della

durata massima di 60 mesi, ed il tasso praticato è inferiore al prime rate ABI. Inoltre, si registra un certo grado di tolleranza, per cui in caso di necessità non si tiene conto rigidamente della scadenza matematica delle rate, quanto piuttosto della situazione contingente del lavoratore. In concreto, la banca verifica solo che il lavoratore non sia iscritto nel libro dei protesti. I tempi tecnici di erogazione sono piuttosto rapidi, ammontando a 10-15 giorni. L'obiettivo finale, in relazione alla restituzione dei prestiti, è in effetti quello di non intaccare il fondo di garanzia. D'altra parte, la banca svolge una funzione di service nei confronti dell'Ente, che versa una garanzia fideiussoria su cui l'istituto può eventualmente rivalersi.

Un esame del volume mensile di prestiti deliberati da E.BI.TEMP dall'inizio dell'attività ad oggi mostra una prima fase caratterizzata da importi molto contenuti: basti pensare che il dato relativo al Dicembre 2003 ammontava a circa 3000 €. La fase di start-up del sistema sembra in effetti aver presentato problemi, connessi da un lato allo scarso livello di conoscenza del servizio da parte dei lavoratori, dall'altro alle condizioni piuttosto restrittive inizialmente richieste per accedere ai prestiti. Le modifiche successivamente apportate in tal senso, unite ad un maggiore livello di conoscenza, hanno comportato un aumento dei volumi trattati: così, a Marzo 2004 il volume ammontava a 57.000€, ma è a partire dal successivo mese di Aprile che si registra una vera e propria impennata dei prestiti, con un volume pari a 212.000€, e valori analoghi nei mesi successivi.

Nel complesso, le richieste inoltrate ad E.BI.TEMP sono state finora 806, di cui 674 approvate, per un importo deliberato totale pari a 1.280.000€. L'importo medio dei prestiti è di circa 2000€ (a fronte di un tetto massimo pari a 2500€). Circa la metà dei prestiti viene richiesta da lavoratori extracomunitari, il che potrebbe indicare da un lato una maggiore appetibilità dello strumento per soggetti privi di altri sostegni economici, a differenza di quanto avviene per i lavoratori italiani; dall'altro un maggiore grado di diffusione delle informazioni sullo strumento stesso all'interno delle comunità dei lavoratori extracomunitari. Generalmente, il rimborso avviene in 9-10 rate, e le prime indicazioni sul tasso di sofferenza sembrano indicare un livello inferiore alle previsioni, anche se un giudizio definitivo in tal senso potrà essere espresso quando si avranno a disposizione tutti i dati, e non solo quelli relativi ai mesi iniziali, in cui gli importi erano decisamente più ridotti. Per adesso, il livello contenuto di sofferenze sembra indicare la volontà dei lavoratori di non compromettere quella che spesso è la loro unica possibilità di accesso al credito.

Una possibile evoluzione del ruolo di E.BI.TEMP, del resto già prevista in sede di contratto collettivo, riguarda la costituzione al suo interno di un fondo di previdenza

integrativa. Tale possibilità è attualmente allo studio delle parti sociali, le quali devono tenere conto di alcuni fattori critici piuttosto consistenti, come la discontinuità delle prestazioni lavorative dei lavoratori interinali e la temporaneità della condizione stessa di lavoratore interinale.

8. CONCLUSIONI

Oggetto di analisi del presente rapporto sono state le parti sociali che agiscono sul mercato del lavoro temporaneo: associazioni di categoria delle società fornitrici da un lato (Ailt, Confinterim, Apla), organizzazioni sindacali dall'altro (Alai-Cisl, Nidil-Cgil, Cpo-Uil). Di entrambi i soggetti sono state analizzate la struttura, l'organizzazione, i servizi offerti ad associati ed iscritti, il ruolo e le funzioni esercitate, sia in tema di contrattazione collettiva che attraverso gli enti bilaterali FORMA.TEMP ed E.BI.TEMP. Si sono inoltre esaminate le relazioni tra gli attori suddetti nonché le loro valutazioni in merito a possibili evoluzioni del settore in seguito all'introduzione delle nuove disposizioni legislative (L.30/2003; D.Lgs. 276/2003).

