

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

*Una analisi attraverso una comparazione
con i CCNL dei principali settori*

Su incarico di *EBITEMP*

Luglio 2020



INDICE

Executive summary	6
--------------------------------	----------

Introduzione. IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE VERSO LE SFIDE POSTE DAI CAMBIAMENTI DEL MONDO DEL LAVORO	15
---	-----------

1. Obiettivo della ricerca.....	15
2. Contestualizzazione e peculiarità del CCNL della somministrazione.....	15
3. Approccio interpretativo: la teoria dei mercati transizionali del lavoro	17
4. Piano della ricerca.....	19

Capitolo 1. IL CCNL PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE E LE SUE INNOVAZIONI	21
--	-----------

1. Il nuovo CCNL: struttura e scopi.....	21
1.1. Sui trattamenti retributivi e l'inquadramento dei lavoratori.....	23
2. Il sistema della bilateralità	24
3. Dalla stabilizzazione alla continuità occupazionale	29
4. Il sistema della formazione.....	32
4.1. La formazione dei lavoratori assunti a tempo determinato	32
4.2. La formazione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato	35
4.3. Le modalità di erogazione della formazione professionale.....	35
4.3.1. La formazione a distanza.....	36
4.4. Il diritto alla qualificazione e riqualificazione professionale	37
5. La procedura in mancanza di occasioni di lavoro	38
6. La tutela e il sostegno del reddito	39
6.1. L'indennità di disponibilità	40
6.2. Le prestazioni in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.	40
6.2.1. Il Trattamento di integrazione Salariale	41
6.2.2. Il Sostegno al Reddito	42
7. La somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito (MOG)	42
8. Il welfare per i lavoratori in somministrazione.....	44

9. L'apprendistato in somministrazione	45
--	----

Capitolo 2. IL CCNL PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE A CONFRONTO48

1. I CCNL a confronto	48
2. I sistemi della bilateralità.....	49
3. La continuità occupazionale e la stabilizzazione.....	51
3.1. La continuità occupazionale negli altri CCNL analizzati	52
3.2. Osservazioni sul confronto tra CCNL della somministrazione e altri CCNL analizzati.....	53
4. Il sistema della formazione	54
4.1. I sistemi di formazione professionale più sviluppati: CCNL Somministrazione, CCNL Metalmeccanici e CCNL Chimico-Farmaceutico	55
4.2. Il sistema della formazione negli altri CCNL	56
4.3. Osservazioni sul confronto tra i sistemi della formazione	58
5. La tutela del reddito	58
5.1. L'indennità di disponibilità	59
5.2. Le diverse forme di ammortizzatori sociali.....	60
5.3. Le forme di sostegno al reddito della bilateralità di settore	61
6. L'utilizzo del contratto con monte ore garantito (MOG) e delle altre forme di flessibilità contrattuale all'interno dei CCNL analizzati	63
7. Il welfare a confronto.....	66
8. L'apprendistato	68
8.1. L'apprendistato duale.....	69
8.2. L'apprendistato professionalizzante.....	70
9. Tavola sinottica.....	73

Capitolo 3. IL PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO DALLA DIRETTIVA EUROPEA AL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO76

1. L'introduzione della direttiva europea 2008/104/CE	76
2. Il principio di parità di trattamento nella direttiva europea	78
2.1. Le deroghe al principio di parità di trattamento	80
3. L'analisi comparata dell'applicazione del principio di parità di trattamento.....	81
4. Il principio di parità di trattamento nell'ordinamento italiano	83
4.1. L'evoluzione normativa: il dato testuale e alcune domande aperte	84
4.2. La parità di trattamento nel CCNL della somministrazione	86

INDICE

4.3. L'applicazione del principio di parità di trattamento alle prestazioni di welfare e al Trattamento Economico Complessivo.....	86
4.4. L'applicazione del principio di parità di trattamento ai premi di risultato.....	88
4.5. La parità di trattamento per i lavoratori somministrati nella settore della sanità pubblica.....	90

Capitolo 4. I PRINCIPALI CAMBIAMENTI NEL MERCATO DEL LAVORO INDOTTI DALLA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE 93

1. Il lavoro e la tecnologia, un rapporto trasformativo	93
2. La nuova rivoluzione industriale e i suoi impatti	96
3. Piattaforme, big data e <i>gig economy</i>	101
4. Una trasformazione non solo tecnologica: l'impatto dei cambiamenti demografici	105
5. Lavorare ai tempi della Quarta rivoluzione industriale	110
6. Gli impatti sul mercato del lavoro: transizioni, competenze e carriere discontinue.....	114
7. Le sfide per la somministrazione e i suoi attori	117

Capitolo 5. IL CCNL SOMMINISTRAZIONE NELLA PROSPETTIVA DEI CAMBIAMENTI DEL MERCATO DEL LAVORO 121

1. La somministrazione di lavoro nel prisma dei mercati transizionali del lavoro.....	121
2. Sfide e potenzialità della regolazione collettiva della somministrazione di lavoro	123
3. La costruzione di un articolato sistema di protezione dai rischi nell'ottica della continuità occupazionale.....	126
4. Strumenti e livelli di azione per una gestione collettiva dei rischi coerente con i processi di differenziazione dei mercati del lavoro e dei percorsi di carriera....	131

Bibliografia 135

Executive summary

Obiettivo della ricerca

La ricerca si propone di verificare la capacità delle disposizioni contenute nel CCNL della somministrazione di interpretare e sapere affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro indotti dalla c.d. Quarta rivoluzione industriale, anche in considerazione del ruolo della somministrazione nel mercato del lavoro in evoluzione, ricercando nel confronto con altri CCNL selezionati eventuali istituti maggiormente innovativi o funzionali a fare fronte alle sfide poste dalle trasformazioni in atto.

Approccio interpretativo

Posto l'obiettivo della ricerca, sarebbe limitativo guardare alla somministrazione di lavoro soltanto come ad «una flessibilità negoziata e tutelata» e ad una risposta alle esigenze di flessibilità espressa dal mercato del lavoro. Occorrerebbe valutare la somministrazione di lavoro anche come un sistema volto a gestire le transizioni occupazionali attraverso specifici strumenti legali e contrattuali diretti a costruire una infrastruttura giuridico-istituzionale dello specifico mercato di riferimento e a tutelare i lavoratori. Ecco che allora, in questa prospettiva, pare adeguato inquadrare e leggere la somministrazione di lavoro alla luce della teoria dei mercati transizionali del lavoro. L'approccio di questa teoria supera la contrapposizione tra mercati del lavoro interni ed esterni guardando alle continue interazioni tra le due dimensioni, mettendo al centro non più il concetto “statico” di posto di lavoro, ma quello “dinamico” di transizione, che non avviene soltanto da posto a posto di lavoro, ma anche tra diversi *status* e situazioni occupazionali e personali (da occupazione a disoccupazione e viceversa, da formazione a lavoro e viceversa, ma anche da lavoro a tempi di cura e viceversa).

EXECUTIVE SUMMARY

Il CCNL per le agenzie di somministrazione e le sue innovazioni

L'analisi non può che muovere dalla considerazione delle peculiarità del CCNL della somministrazione nel panorama della contrattazione collettiva nel nostro Paese: a differenza di tutti gli altri contratti collettivi il CCNL della somministrazione non disciplina il trattamento retributivo dei lavoratori. Nella «premessa generale», le parti firmatarie affermano di svolgere il «ruolo di fonte regolatrice di una flessibilità negoziata e tutelata» e in sostanza di «coniugare le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro con l'introduzione ed il potenziamento di diritti, tutele e misure di sostegno alla continuità occupazionale, supportando i lavoratori anche nelle fasi di non lavoro, ottimizzando azioni che tendono alla riqualificazione delle persone e alla valorizzazione del welfare di settore, nonché al rafforzamento delle politiche attive del lavoro». In sostanza, le parti si impegnano a «favorire la continuità lavorativa, occupazionale e salariale» a fronte della flessibilità.

Dall'analisi ricostruttiva di alcuni principali istituti e disposizioni del CCNL della somministrazione siglato nel 2019 e dall'analisi comparativa con il CCNL del 2014, emerge, infatti, un articolato sistema della bilateralità, attraverso il quale le parti sociali si fanno carico di garantire tutele avanzate sul fronte della formazione, della tutela reddituale, della previdenza complementare e del welfare in generale.

Tra le principali innovazioni introdotte, si segnala il passaggio dal concetto di *stabilizzazione* a quello di *continuità occupazionale*. In dieci anni, la tutela dei lavoratori in somministrazione è transitata da un modello focalizzato sul paradigma passivo della stabilizzazione nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato da raggiungere anche automaticamente, a un modello fondato sull'obiettivo "attivo" della continuità occupazionale, lavorativa e reddituale per un tempo comunque ragguardevole. Infatti, ad essere premiata non è più l'assunzione a tempo indeterminato *tout court*, ma la garanzia di rapporti a tempo indeterminato nell'ambito dei quali le missioni siano durature o continuative nel tempo e non eccessivamente frammentate (frammentazione pur sempre coperta dall'indennità di disponibilità).

La continuità occupazionale viene, anche, perseguita grazie alle iniziative formative erogate da FORMA.TEMP. Attraverso tale fondo bilaterale, le parti hanno strutturato un solido sistema di valorizzazione delle competenze dei lavoratori somministrati, che include un ventaglio di strumenti dalle finalità

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

differentiate, anche sulla base della natura del rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato).

L'obiettivo della continuità occupazionale è accompagnato da quello della continuità reddituale che appunto può essere assicurata attraverso la continuità lavorativa e pertanto di percepimento di una retribuzione oppure da interventi di tutela e sostegno del reddito. Nel caso dei lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato questi si concretizzano, innanzitutto, attraverso l'indennità di disponibilità in pendenza di una missione. Inoltre, le parti hanno sviluppato, anche grazie alla costituzione del fondo di solidarietà bilaterale alternativo di settore, gli strumenti di sostegno al reddito sia in costanza di rapporto di lavoro sia in caso di cessazione del medesimo, attraverso i dispositivi di TIS (Trattamento di integrazione Salariale) e SaR (Sostegno al Reddito).

Nel novero degli strumenti volti a garantire standard minimi di sicurezza sul fronte reddituale si può citare anche il contratto di lavoro con Monte Ore Garantito (il c.d. MOG), che assicura la retribuzione per un monte minimo di ore, anche se non effettivamente lavorate, tutelando quindi il lavoratore nel caso di una domanda effettiva di lavoro nell'ambito del rapporto eccessivamente frammentaria e penalizzante per l'esiguità dell'impegno orario (e la connessa retribuzione).

All'incrocio tra valorizzazione delle competenze, tutela reddituale e accompagnamento professionale dei lavoratori si colloca invece la procedura di MOL (Mancanza di Occasioni di Lavoro): tale procedura è inquadrabile nell'ambito delle misure ricollocazione professionale, in quanto l'obiettivo è aiutare il lavoratore a ricollocarsi in caso di mancanza di occasioni di lavoro attraverso il canale della agenzia di somministrazione, offrendo al contempo un sostegno al reddito.

Infine, particolare attenzione è riservata alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante, inteso tuttavia come semplice fattispecie contrattuale, non anche come uno strumento di incontro tra domanda e offerta di fabbisogni professionali e competenze.

Il CCNL per le agenzie di somministrazione a confronto

Il secondo capitolo compie una analisi comparativa rispetto alle discipline individuate nel primo capitolo tra il CCNL della somministrazione e alcuni altri

EXECUTIVE SUMMARY

CCNL selezionati (Metalmeccanici, Industria Alimentare, Trasporti, Commercio, Chimico-Farmaceutico e Sanità Pubblica), con l'obiettivo di verificare la presenza di eventuali istituti maggiormente innovativi rispetto a quelli del CCNL della somministrazione e/o funzionali a fare fronte alle sfide poste dalle trasformazioni del lavoro.

Dalla analisi emerge come il sistema della bilateralità del CCNL della somministrazione sia alquanto consolidato, mentre risulta diversificato lo sviluppo negli altri settori. Differenze marcate si registrano nelle funzioni che gli enti bilaterali assumono. In particolare, alcuni enti hanno una funzione più marcatamente legata al fornire sostegno rispetto alle attività formative, altri invece sono dedicati alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa.

In generale, le parti sociali dei settori coinvolti nell'indagine in pochi casi hanno saputo elaborare soluzioni particolarmente innovative. Un esempio è rappresentato nel CCNL metalmeccanici dall'introduzione del diritto soggettivo allo studio e alla formazione professionale, riconosciuto però ai soli lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Contiene previsioni innovative sul fronte della formazione anche il CCNL chimico-farmaceutico che si connota per il ruolo centrale assegnato alla bilateralità e per l'introduzione della figura del delegato alla formazione: un membro della RSU al quale è affidato il compito di supportare l'azienda nella definizione dei percorsi formativi.

L'analisi comparata ha fatto, inoltre, emergere significative differenze con riferimento ai sistemi di integrazione e sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro tra i settori analizzati. Soltanto nel CCNL della somministrazione è stato istituito un Fondo di solidarietà bilaterale, poiché negli altri settori l'integrazione del reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa è garantita prevalentemente dal sistema della cassa integrazioni guadagni.

Il principio di parità di trattamento dalla direttiva europea al trattamento economico complessivo

Poiché il CCNL della somministrazione non definisce il trattamento economico applicabile ai lavoratori in somministrazione, ma si prefigge piuttosto di creare un sistema in grado di garantire il delicato equilibrio tra flessibilità e sicurezza, il principio di parità di trattamento costituisce una precondizione necessaria.

L'analisi ricostruttiva della direttiva europea in materia di lavoro tramite agenzia ha fatto emergere il difficile processo che ha condotto all'affermazione del principio di parità di trattamento a livello europeo, non solo al fine di tutelare i lavoratori in somministrazione, ma anche al fine di incoraggiare le agenzie a perseguire strategie virtuose e innovative ostacolando una concorrenza basata sul costo del lavoro.

L'adozione della direttiva europea ha assicurato l'applicazione del principio di parità di trattamento negli ordinamenti degli Stati membri, ancorché con approcci alquanto diversificati e caratterizzati dall'utilizzo delle diverse deroghe previste dalla direttiva.

In Italia, il principio di parità di trattamento era vigente anche prima dell'adozione della direttiva europea ed è applicato in sostanza senza deroghe. Tuttavia, potrebbero sorgere dubbi sulla interpretazione del dato letterale – «condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori» – rispetto all'ambito di applicazione della parità di trattamento, superati anche grazie ad una tradizione già consolidata di applicazione di tale principio.

A seguito della diffusione delle prestazioni di welfare erogate dalle aziende, ha acquisito particolare rilevanza la questione del riconoscimento del diritto a tali prestazioni anche ai lavoratori in somministrazione e al fatto che questi trattamenti rientrassero nella definizione di «condizioni economiche e normative». L'analisi ha condotto ad una interpretazione in senso positivo, sia perché la locuzione è alquanto ampia e inclusiva, sia perché il secondo periodo dell'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015, prevede che i lavoratori somministrati abbiano diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore, ritenendo che il legislatore volesse riferirsi in modo ampio a misure di welfare. In questa prospettiva, si deve poi tenere in considerazione l'introduzione nella contrattazione collettiva delle nozioni di trattamento economico minimo (TEM) e trattamento economico complessivo (TEC). Poiché la parità di trattamento è riferita alle «condizioni economiche e normative» e poiché tale locuzione è, come detto, alquanto ampia e inclusiva, si ritiene che la parità di trattamento non si possa esaurire con il trattamento economico minimo, ma debba necessariamente applicarsi al trattamento economico complessivo, quindi debba comprendere anche i trattamenti di welfare erogati in azienda.

