

Il sistema di tutela legale e contrattuale a favore dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato. Profili ricostruttivi e stato di attuazione della normativa

Abstract

La ricerca è stata realizzata con la finalità di verificare il grado di attuazione dei principi legislativi in tema di parità di trattamento economico fra i lavoratori temporanei, ora in somministrazione, e i dipendenti di pari livello dell'azienda utilizzatrice ed analizzare e comparare la contrattazione di II° livello, con particolare riferimento alle forme e ai modi di corresponsione del salario variabile dei lavoratori in somministrazione.

La ricerca si è sviluppata attraverso le seguenti fasi:

- raccolta ed analisi della normativa legislativa di riferimento con approfondimenti riguardo la tematica delle tutele sociali, previdenziali, sindacali e di inserimento;
- raccolta ed analisi della contrattualistica di riferimento a livello nazionale e analisi specifiche territoriali/aziendali;
- Individuazione degli scostamenti fra il sistema di tutela legale e contrattuale dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato e la realtà lavorativa.

E' stato, inoltre, realizzato un ampio lavoro di analisi della legislazione, della giurisprudenza, della contrattualistica a diversi livelli e della documentazione sulla contrattazione decentrata.

Gli aspetti salienti che emergono dall'analisi svolta evidenziano:

- una stratificazione normativa che ostacola una lettura trasparente di diritti
- una enunciazione basilare dei principi nella legislazione ma un rinvio importante alla contrattazione collettiva per l'attuazione di tali diritti
- una forte integrazione della legislazione da parte del CCNL dei lavoratori in somministrazione che ha colmato le difficoltà interpretative nell'applicazione dei principi
- i CCNL di categoria richiamano i diritti e doveri dei primi istituti in quanto la legislazione è ancora troppo recente e le stesse esperienze di lavoro non hanno ancora raggiunto un adeguato livello di maturazione;
- che la contrattazione decentrata alcune volte affronta le problematiche offrendo soluzioni innovative ma in modo frammentato;

Negli accordi aziendali ci sono comunque novità riguardanti i premi di produzione, gli incentivi alla produzione, la garanzia del diritto di prelazione e delle indennità specifiche. In alcuni accordi è prevista la costituzione di gruppi di lavoro bilaterali per valutare la possibilità di avviare forme integrative di mutualità a carico dell'azienda.

Diritti dei lavoratori in somministrazione

- Il principio di parità di trattamento
(Nella realtà differenze di calcolo dei ratei e ferie, festività soppresse, tredicesima/quattordicesima possono comportare forti discriminazioni tra lavoratori dipendenti dell'azienda e lavoratori in somministrazione)
- La malattia
(E' prevista la conservazione del posto di lavoro per 180 giorni dietro richiesta comprovata e senza retribuzione per altri 120 giorni)
- L'infortunio
(Oltre a indennità di legge Ebitemp eroga indennità aggiuntive ai lavoratori in somministrazione in caso di infortunio su lavoro che si protrae oltre la scadenza del contratto, invalidità permanente, decesso sul luogo di lavoro – Ebitemp garantisce rimborsi e sussidi per far fronte alle spese sanitarie per lavoratori in somministrazione dipendenti da imprese ad essa associate.)
- Il matrimonio e la maternità
(Non può essere causa di licenziamento, non è previsto nulla di specifico per la gravidanza e maternità sia nella legislazione che nella contrattualistica)
- I diritti sindacali dei lavoratori somministrati
(Il lavoratore può esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di attività sindacale e partecipare alle assemblee – Da rafforzare il raccordo tra rappresentanza dei lavoratori in somministrazione e RSU)
- Sicurezza e tutela della salute
(L'impresa utilizzatrice deve garantire un ambiente di lavoro sicuro; per alcuni lavori particolarmente pericolosi la fornitura di lavoro è proibita – Per la tutela della salute problemi possono verificarsi per la doppia dipendenza del lavoratore - Il CCNL di categoria ha introdotto la cartella sanitaria unica)
- Diritto di prelazione
(In particolare nella contrattazione decentrata)
- Diritti emergenti
(Accesso al credito, tutela sanitaria)

Allo stato dei fatti per il futuro è auspicabile un impegno per:

- ridurre la dispersione normativa e maggiore trasparenza ai diritti e alle tutele dei lavoratori in somministrazione;
- affrontare in modo organico e incisivo i temi del mercato del lavoro e delle condizioni di lavoro affinché la flessibilità non continui ad essere intesa quale precarizzazione e discriminazione dei lavoratori.

Una questione aperta riguarda gli aspetti della frammentazione della rappresentanza (Legislatore, rappresentanti di settore e di categoria a livello nazionale, territoriale e aziendale), che possono rappresentare un limite, inteso come mancanza di trasparenza e presenza di diritti disomogenei, oppure un'opportunità, intesa come diversità dei punti di vista che permettono una conoscenza specifica delle condizioni di lavoro dei lavoratori in somministrazione.