Con riferimento alle associazioni di rappresentanza delle società di fornitura di lavoro temporaneo le risultanze dell'analisi possono essere riassunte in questi termini: si tratta di soggetti dotati di strutture interne alquanto snelle e di un'articolazione territoriale limitata (fatta eccezione per Ailt, che si appoggia alla struttura territoriale di Confindustria). Ciò appare del resto in linea col tipo di funzioni svolte da tali organizzazioni nei confronti delle imprese associate: preponderante risulta l'azione di rappresentanza istituzionale, che si concretizza nella gestione degli enti bilaterali e dei rapporti con le autorità governative, anche al fine di esercitare pressioni per la produzione di normative rispondenti alle esigenze degli associati; secondariamente, le associazioni suddette svolgono il ruolo di agenti negoziali in sede di contrattazione collettiva; infine, in via residuale esse svolgono funzioni di assistenza e consulenza in materia legale e contrattuale.

Di conseguenza, le associazioni in questione non rientrano strettamente in una delle categorie previste dalla schematizzazione tradizionale delle associazioni datoriali, che distingue fra organizzazioni di cartello, belligeranti, negoziali, di pressione, di rappresentanza giuridica ed erogazione di servizi, configurandosi essenzialmente per un'azione di rappresentanza istituzionale che spesso sconfinava nell'attività di pressione nei confronti delle autorità governative; inoltre, il ruolo da esse svolto nell'ambito degli enti bilaterali appare sostanzialmente quello di gestione di una funzione pubblica, concretizzandosi nell'erogazione di prestazioni in settori quali la formazione, l'accesso al credito, l'assicurazione anti-infortunistica.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori temporanei costituiscono la risposta delle confederazioni sindacali alle mutate condizioni del mercato del lavoro dovute

all'introduzione di nuove forme di flessibilità. Come tali, esse rappresentano non solo i lavoratori interinali, ma anche le altre tipologie di lavoro flessibile (cococo, lavoro a progetto, prestazioni occasionali, associazioni in partecipazione, ecc.).

Dal punto di vista della forma organizzativa esse costituiscono tre modelli differenti, visto che Nidil-Cgil è una categoria i cui rappresentanti sono eletti in sede congressuale, Alai-Cisl è un'associazione fra Confederazione e categorie i cui iscritti non hanno ancora potere congressuale, mentre Cpo-Uil è un dipartimento autonomo del sindacato confederale. Tutte e tre le organizzazioni, in ogni caso, danno vita ad una tipologia di rappresentanza sostanzialmente innovativa rispetto al tradizionale modello del sindacato di categoria, dal momento che gli iscritti **si distribuiscono tra diversi settori**. I livelli di rappresentanza sono due: quello aziendale e quello territoriale (generalmente provinciale); in entrambi i casi i delegati non interagiscono però con le aziende utilizzatrici, bensì con le società fornitrici di lavoro temporaneo, per ciò che concerne l'applicazione di norme contrattuali e diritti sindacali.

Se si guarda alle attività delineate in precedenza relativamente all'evoluzione del modello di rappresentanza sindacale, le organizzazioni in questione rientrano solo in parte nella classificazione suddetta, che distingueva tra attività di contrattazione, di controllo dell'applicazione della normativa contrattuale e di consultazione e partecipazione all'impresa, cui si aggiungeva poi l'attività di erogazione di servizi. Per quanto riguarda l'azione di contrattazione, nel settore del lavoro temporaneo questa avviene **esclusivamente a livello nazionale**, anche se le disposizioni legislative non precludono il ricorso ad una contrattazione di secondo livello. D'altra parte, il potere contrattuale è limitato dal fatto che agli iscritti si applicano di volta in volta i CCNL di categoria delle aziende utilizzatrici. Il CCNL del lavoro temporaneo si distingue così dagli altri contratti di categoria per il fatto di non disciplinare materie quali retribuzioni, orari di lavoro, maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo o su turni, né elementi quali mensilità aggiuntive, ferie o permessi retribuiti, rispetto ai quali rinvia ai CCNL applicati dalle imprese utilizzatrici. Analogo rinvio si ha con riferimento ai livelli di inquadramento contrattuale. La contrattazione collettiva risulta quindi in tal caso sostanzialmente normativa, rinviando ai contratti di categoria per la regolamentazione di tipo prettamente sostanziale. Per il resto, le tre organizzazioni si configurano non solo come strumenti di rappresentanza, ma anche come **soggetti erogatori di servizi**, fornendo attraverso i delegati territoriali assistenza e consulenza in tema di applicazione delle norme contrattuali ed informazioni sui servizi di assistenza fiscale, previdenziale, assicurativa di cui gli iscritti possono usufruire attraverso le rispettive strutture confederali.