Più complessa la questione relativa all'applicazione del principio di parità di trattamento con riferimento ai premi di risultato, considerando che il legislatore

EXECUTIVE SUMMARY

italiano (art. 35, comma 3, d.lgs. n. 81/2015) delega tale materia alla contrattazione aziendale, riconoscendo dunque all'utilizzatore un certo potere discrezionale nel determinare la retribuzione variabile dei lavoratori in somministrazione. In tema di premi di risultato, il CCNL della somministrazione al punto 8 dell'articolo 30 prevede che questi siano corrisposti ai lavoratori somministrati in costanza di missione e proporzionalmente al lavoro svolto «secondo i tempi e le modalità previsti dagli accordi stessi». Con riferimento a tale specifico aspetto, l'analisi della contrattazione aziendale ha fatto emergere quattro possibili scenari di applicazione del principio di parità di trattamento in riferimento all'erogazione delle diverse tipologie di premi, dalla esclusione esplicita al pieno accesso ai premi.

Su tale argomento, è stato realizzato un focus sulla parità di trattamento, in particolare rispetto ai premi, dei lavoratori in somministrazione nel comparto della sanità pubblica, dove sempre più evidente emergeva la mancanza di effettività del principio. Di fronte a tale questa situazione si è mostrata una piena comunione di intenti tra le parti sociali della somministrazione e le azioni hanno portato risultati positivi nella direzione l'attuazione effettiva della parità di trattamento, con particolare riferimento al riconoscimento della retribuzione variabile e accessoria.

I principali cambiamenti nel mercato del lavoro indotti dalla Quarta rivoluzione industriale

Poiché l'obiettivo della ricerca è quello di verificare la capacità delle disposizioni contenute nel CCNL della somministrazione di interpretare e sapere affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro determinati dalla c.d. Quarta rivoluzione industriale, il capitolo 4 offre delle principali trasformazioni indotte da tale fenomeno e l'individuazione dei suoi impatti sul mercato del lavoro e sul lavoro, per poter comprendere appunto le sfide da fronteggiare.

Al modello fordista tipico del Novecento, ormai in crisi da diversi decenni, sta subentrando un nuovo paradigma, che la letteratura indica con il nome di “Quarta rivoluzione industriale”. Una trasformazione anzitutto, ma non solamente, di natura tecnologica, che sta trasformando il mondo del lavoro e il processo produttivo.

Vengono ripercorse le principali trasformazioni tecnologiche caratterizzanti la Quarta rivoluzione industriale per analizzarne gli impatti sulla struttura del mercato del lavoro. Il nuovo ciclo produttivo digitale è presentato anzitutto come

il risultato dell'azione combinata dell'Internet of Things (IoT) e dei Cyber Physical Systems (CPS) che modifica i modelli di business delle imprese, introduce un nuovo rapporto tra consumatore e produttore, riduce i confini che separano manifattura e servizi, smaterializza molte attività produttive.

L'avvento della Quarta rivoluzione industriale non riguarda però solo la tecnologia, ma anche fenomeni quali l'invecchiamento della popolazione, i flussi migratori, il mutamento della struttura familiare, il crollo della natalità e la cronicizzazione di malattie. Questo contribuisce al mutamento della struttura della forza lavoro, delle sue necessità, delle sue priorità.

Le trasformazioni che sta subendo il mondo del lavoro si concretizzano anzitutto in una ridefinizione di mansioni, ruoli e professioni; con riguardo alle mutate condizioni di lavoro, viene presa in esame l'evoluzione della coincidenza tempo-luogo di lavoro. Ma in particolare vengono analizzati gli impatti della trasformazione tecnologica e sociale sulla domanda di competenze e conseguentemente sulla riformulazione della struttura delle carriere lavorative.

La tecnologia introduce nuove opportunità in termini di efficienza (*workforce analytics, blockchain, social media*) e anche di potenzialità di lavorare meglio per l'incontro tra domande e offerta di lavoro (ruolo dei *big data*). Ma anche nuove sfide come ad esempio il ruolo che hanno le piattaforme di lavoro online che rischiano di insidiare il mondo della somministrazione riducendo tutele e diritti dei lavoratori.

La grande trasformazione in atto nel mercato del lavoro non può non generare imponenti cambiamenti anche nel mondo delle Agenzie per il lavoro e nelle sue logiche e pratiche. Da semplici intermediari deputati a favorire l'incontro tra domanda ed offerta, le Agenzie per il lavoro sembrano infatti chiamate oggi a proporsi come dei soggetti in grado di governare la crescente complessità dei mercati del lavoro, erogando un'ampia gamma di servizi a beneficio di lavoratori e imprese, potenziandole anche grazie alle tecnologie.

Il CCNL somministrazione nella prospettiva dei cambiamenti del mercato del lavoro

Il complesso insieme di trasformazioni etichettato come Quarta Rivoluzione Industriale pone a tutti gli attori responsabili della regolazione del lavoro sfide imponenti. Per poter articolare risposte coerenti, è indispensabile comprendere la

EXECUTIVE SUMMARY

portata e la specifica rilevanza di queste trasformazioni in diversi ambiti della regolazione e quali siano le aree di intervento prioritarie per contrastare, accanto ai tradizionali rischi connessi alla sfera lavorativa, anche nuovi rischi riconducibili alla ri-articolazione dei mercati del lavoro in forme che superano la logica dei mercati interni del lavoro organizzati intorno ad una appartenenza stabile del lavoratore ad una specifica organizzazione.

Per tale ragione, i risultati della ricerca sono stati calati nella cornice teorica dei mercati transizionali del lavoro, che, da un lato, si è dimostrata idonea a offrire risposte coerenti con le trasformazioni del lavoro in atto; dall'altro, offre chiavi di lettura particolarmente preziose per comprendere e valorizzare il lavoro in somministrazione. Ne è emersa in primo luogo la necessità di andare oltre una visione della somministrazione di lavoro come strumento di «flessibilità tutelata», per valorizzarne la dimensione di sistema per il governo delle transizioni occupazionali.

In questa ottica, da un lato, si rileva come il CCNL della somministrazione contenga misure idonee a tutelare i lavoratori somministrati da rischi “tradizionali”, a partire dall'applicazione rigorosa del principio di parità di trattamento che costituisce la preconditione necessaria per la creazione di un impianto regolatorio idoneo a garantire il delicato equilibrio tra flessibilità e sicurezza che le parti si prefiggono di realizzare. Se con riferimento alla tutela del reddito sono emerse specificità rispetto ad altri CCNL, legate alle peculiarità della somministrazione e alla impossibilità di beneficiare di strumenti di sostegno accessibili in altri settori, per ciò che concerne il welfare contrattuale il CCNL del 2019 ha puntato ad armonizzare il welfare bilaterale della somministrazione con quello di tutti i settori produttivi. Complessivamente le parti hanno su questo fronte riproposto logiche già esistenti in altri settori sebbene con strumenti diversi.

Dall'altro lato, è soprattutto con riferimento ai “nuovi rischi”, più specificamente connessi alla evoluzione dei mercati del lavoro e dei percorsi di carriera, che dovrebbe essere valutata la capacità del CCNL della somministrazione di rispondere alle sfide in atto, a partire dalla valorizzazione della professionalità come principale tutela in situazioni di discontinuità occupazionale: è su questo terreno infatti che possono essere meglio valorizzate le specificità della somministrazione di lavoro. L'analisi ha fatto emergere come in rari casi siano rinvenibili, negli altri settori analizzati, istituti più innovativi rispetto a quelli già previsti nel CCNL della somministrazione con riferimento a questa specifica area di intervento. Tra questi certamente il riconoscimento di un diritto soggettivo alla formazione nel CCNL metalmeccanici, che può rappresentare un esempio

(sebbene ancora embrionale nella sua attuale configurazione) per l'impostazione di fondo che supera l'idea di un diritto alla formazione da riservare a fasce particolarmente a rischio (presente invece nel CCNL somministrazione nell'istituto del diritto alla riqualificazione professionale).

L'analisi ha d'altra parte fatto emergere come una evoluzione della somministrazione di lavoro in direzione di un sistema per il governo delle transizioni occupazionali implichi anche ripensare strumenti e livelli di intervento con l'obiettivo di contribuire alla creazione di una infrastruttura giuridico-istituzionale del mercato del lavoro, attraverso il potenziamento degli strumenti relativi alla creazione e gestione di informazioni sui mercati del lavoro, all'accompagnamento professionale dei lavoratori, alla valorizzazione di una identità professionale stabile anche in carriere mobili.

In parte per le peculiarità che la ricerca ha fatto emergere, in parte per le scelte operate dalle parti, anche con riferimento al decentramento del sistema di relazioni industriali e alla creazione di una rete capillare di strutture territoriali potenzialmente idonee a svolgere funzioni avanzate di *labour market intelligence* (raccolta, elaborazione e utilizzo di informazioni sul mercato del lavoro), il CCNL della somministrazione potrebbe prestarsi ad una evoluzione in direzione di un vero e proprio strumento di organizzazione e disciplina dei mercati transizionali, facendo da apripista per altri settori. Ciò significa potenziare in particolare gli istituti già esistenti in materia di informazione e monitoraggio dei mercati del lavoro, formazione (con una più forte valorizzazione dei diritti soggettivi alla formazione continua per lo sviluppo di competenze trasversali e trasferibili), e certificazione delle competenze. Con particolare riferimento a quest'ultimo fronte, da un lato, il sistema di inquadramento sviluppato dal CCNL della somministrazione, incentrato su contenuti professionali di profili "a banda larga", potrebbe creare un ponte tra gli specifici sistemi di inquadramento applicati dalle imprese e i sistemi nazionali e internazionali di certificazione delle competenze. Inoltre, dall'altro lato, potrebbe riconoscere un diritto soggettivo alla certificazione delle competenze ai lavoratori somministrati.

Introduzione.

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE VERSO LE SFIDE POSTE DAI CAMBIAMENTI DEL MONDO DEL LAVORO

1. Obiettivo della ricerca

Di fronte ai cambiamenti del mondo del lavoro indotti dalla c.d. Quarta rivoluzione industriale, emerge l'interrogativo circa l'adeguatezza delle attuali disposizioni contenute nel CCNL della somministrazione nell'affrontare tali trasformazioni. La presente ricerca si propone di indagare il tema con l'obiettivo di verificare la capacità del CCNL della somministrazione di interpretare e sapere governare detti cambiamenti, anche in considerazione del ruolo della somministrazione nell'attuale mercato del lavoro in evoluzione. In questa prospettiva e nello svolgere questa analisi, si potrà vagliare l'eventuale necessità di inserire disposizioni correttive o integrative nel contratto nazionale anche sulla base dei risultati del confronto degli istituti del CCNL della somministrazione con quelli disciplinati da altri CCNL selezionati a tal fine, nell'ipotesi in cui essi si rivelassero maggiormente innovativi o funzionali a fare fronte alle sfide poste dalle trasformazioni in atto.

2. Contestualizzazione e peculiarità del CCNL della somministrazione

In relazione al CCNL in oggetto, l'analisi non può che muovere dalla considerazione delle peculiarità di tale contratto nel panorama della contrattazione collettiva nel nostro Paese, che è stata storicamente connotata, oltre che dalla prevalenza del livello nazionale, dalla dimensione categoriale, rispecchiando dinamiche associative consolidate nel tempo intorno al concetto di categoria professionale, e cioè sulla base della appartenenza dei lavoratori ad imprese operanti in determinati settori produttivi; dall'obiettivo di incidere sulla fissazione delle regole dello scambio tra lavoro e retribuzione.

Sul primo fronte, le prime osservazioni emergono già a partire dalla denominazione: «Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro»¹, con particolare riferimento al concetto di “categoria”. Se nell’ambito della contrattazione collettiva tale concetto si riferisce a un gruppo di lavoratori che svolgono la medesima tipologia di attività o, in altri termini, un «gruppo organizzato dei lavoratori appartenenti a un determinato settore merceologico (metalmecchanici, alimentaristi, tessili, ecc.)»², i lavoratori in somministrazione non costituiscono una “categoria” in quanto tale, in quanto, come noto, la loro prestazione non è svolta a favore delle agenzie di somministrazione, ma dell’impresa utilizzatrice. Pertanto, la categoria di effettiva appartenenza e riferimento dei lavoratori in somministrazione muta potenzialmente ad ogni missione in base al settore merceologico di appartenenza dell’impresa utilizzatrice presso la quale i lavoratori svolgono la loro missione.

La scelta dell’utilizzo del concetto di “categoria” rivela come le parti sociali firmatarie del contratto abbiano ricalcato l’impostazione classica della contrattazione collettiva nazionale di settore, d’altra parte la sola a disposizione. Identificando nei lavoratori in somministrazione una categoria professionale, si opera in questo modo una forzatura rispetto alle peculiarità del mercato della somministrazione di lavoro, che non si presta ad essere correttamente letto e organizzato in una logica settoriale e secondo le classiche categorie giuridiche. Questo si può meglio comprendere pensando ai principali istituti e disposizioni contrattuali applicati nei confronti dei lavoratori in somministrazione. In ottemperanza al principio di parità di trattamento stabilito dalle disposizioni legislative, al fine di prevenire una concorrenza basata sulle differenze retributive e su risparmi del costo del lavoro e garantire un giusto ed equo trattamento dei lavoratori, il trattamento economico e normativo applicato ai lavoratori in somministrazione è quello previsto e definito, per la mansione svolta e il relativo livello, dai CCNL *di categoria* adottato dall’utilizzatore.

Da ciò la seconda rilevante peculiarità, cioè il fatto che a differenza di tutti gli altri contratti collettivi il CCNL della somministrazione non disciplina il trattamento retributivo dei lavoratori (la “tariffa” della prestazione): è lecito chiedersi, dunque, quale sia lo scambio negoziato e definito nel contratto in oggetto. Nella «premessa

¹ Occorre tuttavia precisare che nella «costituzione delle parti» si dice che è sottoscritto il «Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il Lavoro», non richiamano il concetto di “categoria”, che rimane solo nel titolo, ma facendo quindi riferimento, appunto, ai lavoratori in somministrazione.

² Così, M. Tiraboschi, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2020, V edizione, 29.

generale», le parti firmatarie affermano di svolgere il «ruolo di fonte regolatrice di una flessibilità negoziata e tutelata» e in sostanza di «coniugare le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro con l'introduzione ed il potenziamento di diritti, tutele e misure di sostegno alla continuità occupazionale, supportando i lavoratori anche nelle fasi di non lavoro, ottimizzando azioni che tendono alla riqualificazione delle persone e alla valorizzazione del welfare di settore, nonché al rafforzamento delle politiche attive del lavoro». In sostanza, le parti si impegnano a «favorire la continuità lavorativa, occupazionale e salariale» a fronte della flessibilità.

Nel porsi tali obiettivi, le parti collocano opportunamente la loro azione (ed il piano della negoziazione) oltre il livello della regolazione del rapporto di lavoro, per entrare nel campo della organizzazione e disciplina di uno specifico mercato, quello della somministrazione, che ha caratteristiche peculiari (venir meno delle logiche di settore, mobilità come elemento strutturale delle carriere individuali, esigenze continue di riqualificazione e aggiornamento e importanza delle competenze trasversali e trasferibili). In tal senso, il CCNL della somministrazione si presta ad esemplificare alcune sfide connesse alla evoluzione del nostro sistema di relazioni industriali da sistema finalizzato principalmente a riequilibrare i rapporti di forza tra due parti coinvolte in una specifica forma di rapporto di lavoro, a sistema in grado di incidere sulla organizzazione complessiva di mercati sempre meno organizzati intorno a relazioni di impiego standard, in cui mutano anche gli interessi delle parti e le logiche dello scambio tra queste.

3. Approccio interpretativo: la teoria dei mercati transizionali del lavoro

Posto l'obiettivo di guardare al CCNL della somministrazione alla luce dei cambiamenti del mondo del lavoro, non ci si può, dunque, limitare a considerare la somministrazione di lavoro come «una flessibilità negoziata e tutelata» e una risposta alle esigenze di flessibilità espressa dal mercato del lavoro. Si dovrebbe invece guardare alla somministrazione di lavoro come un sistema diretto a gestire le transizioni occupazionali attraverso specifici strumenti legali e contrattuali volti a costruire una infrastruttura giuridico-istituzionale dello specifico mercato di riferimento e a tutelare i lavoratori. Ecco che allora, in questa prospettiva, pare adeguato inquadrare e leggere la somministrazione di lavoro alla luce della teoria dei mercati transizionali del lavoro.

Tale approccio trova le sue fondamenta nelle ricerche condotte da Günther Schmid e Peter Auer a partire dagli anni Novanta del secolo scorso ed è stato

sviluppato da molti altri autori nei decenni successivi (tra cui in particolare Bernard Gazier e Jerome Gautié), con l'obiettivo di migliorare la capacità di integrazione e adattamento dei mercati del lavoro alle esigenze delle persone³, attraverso la ricerca di una maggiore sicurezza delle carriere professionali lungo tutto il corso della vita⁴.

L'approccio di questa teoria supera la contrapposizione tra mercati del lavoro interni ed esterni guardando alle continue interazioni tra le due dimensioni, mettendo al centro non più il concetto (statico) di posto di lavoro, ma quello (dinamico) di transizione, che non avviene soltanto da posto a posto di lavoro, ma anche tra diversi *status* e situazioni occupazionali e personali (da occupazione a disoccupazione e viceversa, da formazione a lavoro e viceversa, ma anche da lavoro a tempi di cura e viceversa).

Il governo delle transizioni occupazionali sperimentate dalle persone nel corso della loro vita diventa quindi la priorità, in una prospettiva in cui la mobilità occupazionale non è vista come qualcosa di eccezionale o patologico, da contrastare, ma un dato strutturale dei moderni mercati del lavoro, da organizzare sul piano individuale e collettivo con appositi strumenti che si collocano sul piano della organizzazione dei mercati e della protezione del singolo lavoratore da specifici rischi. A tal fine la principale indicazione di *policy* che emerge da tale approccio è *make transitions pay*, cioè fare in modo che le transizioni siano promozionali e costruire mobilità protette grazie al concorso di molteplici attori a diversi livelli istituzionali.

Risultano evidenti, già da questa sommaria ricostruzione, da un lato l'attualità di tale approccio, che, sviluppatosi ben prima che la Quarta rivoluzione industriale dispiegasse i suoi effetti sui mercati del lavoro, si presta efficacemente ad una lettura delle trasformazioni ad essa connesse; dall'altro, la coerenza di fondo di tale visione del mercato del lavoro e della sua regolazione con la natura e le caratteristiche del lavoro in somministrazione, e anche con gli obiettivi assunti dalle parti sociali sopra richiamati. La regolazione del lavoro in somministrazione può ritenersi infatti un campo elettivo di verifica della capacità di determinati strumenti di regolazione di rispondere alle sfide poste dalle trasformazioni del lavoro, che sempre più impattano sulla continuità delle carriere ed impongono un superamento di schemi rigidamente incentrati sulla distinzione tra mercati interni e mercati esterni.

³ G. Schmid, B. Gazier (a cura di), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar 2002, 233-274.

⁴ B. Gazier, J. Gautié, *The "Transitional Labour Markets" Approach: Theory, History and Future Research Agenda*, in *Journal of economic and social policy*, 2011, vol. 14, n. 6, article 6.

4. Piano della ricerca

Per realizzare l'obiettivo della ricerca sopra descritto e tenendo alla luce della considerazioni dei paragrafi precedenti, nel primo capitolo si procede ad una analisi ricostruttiva di alcuni principali istituti e disposizioni inerenti a contenuti del CCNL della somministrazione individuati in fase di progettazione della presente ricerca e ad una analisi comparativa rispetto a queste materie tra il CCNL previgente (sottoscritto nel 2014) e il CCNL vigente (2019) alla ricerca delle innovazioni emergenti. In particolare, si trattano nel dettaglio la bilateralità che sta alla base dell'intero complesso di misure volte a proteggere il lavoratore somministrato. Tale protezione si realizza, da un lato, attraverso misure finalizzate a garantire, quando possibile, la continuità occupazionale. Si prevede, infatti, l'erogazione di incentivi *ad hoc* diretti a premiare la durata dei rapporti di lavoro e di attività formative volte alla costruzione e al mantenimento dell'occupabilità dei lavoratori. Dall'altro lato, il lavoratore viene protetto anche nella dimensione reddituale, sia attraverso versamenti effettuati in pendenza di una missione che attraverso ammortizzatori garantiti durante i momenti di inattività.

Nella prospettiva di ricercare eventuali istituti innovativi che possano diventare spunti per modificare o integrare il CCNL della somministrazione nell'intento di interpretare e quindi saper affrontare i cambiamenti del lavoro e del mercato del lavoro determinati dalla Quarta rivoluzione industriale, nel secondo capitolo si effettua una analisi che mette a confronto il CCNL della somministrazione con alcuni altri CCNL selezionati (Metalmeccanici, Industria Alimentare, Trasporti, Commercio, Chimico-Farmaceutico e Sanità Pubblica) rispetto alle discipline individuate nel primo capitolo.

Se il CCNL della somministrazione non definisce il trattamento economico applicabile ai lavoratori in somministrazione, ma si preoccupa di creare un sistema in grado di garantire il delicato equilibrio tra flessibilità e sicurezza, il principio di parità di trattamento costituisce una precondizione necessaria. Per questa ragione, si approfondisce tale principio anche in termini comparati, con l'obiettivo di comprenderne l'applicazione. In questa ottica, si esamina l'applicazione del principio di parità di trattamento al "trattamento economico minimo" (TEM) e "trattamento economico complessivo" (TEC) e ai premi di risultato, con un focus in particolare sul settore della sanità pubblica.

Poiché l'obiettivo finale della ricerca è quello di verificare, come detto, la capacità delle disposizioni contenute nel CCNL della somministrazione di interpretare e sapere affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro determinati dalla c.d.

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

Quarta rivoluzione industriale, è necessaria (capitolo 4) una rassegna delle principali trasformazioni indotte da tale fenomeno e l'individuazione dei suoi impatti sul mercato del lavoro e sul lavoro, per poter comprendere appunto le sfide da fronteggiare.

Nel capitolo 5, si arriva quindi a svolgere, sulla base degli approfondimenti condotti nei capitoli che lo precedono, un'analisi della idoneità degli istituti regolati dal CCNL della somministrazione di interpretare i cambiamenti del lavoro e del mercato del lavoro attuali ed emergenti, adottando la prospettiva dei mercati transizionali, al fine di fare emergere come le peculiarità del settore possano suggerire un rinnovamento degli obiettivi e degli strumenti della regolazione collettiva, in direzione di una valorizzazione della missione della gestione delle transizioni occupazionali a tutto campo (e non solo in termini di accompagnamento dei lavoratori somministrati da una missione all'altra) configurando il mercato della somministrazione come vero e proprio mercato transizionale (per tutte le transizioni).

Capitolo 1.

IL CCNL PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE E LE SUE INNOVAZIONI

1. Il nuovo CCNL: struttura e scopi

Il «Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro» è stato stipulato il 15 ottobre 2019, recependo integralmente l'accordo di rinnovo del CCNL siglato il 21 dicembre 2018. In realtà, due sono i contratti collettivi sottoscritti, ancorché identici nei contenuti. La parte sindacale è rappresentata in entrambi sia dai sindacati confederali CGIL, CISL, UIL, sia dalle federazioni FELSA CISL, NIDIL CGIL e UILTEMP. Per la parte datoriale, un contratto è sottoscritto da ASSOLAVORO (Associazione Nazionale delle Agenzie per il lavoro) e l'altro da ASSOSOMM (Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro). Per comodità e consuetudine, nel corso della ricerca ci si riferirà al singolare al CCNL della somministrazione.

Il CCNL in esame disciplina per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro intercorrenti tra le Agenzie di somministrazione e i lavoratori somministrati, assunti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

L'accordo del 2019 sopraggiunge tre anni dopo il termine del precedente contratto collettivo, stipulato il 27 febbraio 2014 e scaduto il 31 dicembre 2016. Le negoziazioni si sono prolungate nel tempo a causa dell'intervento del legislatore nazionale nella normazione del lavoro somministrato (si fa particolare riferimento al decreto legge 12 luglio 2018, n. 87).

Il contratto consta di 56 articoli, distribuiti secondo la consueta distinzione tra la parte obbligatoria, quella relativa agli impegni assunti tra le parti stipulanti, e la parte normativa, che disciplina invece i rapporti individuali di lavoro.

La parte obbligatoria è costituita dagli articoli dall'1 all'articolo 14; la parte normativa, invece, dall'articolo 15 all'articolo 56.

L'obiettivo di questo capitolo è analizzare il contenuto del contratto collettivo nazionale vigente, con particolare riferimento alle innovazioni introdotte rispetto al contratto del 2014, rilevando in che modo le parti sociali hanno giocato il loro ruolo nella regolazione del mercato del lavoro in somministrazione. Il legislatore nazionale, sin dal decreto legislativo n. 276/2003, ha infatti ordinato una «cogestione della somministrazione»¹, che coinvolgesse i sindacati e associazioni datoriali nel governo di un sì particolare settore. Più volte la fonte legislativa chiama le parti ad integrare il dettato normativo: il decreto legislativo n. 81/2015, così come novellato dal decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. Decreto Dignità), convertito in legge dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, rinvia alla contrattazione collettiva in materia di quote di contingentamento, limiti numerici di lavoratori, di indennità di disponibilità, proroga del contratto a tempo determinato (tra agenzia e lavoratore). Sempre alla contrattazione, infine, è affidata, ai sensi dell'articolo 12, del decreto legislativo n. 276/2003, la costituzione e la gestione dei fondi per la formazione e l'integrazione del reddito all'interno dell'ampio sistema della bilateralità, immaginato dal legislatore per la formazione e riqualificazione professionale e per il sostegno al reddito dei lavoratori, ma realizzato e gestito dalle parti sociali.

Nell'esercizio del proprio ruolo di fonte regolatrice le parti, come può leggersi dalla stessa premessa del contratto, hanno disegnato soluzioni capaci di «coniugare le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro con l'introduzione ed il potenziamento di diritti, tutele e misure di sostegno alla continuità occupazionale».

Speciale attenzione sarà riservata, innanzitutto, al sistema della bilateralità che sta alla base dell'intero complesso di misure volte a proteggere il lavoratore somministrato. Tale protezione si realizza, da un lato, attraverso misure finalizzate a garantire, quando possibile, la continuità occupazionale. Si prevede, infatti, l'erogazione di incentivi *ad hoc* e di prestazioni di formazione professionale volti alla costruzione e al mantenimento dell'occupabilità dei lavoratori. Dall'altro lato, il lavoratore viene protetto anche nella dimensione reddituale, e di questo si darà conto nella seconda parte del capitolo, sia attraverso versamenti effettuati in pendenza di una missione che attraverso ammortizzatori garantiti durante i momenti di inattività.

¹ D. Comandè, *La somministrazione di lavoro nella regolamentazione collettiva delle agenzie: competenze e istituti*, in L. Calcaterra, (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e Diritto dell'Unione Europea dopo il decreto dignità*, ES, 2019, 276.

Liberati dalla necessità di negoziare il trattamento retributivo, presidiato dal principio di parità di trattamento e, dunque, normato dal contratto collettivo applicato presso l'azienda utilizzatrice, le parti sociali hanno elaborato un articolato e peculiare sistema di politiche attive e passive, con l'obiettivo di dare vita e regolare un modello di «flessibilità negoziata e tutelata», nell'ambito del quale le parti sociali, soprattutto attraverso la bilateralità, si fanno carico del segmento della tutela e della *sicurezza*.

1.1. Sui trattamenti retributivi e l'inquadramento dei lavoratori

Prima di vagliare il sistema di norme volto a tutelare la continuità occupazionale, la formazione professionale e la sicurezza reddituale del lavoratore, pare opportuno procedere a un'analisi sommaria anche delle altre norme, sì da rilevare anche la peculiare natura del contratto collettivo delle agenzie di somministrazione.

Il CCNL in esame, come anticipato, a differenza di qualsiasi altro contratto collettivo, non disciplina due aspetti nevralgici di ciascun rapporto di lavoro: il trattamento retributivo e l'inquadramento. Questi elementi sono regolati dai contratti collettivi applicati dalle aziende utilizzatrici, in ottemperanza del più generale principio di parità di trattamento fra i lavoratori somministrati e quelli assunti ordinariamente dall'azienda utilizzatrice (si veda, *infra*, capitolo 3). Nello specifico, infatti, il decreto legislativo n. 81/2015, all'articolo 30, sancisce a tal proposito che al lavoratore sia corrisposto «un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa».

In riferimento all'inquadramento, invece, il CCNL della somministrazione si limita a strutturare una classificazione generica che possa «essere armonizzata a quella prevista dai vari CCNL adottati dalle imprese utilizzatrici». L'articolo 27, nel dettaglio, individua tre grandi gruppi omogenei, sulla base della capacità professionale:

- il gruppo A comprende i lavoratori con elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi;
- il gruppo B comprende i lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche.

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

- Il gruppo C comprende i lavoratori qualificati e d'ordine, che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo di altri.

Questa classificazione trova applicazione nel dispiego di alcuni elementi strettamente inerenti al contratto di lavoro che pertanto non possono essere definiti dal CCNL applicati dall'impresa utilizzatrice. Si tratta del periodo di prova nei contratti a tempo indeterminato (ai sensi dell'articolo 35: sei mesi per il gruppo A, 50 giorni per il gruppo B, 30 giorni per il gruppo C); del termine di preavviso (disciplinato nell'articolo 36, declinati non soltanto in base all'inquadramento, ma anche in base all'anzianità di servizio) e dell'ammontare della penalità prevista per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro a tempo determinato da parte del lavoratore (ai sensi dell'articolo 38, calcolata in 1 giorno ogni 15 di missione residua non ancora effettuata, per un massimo di: 7 giorni per il gruppo C; 10 giorni per il gruppo B; 20 giorni per il gruppo A).

Sempre in riferimento agli elementi strettamente contrattuali, l'articolo 35 correla la durata del periodo di prova per i lavoratori con contratto a tempo determinato a quella della missione:

- fino a 11 giorni per le missioni che abbiano una durata non superiore a 6 mesi;
- fino a 13 giorni per le missioni che abbiano una durata tra i 6 e i 12 mesi;
- fino a 30 giorni nel caso di missioni che prevedano un contratto di assunzione pari o superiore a 12 mesi.

In caso di conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato il periodo di prova non deve essere apposto.

2. Il sistema della bilateralità

La cornice dell'intero complesso di misure volte a proteggere il lavoratore somministrato è rappresentata dallo sviluppato sistema della bilateralità del settore, al quale si riserva particolare attenzione, considerando anche le innovazioni del vigente CCNL rispetto al precedente. All'interno della parte obbligatoria, quella che costruisce il sistema di Relazioni Industriali, gli articoli 9 e 10 regolano gli elementi essenziali del sistema della bilateralità, individuando attori e funzioni.

Il sistema bilaterale nel settore della somministrazione di lavoro è costituito da: FORMA.TEMP, EBITEMP, FONDO DI SOLIDARIETÀ e FON.TE. Rispetto al quadro delle bilateralità definito dal CCNL del 2014 si registra un arricchimento,

considerando che in quel contesto gli organismi bilaterali di settore erano solo due: FORMA.TEMP ed EBITEMP.

Ogni organismo bilaterale eroga prestazioni specifiche e differenti e il singolo lavoratore può accedervi gratuitamente, facendone domande direttamente presso l'ente ovvero presso gli sportelli sindacali delle organizzazioni stipulanti il CCNL.

FORMA.TEMP² è il Fondo per la formazione e l'integrazione al reddito dei lavoratori in somministrazione. Le principali finalità e attività del Fondo sono:

- interventi di formazione e riqualificazione professionale e misure previdenziali a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione;
- interventi formativi a favore dei potenziali candidati a una missione;
- interventi di integrazione del reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto tempo indeterminato in caso di fine lavori;
- interventi formativi a favore di categorie di lavoratori particolarmente svantaggiati.