Per quanto riguarda le relazioni fra gli attori, dall'analisi emerge l'importanza attribuita da associazioni datoriali ed organizzazioni sindacali alla gestione congiunta del sistema lavoro temporaneo: questa si concretizza non solo nell'attività di contrattazione (CCNL e accordi quadro), ma anche nella partecipazione a tutta una serie di organismi bilaterali previsti dalla contrattazione stessa, che includono un Osservatorio nazionale, una Commissione paritetica nazionale, ma soprattutto FORMA.TEMP ed E.BI.TEMP. In particolare, il fatto che gli organi di questi ultimi due enti siano composti pariteticamente da rappresentanti delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali fa sì che le politiche formative (attraverso FORMA.TEMP) e alcuni servizi particolarmente importanti per i lavoratori temporanei, quali l'accesso al credito e l'assicurazione anti-infortunistica (attraverso E.BI.TEMP), vengano gestiti congiuntamente dalle parti sociali. In sostanza, dalla contrattazione collettiva sembra pertanto scaturire un quadro di codeterminazione in base al quale le parti sociali partecipano congiuntamente alla gestione del settore lavoro temporaneo, soprattutto attraverso l'azione degli enti bilaterali. In tal senso, organizzazioni sindacali ed associazioni imprenditoriali appaiono svolgere un ruolo sostanzialmente pubblico, provvedendo all'erogazione di una serie di servizi che costituiscono un sistema di protezione, supporti e garanzie specificamente rivolti ai lavoratori interinali. Attraverso lo strumento della bilateralità, posto al centro del funzionamento del settore, si realizza pertanto un sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo, che tende inoltre ad un livello di istituzionalizzazione elevato, intendendo con tale termine il processo di esplicitazione delle regole che governano il comportamento collettivo; l'istituzione degli enti bilaterali si riflette in sostanza sul grado di regolamentazione del processo negoziale e di prevenzione del conflitto sottostante, contribuendo a dare un carattere continuo e dinamico alla contrattazione collettiva, che appare così caratterizzata da norme procedurali tendenti a regolamentare l'intero processo contrattuale. Tale tipologia di relazioni industriali si differenzia dalle situazioni in cui gli enti bilaterali sono assenti, contraddistinte da scarsità di norme procedurali e quindi da una contrattazione di tipo statico, in cui prevalgono le norme a carattere sostanziale e la stipulazione dei contratti si alterna a fasi di conflitto.

In particolare, l'ottica sindacale vede nello sviluppo della bilateralità lo strumento per migliorare le tutele a disposizione dei lavoratori temporanei, in un quadro in cui tali tutele non siano più legate al posto di lavoro bensì al mercato del lavoro nel suo insieme. In tale ottica si inserisce quindi la richiesta sindacale di un maggior coinvolgimento nella gestione delle attività formative di base, rispetto alle quali il ruolo del sindacato non può essere di solo controllo, ma di gestione vera e propria.

Altri elementi da migliorare appaiono il sistema di controllo delle vertenze, attraverso l'attivazione delle **Commissioni regionali**, ed il rispetto del principio dell'effettiva parità di trattamento salariale tra lavoratori temporanei e dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

D'altra parte, l'esigenza di coniugare tutele e flessibilità viene riconosciuta anche dalle associazioni di categoria delle società fornitrici, specialmente in seguito al nuovo ruolo assunto dalle agenzie stesse con l'entrata in vigore del D. Lgs. 276/2003. La possibilità di effettuare non solo attività di somministrazione, ma anche intermediazione, ricerca e selezione di personale e supporto alla ricollocazione professionale, implica un ampliamento della responsabilità sociale di tali soggetti; in questo senso lo sviluppo della bilateralità, incrementando la cultura di impresa e dei diritti, può comportare un miglioramento del sistema di tutele dei lavoratori. A ciò si aggiunge, nell'ottica datoriale, l'allargamento delle tutele derivante dal contributo degli operatori privati all'ampliamento delle opportunità di lavoro nel contesto del nuovo mercato scaturito dalle disposizioni legislative di riforma.