Tali interventi sono finanziati dalle risorse che provengono:

- dal contributo, a carico dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro, pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti (art. 12, commi 1, 2 e 8-*bis*, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- da eventuali finanziamenti pubblici e privati;
- da eventuali proventi derivanti da iniziative sociali;
- da eventuali contributi previsti da contratti ed accordi collettivi;
- da eventuali interessi e proventi finanziari.

EBITEMP (Ente Nazionale Bilaterale Paritetico)³ svolge, al contempo, una funzione di erogazione del welfare bilaterale di settore e una di servizio per la gestione della bilateralità e di tutti gli istituti paritetici. Di natura e origine

² Sono soci del Fondo le due Associazioni di rappresentanza delle agenzie di somministrazione (Assolavoro e Assosomm), le organizzazioni sindacali dei lavoratori somministrati (FeLSA-CISL, NIDIL-CGIL, UILTEMP) e le tre confederazioni sindacali (CGIL, CISL e UIL). Il Fondo è stato costituito nel 2000 in applicazione delle allora vigenti disposizioni legislative (l. n. 196/1997), mentre l'attuale fonte normativa è rappresentata dall'art. 12 del d.lgs. n. 276/2003. Per approfondimenti si veda anche www.formatemp.it.

³ Costituito nel 1998, in occasione della prima tornata di contrattazione collettiva, questo ente è composto dalle due Associazioni di rappresentanza delle agenzie di somministrazione (Assolavoro e Assosomm) e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori somministrati (FeLSA-CISL, NIDIL-CGIL, UILTEMP). Per approfondimenti si veda www.ebitemp.it.

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

contrattuale, nato su iniziativa delle parti e non in attuazione di disposizione legislativa (a differenza di FORMA.TEMP), EBITEMP trova la sua disciplina esclusivamente nel fonte contrattuale.

Le funzioni dell'ente sono plurime e in particolare:

- svolge attività di osservatorio al servizio degli altri istituti paritetici;
- eroga un'indennità economica, limitata nel tempo, in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione;
- garantisce l'accesso al credito dei lavoratori in somministrazione;
- eroga misure di sostegno alla mobilità territoriale;
- eroga misure di sostegno alla genitorialità, anche per via adottiva;
- eroga misure di sostegno alla persona con invalidità al 100%;
- sostiene i lavoratori in malattia, anche in riferimento alle spese sanitarie, anche mediante ricorso alla Cassa Mutualistica;
- promuove il diritto allo studio dei lavoratori in somministrazione o dei figli a loro carico;
- promuove il lavoro somministrato, il suo ruolo e la sua funzione nel mercato del lavoro, oltre che le opportunità lavorative;
- gestisce la mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali;
- gestisce ogni altra prestazione definita dai contratti collettivi di settore;
- gestisce l'accordo di settore sulla rappresentanza;
- gestisce e implementa il Sistema Informatico Unificato.

Tali interventi sono finanziati dalle risorse che provengono:

- dal versamento da parte delle APL della contribuzione pari allo 0,20% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto di prestazioni a tempo determinato;
- dal versamento da parte delle APL della contribuzione pari allo 0,30% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto di prestazioni a tempo indeterminato;
- da eventuali proventi pubblici e privati;
- da eventuali proventi derivanti da iniziative sociali;
- da eventuali risorse individuate dalla contrattazione collettiva;
- da eventuali versamenti effettuati da FORMA.TEMP per l'attuazione di misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito.

IL FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE ALTERNATIVO DI SETTORE (FSBS) svolge attività in ordine alla tutela reddituale dei lavoratori somministrati sia in costanza di rapporto di lavoro che in caso di cessazione del

medesimo, erogando rispettivamente il trattamento di integrazione salariale (TIS) e il sostegno al reddito (SaR).

Il FSBS è stato costituito il 9 dicembre 2014, presso FORMA.TEMP, ai sensi della legge 28 giugno 2012, n. 92, che disponeva per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale (come il lavoro in somministrazione) la possibilità di avvalersi dei propri fondi bilaterali per assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, nei casi previsti dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. È successivamente diventando operativo con l'accordo del 25 novembre 2015 nel rispetto dei requisiti e criteri posti dal decreto interministeriale⁴ con il quale, ai sensi dell'articolo 27, comma 6, decreto legislativo n. 148/2015, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ha dettato le disposizioni per determinare i criteri volti a garantire la sostenibilità finanziaria del Fondo; i requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla sua gestione; i criteri e i requisiti per la contabilità; le modalità di controllo sulla gestione e di monitoraggio delle prestazioni.

Pertanto, soltanto con il CCNL del 2019 viene recepita all'interno di tale testo negoziale la disciplina del fondo, mentre nel CCNL del 27 febbraio 2014 e nella relativa ipotesi di accordo di rinnovo del 10 settembre 2013 si accennava soltanto alla costituzione dello stesso.

Sulla base delle previsioni dell'articolo 27, comma 5, lett. e, del decreto legislativo n. 148/2015, il Fondo di Solidarietà è finanziato dalle agenzie, che versano per ciascun lavoratore somministrato a tempo determinato o indeterminato (esclusi i dirigenti), lo 0,30% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

Come anticipato, le prestazioni erogate dal FSBS sono quelle del sostegno al reddito (SaR) rivolte ai lavoratori disoccupati e quelle del trattamento di integrazione salariale (TIS), previste a favore lavoratori in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Di entrambe si parlerà più approfonditamente nell'apposita sezione dedicata alle misure di tutela e sostegno al reddito (*infra* par. 6).

⁴ Si tratta del d.i. 17 aprile 2015, n. 89581, seguito poi dal d.i. 29 aprile 2016, n. 95074.

Oltre a queste prestazioni, le parti si impegnano a valutare ulteriori possibili misure come prestazioni di sostegno al reddito che integrino la prestazione della NASpI ovvero prestazioni finalizzate all'anticipo pensionistico previdenziale per i lavoratori in prossimità della pensione che abbiano maturato una significativa anzianità nel settore.

Il FSBS ha già mostrato tutta la sua rilevanza. In occasione dell'epidemia da Covid-19, infatti, il Fondo è intervenuto in tutti quei casi in cui le aziende utilizzatrici presso cui lavoravano migliaia di lavoratori in somministrazione hanno ridotto o sospeso l'attività lavorativa⁵. Inoltre, durante tale periodo emergenziale, la parti sociali hanno dato prova di aver saputo reagire prontamente, ampliando la platea dei beneficiari e derogando la procedura di consultazione, ammettendo l'accesso al TIS con la sola comunicazione preventiva alle organizzazioni sindacali (territoriali se la misura coinvolge lavoratori di una medesima regione, viceversa nazionali)⁶.

A completamento del sistema bilaterale e per garantire ai lavoratori somministrati la possibilità di accedere alla previdenza integrativa, le parti hanno individuato **FON.TE.** come fondo di previdenza complementare di riferimento. Non si tratta di un fondo appositamente costituito per i lavoratori somministrati, bensì del Fondo pensione complementare per i dipendenti del settore terziario, commercio, turismo e servizi⁷. Le parti hanno dato seguito a quanto si prevedeva nel CCNL del 2014, dove all'articolo 17, dedicato alla previdenza integrativa, si era concordato «di collocare la forma di previdenza complementare della categoria

⁵ I lavoratori che hanno beneficiato al 18 maggio 2020 degli ammortizzatori sono stati 127.835 per una erogazione complessiva pari a 136 milioni e 798 mila euro (Fonte: *Assolavoro*).

⁶ Sempre sul ruolo giocato dalla bilateralità durante l'emergenza sanitaria, si rileva anche l'ampliamento temporaneo delle prestazioni erogate da EBITEMP a favore dei lavoratori somministrati. Con circolare 16 aprile 2020, ai lavoratori somministrati è stato riconosciuto il diritto a una diaria di 50 euro per ogni giorno di ricovero trascorso in ospedale a causa di Covid-19, per un massimo di 2.500 euro; a 50 euro per ogni giorno di isolamento domiciliare, per un massimo di 700 euro; a contributi per visite pneumologiche o per cure riabilitative; a 500 euro di rimborso per i servizi di baby-sitting e a 800 euro di rimborso per eventuali servizi di assistenza domiciliare a favore dei lavoratori con carichi di cura. L'ente bilaterale ha previsto inoltre anche una liberalità di 5.000 euro a beneficio di familiari eredi in caso di lavoratori in somministrazione deceduti a causa del Covid.

⁷ Il FON.TE. è stato istituito in attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del 29 novembre 1996 sottoscritto tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL e successive modificazioni. Il 22 gennaio 1999 è stato sottoscritto l'Accordo tra FEDERALBERGHI, FIPE, FAITA, FIAVET e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL che ha formalizzato l'adesione a Fon.te del settore turismo. Per approfondimenti si veda www.fondofonte.it.

presso altro fondo negoziale». Infatti, il fondo FON.TE. è diventato il fondo di previdenza complementare negoziale per i lavoratori in somministrazione a decorrere dal 1° luglio 2015. Pertanto, nel CCNL del 2019 è stato recepito, quando nel frattempo attuato, rispetto agli accordi del previgente contratto. I lavoratori somministrati possono decidere di aderire al fondo conferendo almeno il 50% del proprio TFR maturando oppure il 100% dello stesso, secondo le modalità disciplinate dal fondo stesso. Inoltre, viene loro garantita una contribuzione aggiuntiva al T.F.R (c.d. contributo di solidarietà), a carico della bilateralità (EBITEMP), che consente di incrementare con ulteriori risorse le singole posizioni individuali.

Per come si configura l'articolato sistema degli enti bilaterali fin qui descritto, esso pare essere il presupposto economico e strategico dell'intero complesso di protezione del reddito e dell'occupabilità del lavoratore somministrato: dal sistema di formazione professionale, e di mantenimento dell'occupazione alla tutela del reddito.

3. Dalla stabilizzazione alla continuità occupazionale

Per difendersi dalle critiche mosse alla somministrazione di lavoro di innescare e alimentare la frammentarietà dei rapporti di lavoro e la precarietà dell'occupazione⁸, nell'esercizio del loro ruolo regolatorio, le parti sociali hanno nel tempo cercato di predisporre strumenti capaci di ridurre, pur nel rispetto della natura e della peculiarità del lavoro in somministrazione, l'eccessiva temporaneità e discontinuità dei rapporti di lavoro e delle missioni presso le aziende utilizzatrici.

Comparando i contratti collettivi succedutisi, emerge distintamente un mutamento di prospettiva e di approccio nella gestione della questione. Come già anticipato (*supra* par. 1), il CCNL del 2019 muove dall'obiettivo di introdurre e potenziare «misure di sostegno alla continuità occupazionale». Il riferimento alla continuità

⁸ Per tutti, cfr. P. Alleva, *La nuova disciplina degli appalti di lavoro*, in G. Ghezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Ediesse, 2004, citato in M. Tiraboschi, *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, 2006, 1-38, il quale sottolineava che la somministrazione veniva accusata di «peggiore la condizione economico-normativa della manodopera, di rendere difficile, mediante la frantumazione, materiale o giuridica, degli ambiti lavorativi, l'aggregazione di interessi collettivi contrapposti e di deresponsabilizzare, altresì, gli imprenditori tanto nei confronti dei singoli lavoratori quanto nei confronti delle loro organizzazioni sindacali».

occupazionale, seppur non inedito (compariva già nel 2014), acquista un significato diverso alla luce delle norme contenute nell'intero CCNL, soprattutto se comparate a quelle degli accordi del 2008 e del 2014.

L'evoluzione rilevabile dal 2008 al 2019 svela come le parti chiamate a regolare il lavoro in somministrazione siano gradualmente slittate dal concetto di *stabilizzazione* a quello della *continuità occupazionale*. Si intende con la prima la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a indeterminato con l'obiettivo della permanenza del lavoratore nel medesimo rapporto di lavoro, con la seconda la riduzione della frammentarietà dell'attività lavorativa, mantenendo il lavoratore per quanto possibile costantemente occupato, non necessariamente nell'ambito dello stesso rapporto di lavoro, assicurando comunque la continuità reddituale (anche attraverso le misure di sostegno al reddito) e la capacità occupazionale attraverso gli interventi formativi.

Nel 2008, l'articolo 43 del CCNL allora vigente aveva introdotto il diritto alla stabilizzazione prevedendo la trasformazione automatica del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato per i lavoratori somministrati che avessero prestato attività lavorativa anche presso diverse imprese utilizzatrici per un periodo complessivo pari a 42 mesi (anche non consecutivi), nel caso di due o più contratti di lavoro in somministrazione stipulati con la medesima agenzia; periodo che si riduceva a 36 mesi in caso di un unico contratto con una sola agenzia di somministrazione. Questa trasformazione era altresì premiata quando avveniva, a prescindere dagli automatismi stabiliti dal contratto, *ab initio* ovvero nell'arco dei primi 21 mesi: in questi casi alle agenzie per il lavoro era riconosciuto un contributo pari a un terzo dell'indennità di disponibilità per 3 mesi in ragione di anno e fino alla concorrenza dei 42 mesi di anzianità.

Nel 2014 le parti sociali rinunciarono, tuttavia, al diritto alla stabilizzazione attraverso gli automatismi della trasformazione del rapporto di lavoro da determinato a indeterminato, poiché ritenuto eccessivamente vincolante e di fatto disincentivante per le agenzie, anche alla luce della crisi economica che si era abbattuta sull'economia nazionale e internazionale poco dopo la sottoscrizione del CCNL del 2008 e di tale meccanismo. Venne conservato lo strumento degli incentivi economici, erogati dalla bilateralità, a favore delle agenzie che assumessero il lavoratore a tempo indeterminato o trasformassero il contratto da tempo determinato a tempo indeterminato (art. 48). L'incentivo era erogato solo a condizione che fossero trascorsi 12 mesi dall'assunzione e veniva riconosciuto ogni 12 mesi fino ad un massimo di 36 mesi dalla data di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato. A rafforzare tale condizionalità, nei casi di

lavoratori per i quali fosse stato percepito l'incentivo, operava anche un divieto di licenziamento per i 12 mesi successivi all'assunzione a tempo indeterminato (fatte salve le ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

L'accordo del 2019 non solo conferma l'esclusione di qualsiasi forma di trasformazione automatica del contratto da tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, ma interviene con decisione anche in riferimento alla normativa degli incentivi. L'articolo 28 del vigente CCNL dispone un nuovo «sistema incentivante delle assunzioni a tempo indeterminato» collegandolo espressamente, e per la prima volta nella giovane storia della contrattazione del settore, al «fine di favorire la continuità occupazionale». Nonostante la rubrica dell'articolo, invero, l'incentivazione non è volta direttamente all'assunzione a tempo indeterminato, ma a supportare la costanza dell'impegno lavorativo in missioni lunghe ovvero in missioni successive presso diversi utilizzatori. Nel dettaglio, infatti, la bilateralità di settore riconosce un incentivo annuale di 1.000 euro in caso di missione pari ad almeno 12 mesi continuativi, comprensivi delle eventuali proroghe. Tale incentivo viene riconosciuto annualmente, per un massimo di 3 annualità, sempre nel caso in cui la missione abbia durata pari a dodici mesi. È altresì riconosciuto un rimborso pari all'importo di una mensilità dell'indennità di disponibilità in caso di ricollocazione del lavoratore presso diverso utilizzatore, con missione di durata superiore a 6 mesi.

In dieci anni, dunque, la tutela dei lavoratori in somministrazione è transitata da un modello focalizzato sul paradigma passivo del rapporto di lavoro a tempo indeterminato da raggiungere anche automaticamente, a un modello fondato sull'obiettivo «attivo» della continuità occupazionale per un tempo comunque ragguardevole. Ad essere premiata non è più l'assunzione a tempo indeterminato *tout court*, ma la garanzia di rapporti a tempo indeterminato nell'ambito dei quali le missioni siano durature o continuative nel tempo e non eccessivamente frammentate (frammentazione pur sempre coperta dall'indennità di disponibilità): da qui dunque la scelta di incentivare le missioni presso la stessa azienda prolungate per almeno dodici mesi o le ricollocazioni avvenute in tempi ridotti.

La continuità occupazionale, inoltre, può essere una lente attraverso la quale leggere anche la disciplina relativa al regime delle proroghe e della durata massima della successione dei contratti a tempo determinato. L'articolo 21 del CCNL dispone la durata massima delle successioni in 24 mesi, così come previsto dalla legislazione nazionale, ma ammette anche la possibilità che tale durata massima salga a 48 mesi, nell'ipotesi in cui l'azienda utilizzatrice presso la quale il lavoratore è in missione non sia la medesima. La previsione dettata dalle parti

sociali, nell'esercizio della facoltà di deroga concessa dal decreto legge n. 87/2018 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2018), può in un certo senso leggersi come attuazione del principio della continuità occupazionale. Piuttosto che insistere nella trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, forma di rapporto pur sempre preferita, il CCNL consente di proseguire un rapporto di lavoro a tempo determinato per un tempo moderatamente lungo e compatibile anche con le esigenze produttive e di flessibilità delle aziende clienti delle agenzie.

L'articolo 22, che consente, in presenza di determinate circostanze, di prorogare fino a 8 volte il contratto a tempo determinato, può anch'esso interpretarsi come uno strumento finalizzato alla continuità occupazionale. Viene infatti elevato il limite massimo, rispetto alle 6 proroghe ammesse dal CCNL del 2014, a dimostrazione che, seppur all'interno di un rapporto meno stabile di un contratto a tempo indeterminato, la preoccupazione principale delle parti sia quella di garantire che il lavoratore permanga il più lungo possibile all'interno di un rapporto di lavoro, per avere garanzia di reddito.

4. Il sistema della formazione

Una leva per la tutela del lavoratore in somministrazione, anche rispetto al perseguimento dell'obiettivo della continuità occupazionale, è rappresentata dalle misure di formazione e riqualificazione professionale. Consapevoli della diversità e mutevolezza dei contesti produttivi ed organizzativi delle imprese utilizzatrici, all'articolo 11 del CCNL in commento, le parti disegnano un solido sistema di formazione, che si è sviluppato nel tempo, volto a realizzare iniziative per l'adeguamento e lo sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori in somministrazione nella prospettiva di «accrescerne le opportunità occupazionali e le capacità di adattamento ai contesti produttivi ed organizzativi delle imprese utilizzatrici». Il CCNL, inoltre, individua iniziative e percorsi differenziati per i lavoratori assunti a tempo determinato e per quelli assunti a tempo indeterminato, coerenti con il loro diverso *status* e potenziale fabbisogno formativo.

4.1. La formazione dei lavoratori assunti a tempo determinato

Il comma secondo dell'articolo 11 è dedicato ai lavoratori assunti a tempo determinato, i quali possono accedere a molteplici livelli formativi. Il primo è quello di base, relativo alla sicurezza sul lavoro, all'acquisizione di competenze

essenziali di tipo linguistico e digitale e all'introduzione al mercato del lavoro, attraverso la ricerca attiva e l'orientamento al lavoro.

Più mirata è la formazione *on the job*, finalizzata a intervenire sulle competenze del lavoratore per incrementarle e allinearle alle esigenze produttive specifiche dell'azienda utilizzatrice attraverso brevi e immediate esperienze con l'affiancamento di un *tutor*.

La formazione professionale consta di tutte quelle iniziative volte all'acquisizione di nuove qualificazioni professionali che emergono come richieste dai vari settori in base ai risultati di analisi dei fabbisogni professionali. Rientrano in questo contesto le iniziative volte a consentire ai lavoratori di «calarsi ed adattarsi tempestivamente in differenti contesti produttivi ed organizzativi quali quelli delle diverse imprese utilizzatrici». Per questo motivo i destinatari possono essere anche lavoratori che non sono ancora avviati ad alcuna missione, ma che l'agenzia intende preparare a tal fine. Inoltre, questa tipologia di formazione ambisce a garantire «la trasversalità e la trasferibilità delle conoscenze e delle abilità acquisite» «che facciano riferimento ad ampi modelli organizzativi, tecnologici ed operativi». Questo dovrebbe favorire l'acquisizione di competenze e conoscenze «spendibili» in diversi settori e conseguentemente supportare la continuità occupazionale dei lavoratori nell'ambito della somministrazione, così come il loro inserimento nel mercato del lavoro oltre la somministrazione.

La formazione erogata a favore dei lavoratori a tempo determinato è presidiata dal meccanismo premiale del *placement*. Esso si riferisce alle assunzioni con un contratto di somministrazione di durata non inferiore a una settimana avvenute entro 180 giorni dalla fine dell'attività formativa. Le agenzie che realizzano una percentuale minima di *placement*, media annua, pari al 35% dei lavoratori in formazione che abbiano conseguito l'attestato di frequenza (esclusi partecipanti rientranti nella categoria dei disabili), hanno diritto al 100% del finanziamento richiesto.

Per i lavoratori a tempo determinato, così come per quelli a tempo indeterminato (*infra* par. 4.2.) sono previste delle iniziative di formazione continua e permanente, volte «all'adeguamento delle qualificazioni con l'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni» per rafforzare la situazione competitiva delle imprese e per «evitare l'invecchiamento delle competenze in possesso dei lavoratori». La formazione continua si distingue da quella permanente non per i contenuti, né per lo scopo, quanto piuttosto per i destinatari. La prima, infatti, si rivolge a chi è già impegnato in un rapporto di lavoro ma che,

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

sia per la temporaneità del contratto che per la mutevolezza dei contesti produttivi, ha il bisogno di una continua riqualificazione; la seconda, invece, si rivolge a chi, per le ragioni più varie, non ha un'occupazione e pertanto necessita di nuovi strumenti e competenze per ricollocarsi nel mercato del lavoro.

In particolare, i destinatari delle iniziative di formazione continua sono:

- lavoratori in missione con almeno due mesi di lavoro negli ultimi dodici mesi. Costoro hanno diritto a un periodo di congedo per la formazione, con retribuzione e contribuzione previdenziale a carico della bilateralità.
- lavoratori in missione che vogliano partecipare a un corso formativo al di fuori dell'orario di lavoro.

I destinatari delle iniziative di formazione permanente, invece, sono:

- lavoratori in attesa di missione, con almeno 30 giorni in somministrazione nell'ultimo anno e che siano disoccupati da almeno 45 giorni;
- lavoratori in attesa di missione, con almeno 110 giorni di lavoro nell'ultimo anno e che siano disoccupati da almeno 45 giorni. Durante il periodo di formativo la bilateralità assicura loro il sostegno al reddito e contribuzione previdenziale. Questa particolare categoria di lavoratori somministrati accederà ai percorsi di riqualificazione di cui all'articolo 12 (che si esaminerà in seguito), una volta che questi entreranno in regime;
- lavoratori che a seguito di infortunio, occorso durante la missione di lavoro, presentino una capacità lavorativa ridotta, alla luce della quale occorre una formazione riqualificante ai fini di un nuovo inserimento lavorativo;
- lavoratrici madri che alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria non abbiano una missione attiva, a condizione che abbiano lavorato in somministrazione almeno 30 giorni negli ultimi dodici mesi.

Dal punto di vista operativo, ciascun lavoratore accede alle iniziative formative per mezzo di un *bonus* formativo, attraverso il quale il beneficiario dispone di un finanziamento per partecipare a un corso formativo scelto tra quelli proposti dal catalogo nazionale, implementato dagli enti accreditati e della Commissioni Sindacali Macro Territoriali. Non è stata confermata, invece, la sperimentazione avviata nel 2014 che ammetteva l'utilizzo del *bonus* anche in riferimento a percorsi formativi elaborati dalla stessa agenzia per il lavoro.

4.2. La formazione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato

Il comma terzo dell'articolo 11 è dedicato alla formazione dei lavoratori a tempo indeterminato. A questi sono rivolte plurime misure di formazione professionale, diversificate a seconda che il lavoratore sia o meno in missione.

Le attività di qualificazione professionale sono destinate ai lavoratori in missione e sono finalizzate al rafforzamento della posizione professionale e all'acquisizione di competenze aggiuntive rispetto a quelle già possedute al momento dell'assunzione.

Le attività di riqualificazione professionale, invece, sono destinate ai lavoratori per i quali risulti attiva la procedura in mancanza di occasioni di lavoro (*infra*, par. 5), per consentire loro l'acquisizione di competenze specialistiche.

Le attività di formazione continua, infine, sono destinate ai lavoratori in missione, anche in apprendistato. Queste attività, come accade per i lavoratori assunti a tempo determinato, sono finalizzate al miglioramento delle competenze del lavoratore e a prevenire l'invecchiamento delle sue qualificazioni. A differenza di quanto accade nella formazione continua per i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori assunti a tempo indeterminato per mezzo della formazione continua possono acquisire brevetti professionali e percorsi formativi con certificazione delle competenze, rilasciata da soggetti accreditati/autorizzati.

Le iniziative di formazione continua sono realizzate all'inizio del rapporto di lavoro con pagamento delle indennità di disponibilità fino ad un massimo di 40 ore a carico delle risorse predisposte per gli interventi di politica attiva del lavoro a tempo indeterminato (c.d. Fondo PAL TI), a condizione che sia stato superato il periodo di prova.

Sul piano operativo, come per i lavoratori a tempo determinato, anche per i lavoratori a tempo indeterminato, viene erogato loro un *bonus* formativo attraverso il quale potranno accedere ad un corso formativo di loro scelta.

4.3. Le modalità di erogazione della formazione professionale

Determinate le diverse tipologie di iniziative formative, il comma 4 dell'articolo 11 del CCNL si occupa delle modalità di svolgimento della formazione. Nel dettaglio, qualora la formazione sia svolta a favore di un lavoratore in missione, il monte orario complessivo della formazione e della prestazione lavorativa non può eccedere il limite delle 48 ore settimanali e delle 9 ore giornaliere. Esulano da tali

limiti le attività formative svolte nell'ambito del *bonus formativo* (previa comunicazione alle OO.SS.) e dei percorsi di qualificazione e riqualificazione svolti al di fuori dell'orario di lavoro, mediante accordo con le organizzazioni sindacali.

Il CCNL del 2019 prevede, a differenza di quanto previsto nel 2014, che l'esatto orario di svolgimento della formazione sia definito in base alla disponibilità del lavoratore e che la retribuzione per ore di formazione svolte in FAD venga riconosciuta, oltre che nei casi di svolgimento durante l'orario di lavoro, anche nei casi di attività formative obbligatorie richieste dall'utilizzatore (e realizzate al di fuori dell'orario di lavoro stesso) e in tutti gli altri casi previsti dalle Commissioni Paritetiche.

Tra le altre novità in materia di formazione, rispetto al CCNL del 2014, si segnala l'istituzione di un libretto formativo che tracci tutta la formazione svolta presso FORMA.TEMP e la costruzione di un innovativo e originale sistema di premialità relativo alle attività formative svolte nelle c.d. Regioni Convergenza (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia). In caso di raggiungimento del 10% di *placement* a livello regionale, anche se ottenuto in Regioni diverse da quelle "Convergenze" nelle quali si è tenuto il corso, è prevista «una forma premiale a valere sui fondi formazione conto Agenzia FORMA.TEMP pari al 10% del valore dei soli corsi che abbiano superato il risultato del 10% di *placement*».

4.3.1. La formazione a distanza

Il CCNL del 2019 prevede che la formazione possa svolgersi anche a distanza purché per una quota non superiore al 50% delle attività.

Considerando tale previsione contrattuale, nell'immediatezza della proclamazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, le parti sociali del settore della somministrazione di lavoro sono state altamente reattive, sottoscrivendo già in data 26 febbraio 2020 un accordo per garantire l'erogazione in sicurezza dei corsi di formazione da parte di FORMA.TEMP, in particolare derogando ai limiti posti alla formazione a distanza.

Pertanto, l'accordo ha previsto che per il periodo di emergenza fosse appunto possibile derogare al limite del 50% sulla formazione a distanza, consentendone l'erogazione in tale modalità fino al 100% dell'attività formativa.

Inoltre, è stata prevista la possibilità di utilizzare piattaforme informatiche messe a disposizione dalle agenzie di somministrazione, che potessero erogare la formazione in modalità sincrona, registrare la sessione formativa e svolgere la verifica in itinere della formazione svolta.

4.4. Il diritto alla qualificazione e riqualificazione professionale

Il sistema della formazione nell'ambito delle agenzie di somministrazione dal 2019 conosce un istituto radicalmente innovativo: il diritto del lavoratore alla qualificazione e riqualificazione professionale (art. 12). Le parti hanno introdotto nel CCNL tale disposizione con l'obiettivo di sviluppare oltre il sistema formativo esistente, supportando ulteriormente i lavoratori somministrati nell'acquisizione di capacità e conoscenze che consentano loro di poter essere più facilmente impiegati in missione e, invero, anche collocati oltre l'ambito della somministrazione. In questa prospettiva, la formazione non è più "soltanto" una strategia della singola agenzia che si preoccupa di elevare la qualità della manodopera fornita, ma diventa una strategia di settore.

Tale diritto è riconosciuto a due categorie di lavoratori:

- 1) i lavoratori già in somministrazione con almeno 110 giornate di lavoro negli ultimi 12 mesi e successivi 45 giorni di disoccupazione;
- 2) i lavoratori disoccupati al termine della procedura per mancanza di occasioni di lavoro (c.d. MOL).

Il contenuto del diritto in esame consiste nella facoltà del lavoratore di accedere alle offerte formative di tutte le agenzie per il lavoro (che aderiscono al sistema). Una volta scelta che il lavoratore ha compiuto la scelta della agenzia, sarà questa a dover:

1. prendere in carico il lavoratore;
2. realizzare entro due mesi dalla richiesta del lavoratore un bilancio delle competenze e un'attività di orientamento;
3. condividere, al termine e alla luce dell'attività di bilancio delle competenze e di orientamento, un possibile percorso di formazione professionale coerente;
4. avviare l'attività formativa entro 6 mesi dalla richiesta del lavoratore.

5. La procedura in mancanza di occasioni di lavoro

Nell'intersezione tra strumenti di formazione, incentivi alla continuità occupazionale, strumenti di tutela e sostegno al reddito e accompagnamento professionale nell'ottica della continuità occupazionale, si colloca anche la «procedura in mancanza di occasioni di lavoro» (c.d. MOL) disciplinata all'articolo 25 del CCNL. Si tratta di una procedura piuttosto articolata, concordata e presidiata dalle parti sociali, con il coinvolgimento di FORMA.TEMP che subordina la legittimità del licenziamento di un lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato all'espletamento di un percorso di riqualificazione, della durata di sei mesi (estensibili in base all'età del lavoratore e ad altre condizioni).

Già disciplinato dal precedente accordo collettivo, le parti hanno rinnovato lo strumento, chiarendone la procedura di attivazione e rendendolo maggiormente inclusivo. La MOL è destinata ai lavoratori a tempo indeterminato, assunti da almeno 6 mesi 8 (salvo diverse intese tra le parti, che derogano a tale requisito per specifiche situazioni) al momento in cui l'agenzia comunica di non poter più mantenere alle proprie dipendenze il lavoratore per mancanza di "occasioni di lavoro", ovvero della possibilità di inviarli in missione presso un utilizzatore. Durante tutta la procedura al lavoratore è riconosciuto un'indennità mensile di 1.000 euro, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr. FORMA.TEMP rimborsa all'agenzia tutti gli oneri di tale erogazione.

Dal punto di vista operativo, l'agenzia che voglia attivare la procedura dà comunicazione a FORMA.TEMP di messa in disponibilità del lavoratore. Entro 48 ore FORMA.TEMP. comunica tutte le informazioni ricevute e la data di attivazione della procedura sia alle agenzie che alle organizzazioni sindacali che hanno stipulato il contratto, le quali a loro volta possono domandare ulteriori informazioni o chiarimenti. Entro la data di attivazione della procedura, l'agenzia effettua il bilancio delle competenze e redige con il lavoratore il progetto di riqualificazione sul quale le organizzazioni sindacali potranno esprimersi, con le proprie valutazioni e rilievi. In ogni caso, entro sessanta giorni dalla data di attivazione della procedura, le parti sono tenute ad incontrarsi (in presenza o in collegamento video/telefonico) per definire e sottoscrivere un accordo sui contenuti del progetto⁹. In caso di mancato incontro, la procedura si intende

⁹ Nella proposta di accordo l'Agenzia deve: a) indicare l'ambito territoriale entro cui è tenuta a valutare le possibili occasioni di ricollocazione del lavoratore avendo come unico riferimento la congruità dell'offerta come definita nel presente contratto; b) definire il patrimonio professionale

comunque attivata e il percorso di riqualificazione ha avvio. Il percorso formativo di riqualificazione deve avere una durata minima di 60 ore e deve essere completato entro un mese prima del termine della procedura.

Al fine di garantire l'effettività dell'istituto, sono previste delle sanzioni a carico delle agenzie in caso di inosservanza della procedura. La mancata attuazione da parte dell'agenzia degli interventi formativi di riqualificazione professionale previsti dall'accordo sindacale, verificata da FORMA.TEMP e da quest'ultima comunicata alle organizzazioni sindacali e all'agenzia, determina l'obbligo per l'agenzia di restituire entro 30 giorni le somme eventualmente percepite a titolo di rimborso. In ogni caso l'agenzia deve corrispondere l'intero «compenso» al lavoratore per tutto il periodo previsto dall'accordo.

6. La tutela e il sostegno del reddito

Nella premessa generale del CCNL della somministrazione, le parti sociali sottolineano che «il confronto negoziale ha prodotto significative convergenze» su diverse materie, tra le altre, anche le «modalità con le quali favorire la continuità lavorativa, occupazionale e salariale». Infatti, accanto a misure e tutele volte a garantire la «continuità occupazionale», le parti intendono supportare «i lavoratori anche nelle fasi di non lavoro», da un lato, come visto (*supra* par. 4), «ottimizzando azioni che tendono alla riqualificazione delle persone», dall'altro valorizzando il welfare di settore, comprensivo degli strumenti di sostegno del reddito», ma ancor prima attraverso la garanzia della continuità reddituale grazie ai versamenti effettuati in pendenza di una missione (indennità di disponibilità).

A farsi carico della tutela del reddito dei lavoratori in somministrazione sono le stesse agenzie (che versano l'indennità di disponibilità) e la bilateralità di settore, che, attraverso i suoi diversi attori, offre un sostegno al reddito ampio e articolato. Come già anticipato e come si vedrà analiticamente di seguito, il Fondo di solidarietà eroga le prestazioni del Trattamento di integrazione salariale (TIR) e il Sostegno al reddito (SaR). EBITEMP, invece, eroga le misure di sostegno al reddito diverse dagli ammortizzatori sociali, come il sostegno alla maternità¹⁰, il

del lavoratore cui fare riferimento per valutare le occasioni di ricollocazione dello stesso; c) indicare le attività del percorso di riqualificazione professionale che si impegna a porre in essere.

¹⁰ Le lavoratrici in gravidanza a cui non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria INPS hanno diritto a un contributo *una tantum* di 2.800 euro, a condizione che il contratto di lavoro in somministrazione cessi nei primi 180 giorni dall'inizio della stessa.

contributo per l'asilo nido¹¹, il sostegno *una tantum* per l'adozione e l'affidamento¹², il sostegno per l'istruzione¹³ e il sostegno per le persone con invalidità¹⁴.

6.1. L'indennità di disponibilità

I lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato hanno diritto a percepire un'indennità anche nei periodi in cui non sono in missione presso alcuna azienda utilizzatrice. Ai sensi dell'articolo 32, l'indennità è erogata direttamente dall'agenzia, per un totale di 800 euro (nel 2014 erano 750), al lordo di ritenute e comprensiva di TFR, divisibili in quote orarie e proporzionalmente ridotti in caso di assegnazione ad attività lavorativa, anche presso l'ApL, di durata inferiore al mese.

L'indennità viene erogata non solo nei casi di disponibilità del lavoratore somministrato non in missione ma anche nell'eventualità in cui il lavoratore impiegato presso un'azienda utilizzatrice percepisca, al termine del mese, una retribuzione lorda inferiore all'importo mensile stabilito a titolo di indennità. In questo caso, l'indennità è corrisposta fino alla concorrenza della stessa.

In caso di assunzione part-time, l'indennità di disponibilità deve essere riparametrata in funzione dell'orario ridotto previsto nel contratto al momento dell'assunzione e comunque non può essere inferiore a 400 euro.

6.2. Le prestazioni in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Come già richiamato in premessa del presente paragrafo, le parti sociali hanno inteso potenziare le tutele dei lavoratori in somministrazione anche nelle fasi di non lavoro attraverso, tra l'altro, lo sviluppo degli interventi di sostegno al

¹¹ Si tratta di un contributo mensile di a 150 euro (fino a), a beneficio dei lavoratori madri o padri di un bambino fino al completamento della frequenza del nido.

¹² In caso di adozione o affidamento di un minore, il lavoratore in somministrazione ha diritto a un contributo *una tantum* di 2.800 euro.

¹³ In presenza di determinati requisiti, il lavoratore in somministrazione ha diritto a un contributo per ogni figlio o minore fiscalmente a carico per acquisto di libri o materiale didattico, per un valore di 200 euro.

¹⁴ I lavoratori in somministrazione (da più di 90 giorni) hanno diritto a un contributo annuo di 1.500 euro se sono in condizioni di invalidità al 100% ovvero abbiano familiari a carico in condizioni di invalidità al 100%.

reddito, avvenuto anche grazie alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo di Settore. Tale fondo provvede alla tutela del reddito sia in costanza di rapporto di lavoro sia in caso di cessazione del medesimo, erogando rispettivamente il TIS (Trattamento di integrazione Salariale) e il SaR (Sostegno al Reddito).

6.2.1. Il Trattamento di integrazione Salariale

Il TIS viene erogato ai lavoratori somministrati presso un'azienda utilizzatrice che attivi un qualsiasi ammortizzatore sociale a favore dei suoi dipendenti. L'erogazione del TIS avviene per una durata pari alla durata della sospensione o riduzione lavorativa e all'erogazione dell'ammortizzatore ai lavoratori dipendenti dell'utilizzatore ovvero per una durata massima pari al tempo residuo del contratto di somministrazione. L'ammontare del trattamento corrisponde all'80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore somministrato. In precedenza, l'unico possibile ammortizzatore sociale per i lavoratori in somministrazione era rappresentato dalla cassa integrazione in deroga, attivabile nel caso di accordo o domanda di cassa da parte dell'azienda utilizzatrice.

Il sostegno al reddito è stato di particolare rilevanza, come per tutti i lavoratori, durante l'emergenza epidemiologica da Covid-19. Anche anticipando le disposizioni emergenziali del Governo, le parti sociali già in data 6 marzo 2020 siglavano l'«Accordo in materia di tutela della continuità occupazionale e retributiva dei lavoratori somministrati coinvolti dall'emergenza COVID-19», seguito dall'accordo del 10 marzo 2020 e da quello del 9 maggio 2020, al fine di adeguare le prime disposizioni contrattuali sulla base delle disposizioni legislative che si succedevano.

Gli accordi hanno disciplinato una procedura semplificata per l'accesso al trattamento di integrazione salariale (TIS), erogato dal fondo bilaterale di settore a lavoratori in somministrazione, coinvolti in sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa presso imprese utilizzatrici che avessero attivato un ammortizzatore sociale con causale "emergenza COVID-19". Considerando la situazione di particolare eccezionalità, le parti sociali hanno, inoltre, disciplinato in via sperimentale anche il trattamento di integrazione salariale (TIS) "in deroga", destinato ai lavoratori sospesi dalla loro attività lavorativa o in riduzione oraria per ragioni direttamente o indirettamente collegate all'emergenza COVID-19, nei casi in cui l'utilizzatore, diversamente dall'ipotesi precedente, non avesse fatto ricorso agli ammortizzatori sociali per i propri dipendenti.

6.2.2. Il Sostegno al Reddito

Sempre a carico del fondo di solidarietà bilaterale di settore (FSBS) è stato, poi, istituita una misura di sostegno al reddito in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Consiste in un versamento *una tantum* di 1.000 euro spettante ai lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni e precedentemente assunti da un'agenzia di somministrazione con contratti di lavoro sia a tempo indeterminato (anche in apprendistato) sia determinato, per un periodo non inferiore a 110 giornate nell'arco dei dodici mesi precedenti. Il versamento si riduce a 780 euro nel caso in cui l'assunzione non abbia superato una durata di 90 giorni, nei precedenti 12 mesi.

Nel 2014 l'unica misura di sostegno al reddito era prevista a favore dei lavoratori a tempo determinato, a condizioni più stringenti: veniva riconosciuto un contributo *una tantum* per un importo pari all'indennità di disponibilità (una somma dunque inferiore ai 1.000 euro previsti nell'accordo del 2019), a condizione che il lavoratore avesse lavorato per almeno 6 mesi nell'arco dei precedenti 12 mesi.

7. La somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito (MOG)

All'articolo 51 del CCNL le parti, dopo la sperimentazione avviata dal CCNL del 2014, adottano definitivamente il contratto di lavoro con monte ore garantito (il c.d. MOG). Si tratta di un contratto di lavoro a tempo determinato con una durata minima e una retribuzione garantita prefissata dal CCNL. Sono disciplinate due ipotesi di MOG. Una di durata minima di tre mesi, con retribuzione garantita pari al 25% dell'orario di lavoro normale mensile (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice. L'altra, introdotto dal contratto del 2019, di durata minima di un solo mese ma con retribuzione garantita pari al 30%. Questo significa che nell'ipotesi in cui l'orario effettivamente lavorato sia inferiore a quello corrispondente al minimo garantito, al lavoratore spetterà comunque la retribuzione minima prevista dal contratto.

L'introduzione di questo originale istituto ha l'obiettivo dichiarato di «riconduurre nell'ambito della somministrazione di lavoro altre tipologie contrattuali flessibili (come ad esempio il lavoro intermittente, ripartito, occasionale o accessorio, collaborazioni), in quanto forma contrattuale più tutelante e garantita», rispondendo nel contempo a esigenze organizzative aziendali caratterizzate da intermittenza, occasionalità o brevità. Contemporaneamente, tuttavia, questo

istituto cerca di rimediare alla frammentarietà o eccessiva brevità delle missioni, assicurando un'entrata economica minima certa e offrendo in questo modo una sicurezza dal punto di vista reddituale.

La fattispecie è disegnata per alcuni settori particolari, caratterizzati da forti esigenze di flessibilità che finiscono per tradursi inevitabilmente in prestazioni lavorative discontinue. Nel dettaglio, per il MOG con durata minima di un mese, i settori coinvolti sono:

- alloggio;
- attività dei servizi di ristorazione;
- attività servizi Agenzie di viaggio, tour operator, servizi prenotazione e attività connesse;
- altre attività di servizi per la persona.

Per il MOG con durata minima di tre mesi, invece, l'elenco dei settori coinvolti è più ampio: industrie alimentari; manutenzione e riparazione di autoveicoli; commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli); commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli); trasporto terrestre e trasporto mediante condotte; trasporto marittimo e per vie d'acqua; trasporto aereo; magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti; alloggio; attività dei servizi di ristorazione; attività di programmazione e trasmissione; telecomunicazione; attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici; attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale; altre attività professionali scientifiche e tecniche; attività servizi agenzie di viaggio, tour operator, servizi prenotazione e attività connesse; servizi investigativi privati; attività di servizi per edifici e paesaggio; attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese; assistenza sanitaria; servizi di assistenza sociale residenziale; assistenza sociale non residenziale; attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali; attività sportive, di intrattenimento e di divertimento; attività di organizzazioni associative; altre attività di servizi per la persona.

Alla luce delle esigenze di flessibilità di cui sopra, nel contratto di lavoro in MOG, oltre al monte ore garantito, viene indicata la fascia oraria di riferimento secondo la suddivisione:

- antimeridiana (6/14);
- postmeridiana (14/22);
- serale notturna (22/6);
- fascia oraria alternativa: massimo 6 ore, estensibili ad 8 con il consenso scritto del lavoratore da indicare nel contratto di assunzione.

L'azienda utilizzatrice può richiedere la prestazione del lavoratore con un preavviso di 24 ore. In caso di rifiuto giustificato del lavoratore, non vi è obbligo di retribuzione minima; in caso di rifiuto ingiustificato, il comportamento del lavoratore si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti nell'articolo 34 del CCNL.

Da sottolineare è il sistema di consolidamento previsto che, sempre nella prospettiva di accrescere la continuità occupazionale dei lavoratori in somministrazione, prevede la possibilità che il monte ore garantito cresca nel caso in cui l'impegno del lavoratore sia costantemente maggiore rispetto a quanto previsto dal contratto. Infatti, nell'ipotesi in cui si realizzi un superamento medio del monte ore previsto contrattualmente, pari o superiore al 20% nell'arco di 6 mesi presso lo stesso utilizzatore, viene riconosciuto un incremento del monte ore inizialmente previsto pari al 50% delle ore eccedenti quelle stabilite, una quota ben maggiore dell'incremento pari al 10% previsto dal CCNL del 2014.

8. Il welfare per i lavoratori in somministrazione

Il sistema della bilateralità di settore ha sempre garantito prestazioni di welfare per i lavoratori in somministrazione, ora consistenti nelle prestazioni contrattuali gestite da EBITEMP, nelle politiche attive e passive di FORMA.TEMP e nella previdenza complementare di FON.TE. Indubbiamente, il welfare bilaterale ha rappresentato importanti tutele e supporti di fronte alla mancanza di continuità occupazionale e in alcune circostanze i lavoratori somministrati hanno potuto godere di misure e interventi non garantiti ad altri lavoratori a tempo determinato.

Richiamando ancora una volta le premesse generali del CCNL vigente, si rileva l'obiettivo dichiarato dalle parti sociali della «valorizzazione del welfare di settore». L'impegno in tale direzione si concretizza attraverso una delle principali novità del contratto collettivo del 2019, rappresentato dall'articolo 14, che intende sviluppare la piena parità di trattamento anche con riferimento alla materia del welfare.

Già l'articolo 35 del decreto legislativo n. 81/2015 (anche in applicazione delle disposizioni della direttiva europea 2008/104/CE) stabilisce che i lavoratori in somministrazione debbano fruire degli stessi servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, esclusi i benefici il cui condizionamento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Oltre a questo, alla luce anche delle molteplici intese che si stanno sviluppando a livello aziendale in tema di welfare, le parti esplicitano anche la necessità di una Intesa-quadro con le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, al fine di armonizzare il welfare bilaterale della somministrazione con quello di tutti i settori produttivi, per garantire la parità del “Trattamento Economico Complessivo” ai lavoratori somministrati.

9. L'apprendistato in somministrazione

Il CCNL del 2019 recepisce all'articolo 26 le disposizioni del decreto legislativo n. 81/2015 che (al capo V, artt. 41-47) disciplina l'istituto dell'apprendistato, aggiornando (in questo sta l'innovazione) la regolamentazione contenuta nell'accordo del 2014 che ancora si fondava sul decreto legislativo n. 276/2003.

Il CCNL della somministrazione, come avviene in gran parte dei settori industriali italiani, disciplina soltanto l'apprendistato di tipo professionalizzante, trascurando l'apprendistato duale e rinviando alle fonti normative nazionali e regionali e al CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice per ciò che è di sua competenza¹⁵.

Seppur le parti, disegnando una disciplina ordinata e puntuale, manifestino un'attenzione rara nei confronti dell'apprendistato, tanto più se comparata a quella riservata dal resto della contrattazione collettiva, un intervento più incisivo e organico (soprattutto in materia di apprendistato duale) sarebbe comunque auspicabile. Rappresenterebbe un ulteriore “mattoncino” per lo sviluppo delle competenze e della professionalità, inteso come strumento di tutela dei lavoratori, anche nell'ottica della continuità occupazionale e della occupabilità tanto perseguita dalle parti. Le agenzie, d'altronde, per il loro ruolo di intermediari tra domanda e offerta di lavoro potrebbero giocare un ruolo da protagonista anche nella costruzione di un efficace sistema di apprendistato, inteso non appena come fattispecie contrattuale, ma come vera leva di *placement* e di strumento di incontro tra domanda e offerta di fabbisogni professionali e competenze.

Limitatamente all'apprendistato professionale, le parti si soffermano prevalentemente sugli elementi contrattuali legati alla formazione dell'apprendista. Si rinvia ai contratti collettivi applicati dall'azienda utilizzatrice

¹⁵ Qualora il CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice non disciplini l'apprendistato di I o III livello, si fa riferimento alle disposizioni di cui all'Accordo Interconfederale in materia di Apprendistato sottoscritto il 18 maggio 2016 da Confindustria e da CGIL, CISL e UIL.

per quanto concerne gli elementi contrattuali “ordinari” (inquadramento, retribuzione, orario di lavoro e patto di prova) e replicando quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2015 per quanto concerne la disciplina della durata dell’apprendistato, dell’obbligo di conferma e della facoltà di recesso, le parti, invece, si soffermano prevalentemente sulla dimensione formativa dell’istituto.

Innanzitutto, viene disciplinato il Piano Formativo Individuale che dovrà essere predisposto dall’agenzia congiuntamente all’utilizzatore e al lavoratore per poi essere sottoposto al parere di conformità di FORMA.TEMP entro 30 giorni dall’inizio della missione, qualora siano previsti percorsi formativi finanziati con le risorse del fondo stesso. FORMA.TEMP deve pronunciarsi entro 12 giorni dalla presentazione del PFI, esprimendo un parere sulla base della coerenza del PFI con la qualificazione professionale proposta, oltre che sulla congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati e sull’ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento. In caso di mancata risposta da parte di FORMA.TEMP, il PFI si intende approvato. FORMA.TEMP ha, inoltre, l’onere di inviare il Piano Formativo alle Commissioni Sindacali Macro Territoriali competente.

Il contratto prevede, inoltre, che durante il periodo di apprendistato, il lavoratore in somministrazione, per la peculiare natura “triangolare” del lavoro in somministrazione sia seguito da due tutor, anziché uno, come avviene ordinariamente. Uno è nominato dall’agenzia di somministrazione, uno dall’azienda utilizzatrice. Il Tutor di agenzia (TDA) affianca il tutor nominato dall’utilizzatore sulla base delle indicazioni individuate dal CCNL dell’impresa utilizzatrice, ed è un dipendente o un consulente dell’agenzia che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell’apposito elenco istituito presso FORMA.TEMP. Il Tutor dell’agenzia deve possedere adeguate competenze professionali che possono derivare da un’esperienza professionale di durata non inferiore acquisita in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale o della somministrazione di lavoro o della ricollocazione professionale o dei servizi per l’impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali. Ogni Tutor di agenzia può seguire fino ad un massimo di 50 apprendisti nel loro percorso di qualificazione.

Al di là del rapporto con il Tutor, l’apprendista svolge una volta ogni sei mesi un colloquio con l’agenzia la quale verifica l’effettiva attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali, rilevando le eventuali

difficoltà incontrate e gli eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato, l'agenzia, previo parere favorevole dei tutor, può riconoscere al lavoratore in apprendistato l'acquisizione della qualificazione professionale finale, a condizione che sia stata completata la formazione trasversale ed almeno il 70% del percorso formativo individuato nel piano formativo individuale. Qualora la suddetta percentuale non sia stata raggiunta, a causa di un'interruzione anticipata di missione dell'apprendista indipendente dalla volontà delle parti stipulanti il contratto di lavoro (p.e. la chiusura dell'azienda utilizzatrice ovvero il recesso dal contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato), l'agenzia, previa intesa sindacale, garantisce il completamento del percorso formativo dell'apprendista, destinandolo a una nuova missione presso una nuova azienda utilizzatrice. Tale azienda può anche applicare un diverso CCNL rispetto al rapporto originario, è sufficiente che sia comunque prevista la qualificazione professionale verso cui tende il PFI. Questa previsione è una novità del CCNL del 2019. Nel 2014 una simile disposizione non era necessaria poiché non era consentito il recesso dell'azienda dal contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato prima della scadenza del periodo di apprendistato (ferma restando l'ipotesi di recesso per giusta causa o giustificato motivo).

Le parti concludono la regolamentazione dell'apprendistato professionale con l'attenzione di costruire anche una sistema di relazioni industriale – pur dalla struttura minimale – che consenta il monitoraggio e il progressivo aggiornamento dell'apprendistato nel lavoro somministrato. Nello specifico, al comma 8, le parti si ripropongono di affidare a FORMA.TEMP la facoltà di integrare i profili formativi previsti dal Repertorio delle Professioni, individuando inoltre nelle Commissioni Sindacali Macro Territoriali gli attori adatti per svolgere un ruolo di informazione, confronto e controllo dei percorsi di apprendistato.

Al comma 9, inoltre, per quanto concerne la bilateralità, le parti concordano che gli apprendisti possono accedere alla formazione erogata da FORMA.TEMP e alle prestazioni EBITEMP e Fondo di Solidarietà.

Capitolo 2.

IL CCNL PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE A CONFRONTO

1. I CCNL a confronto

L'obiettivo del capitolo è compiere una analisi comparativa che metta a confronto il CCNL della somministrazione di lavoro con alcuni principali CCNL rispetto alle discipline individuate ed analizzate nel primo capitolo. Tale comparazione critica è funzionale ad individuare eventuali istituti innovativi vigenti in altri settori che potrebbero orientare le parti sociali verso disposizioni correttive o integrative del CCNL della somministrazione, anche in considerazione dell'obiettivo ultimo del presente lavoro di ricerca consistente nel verificare la capacità delle disposizioni contenute nel CCNL della somministrazione di interpretare e saper affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro e le eventuali necessità di intervenire anche sulla scorta della comparazione compiuta.

I CCNL oggetto del confronto riguardano settori di interesse dal punto di vista delle parti sociali della somministrazione quali: metalmeccanica, industria alimentare, trasporti e logistica, commercio e terziario, chimico-farmaceutica e sanità pubblica. Sono pertanto stati individuati e selezionati i CCNL di questi settori sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Nello specifico i CCNL oggetto dell'analisi sono i seguenti:

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro del 15 ottobre 2019 tra Assolavoro Cgil, Cisl, Uil, e Felsa-Cisl, Nidil-Cgil, Uiltemp-Uil
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro del 15 ottobre 2019 tra Assosomm e Cgil, Cisl, Uil, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil, Uiltemp-Uil
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti e successivi accordi del 26 novembre 2016 tra Federmeccanica, Assisital e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil

IL CCNL PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE A CONFRONTO

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi e successivi accordi del 30 marzo 2015 tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione e successivi accordi del 3 dicembre 2017 tra Confetra, Confrtrasporto, CNA Fita, Confartigianato Trasporti, Casartigiani, Claii e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e Gpl del 19 luglio 2018 tra Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Sanità del 21 maggio 2018 tra ARAN e Fp-Cgil, Fp-Cisl, Fpl-Uil
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare del 5 febbraio 2016 tra Federalimentare e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil. L'analisi sarà condotta riprendendo le tematiche affrontate nel capitolo precedente in maniera tale da compiere una comparazione *ad hoc* per ogni materia.

2. I sistemi della bilateralità

Nel settore della somministrazione e nel relativo CCNL, il sistema di bilateralità si compone, nel dettaglio, di tre fondi (FORMA.TEMP, FONTE e Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di settore) e un ente bilaterale (EBITEMP) (*supra*, cap.1, par. 2). Compiendo un primo confronto con gli altri CCNL oggetto dell'analisi (*infra*, la tavola sinottica, par. 9) è possibile anticipare che il sistema di bilateralità del CCNL della somministrazione appare altamente sviluppato. Per compiere un'analisi maggiormente approfondita è, tuttavia, necessario procedere con ordine.

Innanzitutto, è utile sottolineare che in tutti i CCNL, ad eccezione del CCNL del comparto della sanità pubblica (d'ora in poi CCNL Sanità Pubblica), è presente un ente bilaterale. La grande differenza tra gli enti bilaterali dei diversi settore è rappresentata dalla loro operatività e dalle funzioni ad essi riconosciute dalle parti sociali. Infatti, in alcuni casi l'ente bilaterale è costituito unicamente in un'ottica di organizzazione, coordinamento e monitoraggio delle attività formative. È

questo il caso dell'OBCF¹ (Organismo Bilaterale Chimico Farmaceutico) e dell'EBINTER² (Ente Bilaterale Nazionale del settore Terziario) che sono appunto costituiti con una finalità di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale. Inoltre, è necessario ricordare che per quanto riguarda l'Organismo Bilaterale Metalmeccanici, previsto dal CCNL del dicembre 2012 e effettivamente introdotto nel CCNL del 2016, alle differenze strutturali si aggiunge anche, almeno al momento, l'assenza di effettività dell'organismo, in quanto non ancora costituito. In linea con l'ente bilaterale EBITEMP, sia per l'operatività sia per il tipo di funzioni riconosciute agli enti, sono gli enti EBS (Ente Bilaterale di Settore dell'Industria alimentare) e EBILOG (Ente Bilaterale Nazionale per il settore logistica, trasporto merci e spedizione) che si occupano di garantire risorse prodromiche ai servizi di welfare previsti dai CCNL stessi. Quest'ultimi hanno la funzione di supportare anche le attività formative nei settori di riferimento, anche se, per quanto riguarda l'industria alimentare, all'attività dell'EBS si affianca l'azione dell'Organismo Bilaterale per la Formazione nell'Industria Alimentare (OBA). Per quanto riguarda l'ambito della somministrazione, è invece il fondo FORMA.TEMP competente in materia di organizzazione, coordinamento e monitoraggio delle attività formative.

Non è raro che gli enti bilaterali siano affiancati da fondi volti, generalmente, a fornire servizi in materia di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa. Nel sistema della bilateralità del settore della somministrazione, non sono, invece, presenti dei fondi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa propri di questo settore. Per la previdenza complementare, le parti sociali hanno deciso di fare affidamento ad un fondo precostituito, scegliendo FON.TE., il Fondo pensione complementare per i dipendenti del settore terziario, commercio, turismo e servizi. Con riferimento all'assistenza

¹ L'Ente ha l'obiettivo di favorire la diffusione della formazione in ambito aziendale ed è portato di un ruolo di indirizzo, coordinamento, supporto e monitoraggio, a livello nazionale, delle attività formative svolte a livello aziendale.

² L'Ente ha appunto tra i suoi obiettivi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con istituzioni nazionali, europee, internazionali, di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Oltre a questo obiettivo generale l'EBINTER fornisce altri servizi più specifici rivolti agli Enti Bilaterali di Settore (riscossione dei contributi da F24 e servizio di *help desk*) e alle aziende (pagamento, anche da parte delle imprese multilocalizzate, del contributo al fondo attraverso modello F24, assistenza tecnica per i bandi FOR.TE e consegna di pareri di conformità dell'Apprendistato).

IL CCNL PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE A CONFRONTO

sanitaria integrativa, è lo stesso EBITEMP che si occupa della tutela sanitaria dei lavoratori somministrati, erogando le classiche prestazioni di welfare sanitario. Al contrario, tutti gli altri CCNL analizzati fanno riferimento a fondi propri. Il CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti (d'ora in avanti CCNL Metalmeccanici) fa riferimento ai fondi COMETA e METASALUTE, il CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (d'ora in poi CCNL Chimico-Farmaceutico) si serve di FONCHIM e di FASCHIM, il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (d'ora in poi CCNL TDS) ai fondi FONTE ed EST, il CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (d'ora in avanti CCNL Industria Alimentare) ai fondi ALIFOND e FASA, il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (d'ora in poi CCNL Trasporti) ai fondi PREVILOG e SANILOG. Infine, per i lavoratori della salute pubblica è previsto solo un fondo di previdenza complementare: il fondo PERSEO-SIRIO.

La bilateralità del settore della somministrazione è, infine, completata dal Fondo di solidarietà bilaterale di settore (FSBS), il quale fornisce tutela reddituale ai lavoratori somministrati sia in costanza di rapporto di lavoro sia in caso di cessazione del rapporto (oltre l'indennità NASpI, stanti i requisiti) (*supra*, cap. 1, par. 2). Negli altri settori oggetto dell'analisi non sono previsti fondi di solidarietà bilaterale, poiché gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro sono garantiti dal sistema delle casse di integrazioni guadagni oppure dai fondi di integrazione salariale (per il settore commercio e terziario), mentre non sono previsti per il settore della sanità pubblica, trattandosi appunto di un comparto della pubblica amministrazione.

3. La continuità occupazionale e la stabilizzazione

Il CCNL della somministrazione ritrova nella tutela della continuità occupazionale una delle sue più importanti finalità. Come già descritto analiticamente (*supra*, cap. 1, par. 3), nella somministrazione di lavoro le parti sociali innanzitutto predispongono un sistema di incentivi che premia le missioni che si prolungano per almeno 12 mesi ovvero le ricollocazioni avvenute in un lasso temporale breve; in secondo luogo pongono delle regole sulla durata massima del contratto a tempo determinato e sul numero massimo di proroghe che, pur conservando la preferenza dell'ordinamento nei confronti del contratto a tempo indeterminato, consentono comunque ai lavoratori in somministrazione di essere impegnati per un tempo prolungato in un rapporto di lavoro.

Ci si chiede, allora, se anche negli altri CCNL diversi da quello della somministrazione siano individuati misure e istituti volti a perseguire lo stesso obiettivo.

3.1. La continuità occupazionale negli altri CCNL analizzati

Dall'analisi emerge che il CCNL Metalmeccanici riconosce (sezione quarta, Titolo 1, art. 4 lett. *a* e *b*) in capo ai lavoratori assunti a tempo determinato, che abbiano già svolto presso l'utilizzatore l'attività lavorativa in somministrazione, in caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto, il diritto al fatto che si tenga conto di tutti i periodi di lavoro effettuati dallo stesso prestatore presso lo stesso utilizzatore. Inoltre, lo stesso CCNL riconosce al lavoratore assunto con contratto stagionale, il diritto di precedenza rispetto all'assunzione di nuovi lavoratori per lo svolgimento delle stesse mansioni. Quindi, per lavoratori che abbiano svolto presso lo stesso utilizzatore attività a tempo determinato e una o più missioni con contratto di somministrazione per un totale di 44 mesi, si ha il diritto di assunzione a tempo indeterminato e quindi una continuità occupazionale.

Seguendo la stessa linea il CCNL Industria Alimentare, all'articolo 18, tutela i lavoratori assunti a tempo determinato riconoscendogli la prerogativa di essere informati in caso di posti vacanti disponibili, relativi alle loro stesse mansioni. Inoltre, se in questi casi il periodo di svolgimento dell'attività a tempo determinato presso la stessa azienda è superiore ai 6 mesi, gli stessi lavoratori hanno diritto di precedenza sugli altri nell'assunzione a tempo indeterminato. Un'altra forma di tutela della stabilità occupazionale è sancita dall'articolo 19 dello stesso CCNL che impone, in caso di assunzioni attraverso contratti stagionali o a tempo determinato, l'intervento necessario delle RSU o dei comitati esecutivi per verificare il rispetto delle norme contrattuali e legali.

Al contrario, segue una logica differente il CCNL TDS definendo, innanzitutto, agli articoli 71 e 73 dei limiti quantitativi ai contratti a tempo determinato e ai contratti in somministrazione (in proporzione alla dimensione aziendale e con una serie di eccezioni definite dagli artt. 74-75-76), per poi, all'articolo 76, delegare alla contrattazione aziendale la regolazione del diritto di precedenza.

Nella stessa linea logica, il CCNL Chimico-Farmaceutico – oltre a richiamare all'articolo 60, comma 6, la necessità di porre in essere azioni idonee a facilitare il reimpiego del personale pur di garantire la continuità occupazionale ritenendo

come azioni positive, a tal fine, le esperienze di integrazione degli strumenti pubblici attraverso la volontaria adesione dei lavoratori e delle imprese alle iniziative promosse dalla bilateralità – indica la durata massima dei contratti a termine, le clausole di contingentamento relative ai rapporti a tempo determinato e in somministrazione e infine riconosce al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, il diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi tre mesi.

Infine, il CCNL Trasporti ricalca questo percorso (definizione della durata massima del contratto a termine e delle relative clausole di contingentamento) ma a differenza degli altri testi negoziali non indica direttamente un diritto di precedenza, limitandosi a richiamare l'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015 che riconosce «al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine».

3.2. Osservazioni sul confronto tra CCNL della somministrazione e altri CCNL analizzati

La rilevanza data alla continuità occupazionale da parte del CCNL della somministrazione risiede nella specificità della fattispecie e nella differente *ratio* di questo CCNL rispetto agli altri CCNL. Dalla diversità di obiettivi perseguiti deriva anche l'eterogeneità degli strumenti e delle regole adottate dalla contrattazione collettiva. Infatti, nei contratti oggetto di analisi, emerge l'obiettivo della stabilizzazione dei contratti a tempo determinato, che si traduce principalmente nel riconoscimento di un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato in capo a certi lavoratori non assunti a tempo indeterminato.

Come si è già visto (sempre *supra*, cap. 1, par. 3), il CCNL della somministrazione ha voltato lo sguardo dalla *stabilizzazione* alla *continuità* in modo graduale. Prima, nel 2014, abbandonando la conversione automatica dei contratti a tempo determinato, poi, con l'ultimo accordo del 2019, eliminando anche l'incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato. Un simile mutamento di prospettiva e una tale differenza rispetto agli altri CCNL, si spiega con la peculiare funzione del lavoro in somministrazione, basato fortemente sulla domanda di lavoro proveniente dai diversi settori produttivi. Il rapporto tra il

lavoratore e l'agenzia deve pertanto essere più flessibile e capace di adeguarsi all'andamento e alle esigenze delle aziende che chiedono la fornitura di manodopera. L'obiettivo della continuità occupazionale pare pertanto più realistico e adeguato, rispetto quello più rigido della stabilità occupazionale.

4. Il sistema della formazione

La tematica della formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori risulta essere centrale in tutti i settori, almeno da quanto emerge dall'analisi dei CCNL. D'altra parte, rappresenta uno degli strumenti fondamentali per sostenere l'innovazione delle aziende e in generale per evitare l'obsolescenza della forza lavoro rispetto alle esigenze dell'impresa, ancor più di fronte ai processi emergenti di digitalizzazione. È però importante sottolineare le differenti esigenze che emergono nei diversi settori relativi ai CCNL esaminati.

Il CCNL della somministrazione dimostra, più di altri CCNL, un'attenzione particolare al tema della formazione, dovendo le agenzie fornire lavoratori adatti e adattabili al bisogno specifico dell'impresa utilizzatrice, la quale può operare nei più disparati settori. In altre parole, la grande differenza tra il CCNL della somministrazione e gli altri CCNL risiede nel fatto che il primo risponde a esigenze formative di imprese operanti in molteplici settori, gli altri, invece, intendono la formazione come funzionale ai bisogni propri del settore nel quale le proprie imprese operano. La comparazione che si è proceduto a compiere cerca di avvicinare il CCNL della somministrazione agli altri CCNL utilizzando come chiave di comparazione l'intensità dell'investimento formativo che emerge dai testi negoziali. In particolare, sono stati identificati due gruppi che si distinguono per intensità nel trattare la tematica.

Un primo gruppo è composto dal CCNL della somministrazione, da quello metalmeccanico e da quello chimico-farmaceutico. Questi CCNL rappresentano, a loro modo, degli esempi di una struttura negoziale che riconosce come centrale la formazione. Il secondo gruppo, composto dai rimanenti contratti collettivi, è caratterizzato invece da una limitata attenzione delle parti sociali riguardo a questa tematica. Questa considerazione si basa sul fatto che da una attenta lettura dei testi negoziali è possibile notare uno scarso approfondimento del tema della formazione. Infatti, se in alcuni CCNL si procede ad una delega, quasi incondizionata e senza specifiche, alla bilateralità per organizzare e finanziare i percorsi formativi, in altri si fa addirittura specifico e unico affidamento alle risorse pubbliche. In ogni caso, il tratto distintivo di questo gruppo è rappresentato

dal fatto che la formazione non appare come elemento centrale della struttura negoziale.

4.1. I sistemi di formazione professionale più sviluppati: CCNL Somministrazione, CCNL Metalmeccanici e CCNL Chimico-Farmaceutico

Il CCNL della somministrazione dedica una particolare attenzione alla formazione prevedendo una disciplina alquanto articolata all'articolo 11 (si veda, *supra*, cap. 1, par. 4.). Ai fini di una comparazione più efficace, si richiama, qui, brevemente che il CCNL prevede un doppio binario di formazione: da un lato la formazione per i lavoratori a tempo determinato (*supra*, cap. 1, par. 4.1.), dall'altro la formazione per i lavoratori a tempo indeterminato (*supra*, cap. 1, par. 4.2.), nella quale ricadono anche gli apprendisti. Innanzitutto, i lavoratori possono accedere ad una formazione professionale caratterizzata da una molteplicità di forme. Allo stesso tempo sia i lavoratori a tempo determinato che quelli a tempo indeterminato accedono alla formazione continua o a quella permanente in base alle tipologie di esigenze di cui sono portatori e attraverso il sistema del *bonus* formativo.

Se da una parte è vero che il CCNL della somministrazione risulta essere molto sviluppato sul tema, dall'altra non è l'unico. Infatti, parlando di formazione non si può non citare il CCNL Metalmeccanici che nel 2016 ha riconosciuto un diritto soggettivo alla formazione costituito da 24 ore in tre anni per tutti i lavoratori a tempo indeterminato. I percorsi di formazione continua, oggetto di questo diritto, sono da realizzare secondo le modalità individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali oppure aderendo a progetti territoriali o settoriali. Inoltre, è previsto che ai lavoratori a tempo indeterminato che non hanno partecipato a corsi formativi entro la fine del secondo anno del triennio vengano riconosciute 24 ore pro-capite per partecipare alle iniziative formative previste dall'azienda o ad iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, utili al contesto lavorativo dell'azienda. Infine, viene stabilito che l'azienda debba versare un contributo di massimo 300 euro per la partecipazione del lavoratore a corsi di formazione continua.

Un altro esempio virtuoso è rappresentato senza dubbio dal CCNL Chimico-Farmaceutico. Tale testo negoziale, almeno sul piano teorico, si mostra portatore di un sistema formativo strutturato. Infatti, come sancito dagli articoli 63 e 64, al centro del sistema è posto l'ente bilaterale di settore (l'OBC), al quale sono

affidati i seguenti compiti: analizzare i bisogni formativi settoriali; assistere le aziende nella realizzazione delle iniziative di formazione continua, di aggiornamento professionale e di riqualificazione dei lavoratori; definire corsi di formazione per favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità, paternità o congedi parentali; favorire la certificazione della formazione svolta; definire gli interventi formativi per le RSU e i rappresentanti dei lavoratori alla formazione. In altre parole, nel sistema del CCNL Chimico-Farmaceutico la formazione, finanziata sempre attraverso Fondimpresa, è di competenza della bilateralità di settore. Un altro elemento caratterizzante è costituito dalla presenza nel sistema delineato dal CCNL del delegato alla formazione. Questa figura di delegato è occupata da un membro della RSU al quale è affidato il compito di coadiuvare l'azienda nella definizione dei percorsi formativi attraverso la possibilità di un'analisi maggiormente ravvicinata dei bisogni formativi presenti in azienda. Riferendosi a questo settore non si deve dimenticare un ulteriore bacino di risorse per svolgere attività di formazione e di riqualificazione professionale, rappresentato dal Fondo TRIS³, il quale però non è ancora stato attivato a causa di inerzie burocratiche. Tra le funzioni del fondo si annoverano il rinnovamento delle professionalità, il supporto a percorsi di riconversione o riqualificazione professionale, oltre a percorsi di innovazione delle organizzazioni aziendali, il ricambio generazionale, nonché l'erogazione di assegni di integrazione al reddito ai lavoratori prossimi al pensionamento al fine di favorire il ricambio generazionale. Sempre nell'ottica degli interventi formativi, vale la pena menzionare la presenza all'interno CCNL Chimico-Farmaceutico della previsione relativa ai c.d. "Progetti Ponte". Le parti sociali del settore, infatti, puntano a favorire il ricambio generazionale non solo attraverso l'integrazione del reddito dei dipendenti prossimi alla pensione ma anche favorendo la stipula di "patti di solidarietà intergenerazionale" in base ai quali l'azienda si impegna ad assumere una nuova risorsa giovane a fronte del passaggio al regime part-time da parte di una risorsa anziana. Tra gli obiettivi vi è quello di creare momenti formativi per i neoassunti condotti da parte dei lavoratori anziani in un'ottica di trasferimento del *know-how*.

4.2. Il sistema della formazione negli altri CCNL

Il secondo gruppo di CCNL è composto dai CCNL dell'industria alimentare, dei trasporti e logistica, del commercio e terziario e della sanità pubblica. La

³ Il Fondo Tutele, Riqualificazione, Innovazione e Sostegno è stato costituito da FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL E UILTEC-UIL in accordo con Federchimica e Farindustria il 14 febbraio 2018 ex art. 26, comma 10, del d.lgs. n. 148/2015.

differenza rispetto ai tre testi negoziali sopra citati risiede nel diverso approccio alla tematica. È chiaro già da una prima lettura che non vi sia un vero e proprio investimento avente oggetto la formazione. Il CCNL Industria alimentare all'articolo 3 individua alcune categorie particolari di lavoratori ai quali rivolgere iniziative formative specifiche e individua come modalità di finanziamento le risorse pubbliche (comunitarie, nazionali e regionali) oppure l'utilizzo del monte ore di ferie e permessi o delle ore di ROL per un massimo di 24 ore annue, mostrando l'intenzione di preferire una formazione "a costo 0" per il versante aziendale. È necessario però ricordare come all'interno del CCNL Industria alimentare, all'articolo 1-*quater*, è disciplinato il già citato OBA il quale è investito dei seguenti compiti: tenere il rapporto con le istituzioni pubbliche preposte alla formazione professionale, essere interlocutore attivo e supporto all'attività dell'EBS in materia di formazione professionale e degli altri Osservatori previsti dal presente contratto, essere l'interlocutore del Fondo interprofessionale per la formazione continua – Fondimpresa – per quanto attiene ai progetti per i settori dell'industria alimentare, curare la predisposizione di informative sulle fonti di finanziamento pubblico per la formazione continua e per l'applicazione delle disposizioni contrattuali sulla formazione definite nell'articolo 3, mettere a punto, in collaborazione con l'EBS, specifici moduli di formazione in tema di ambiente e sicurezza alimentare, definire linee guida formative in materie di sicurezza sul lavoro e ambiente e definire relativi progetti mirati. Da questa ampia panoramica emerge comunque un'attenzione al tema della formazione ancora in fase preliminare.

Nel CCNL TDS le parti, di fatto, si limitano ad individuare la fonte del finanziamento di possibili attività formative. Nello specifico, riconoscono, all'articolo 108, che le attività formative vengano finanziate attraverso il fondo FOR.TE e all'articolo 109 indicano l'ente QUADRIFOR come strumento di finanziamento per quanto riguarda le attività formative dei quadri. Le parti definiscono all'articolo 110 l'istituzione di un osservatorio nazionale presso l'ente QUADRIFOR, costituito da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil al fine di elaborare indagini nazionali sull'occupazione dei quadri, elaborare progetti formativi e di riqualificazione professionale.

Il CCNL Sanità Pubblica deve essere analizzato considerando il contesto nel quale è inserito. Se, infatti, da un lato (art. 54) viene riconosciuta la possibilità alle aziende di organizzare dei piani formativi integrati in collaborazione con altri enti o aziende ed inoltre si prevedono attività formative volte alla certificazione delle competenze, dall'altro (art. 55) è delineata la disciplina relativa all'acquisizione dei crediti formativi necessari per lo svolgimento della professione all'interno di

questo comparto. Le disposizioni in materia appaiono quindi come la risposta necessaria all'assolvimento di un obbligo legale più che come un investimento nei confronti dei lavoratori.

Infine, si deve notare come il CCNL Trasporti tratti di formazione solo in un'ottica di diritto allo studio riconoscendo, con l'articolo 22, ai lavoratori con un'anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la medesima azienda la possibilità di richiedere un periodo di congedo pari a massimo undici mesi, continuativi o frazionabili, per conseguire titoli di studio scolastici o per frequentare corsi di formazione continua al fine di implementare le proprie competenze professionali.

4.3. Osservazioni sul confronto tra i sistemi della formazione

In conclusione, il CCNL della somministrazione pare mostrarsi come quello più evoluto in materia, mostrando delle previsioni alquanto articolate. Infatti, se da una parte si può affermare che il CCNL Metalmeccanici riconosca un vero e proprio diritto soggettivo alla formazione continua, dall'altra è necessario ribadire come tale diritto sia rivolto solamente ai lavoratori assunti a tempo indeterminato e non, come stabilito nel CCNL della somministrazione, a tutti i lavoratori assunti sia a tempo determinato che indeterminato. Inoltre, il sistema previsto dal CCNL della somministrazione è arricchito da un ulteriore elemento non trascurabile: il diritto alla qualificazione e alla riqualificazione del personale. Tale diritto (*supra*, cap. 1, par. 4.4.) risulta essere un *unicum* nel panorama della contrattazione collettiva di primo livello. Infatti, gli altri CCNL analizzati si limitano ad affermazioni di principio che poi non vengono sviluppate: il CCNL Metalmeccanici evidenzia il ruolo strategico che possono avere le politiche attive nel promuovere l'occupabilità e favorire la riqualificazione e il reinserimento lavorativo e si impegna al fine di individuare iniziative efficaci in stretta collaborazione con gli osservatori nazionali e ricercando interazioni con l'ANPAL e i soggetti della rete dei servizi per le politiche del lavoro. Il CCNL Chimico-Farmaceutico stabilisce all'articolo 60, comma 5, che le imprese e le RSU hanno la facoltà di attivare percorsi di riqualificazione per lavoratori che hanno professionalità da riqualificare, sia per l'impiego all'interno dell'azienda, sia per quello esterno. Tutti gli altri CCNL analizzati indicano la qualificazione e la riqualificazione tra le funzioni dei propri enti bilaterali di settore.

5. La tutela del reddito

La tutela del reddito dei lavoratori somministrati rappresenta un tema centrale per il settore della somministrazione, infatti le parti sociali dichiarano espressamente

l'importanza e la convergenza sulle «modalità con le quali favorire la continuità lavorativa, occupazionale e salariale» (*supra*, cap. 1, par. 6.). Gli strumenti con i quali è garantita la tutela del reddito dei lavoratori somministrati, con l'obiettivo di rendere la flessibilità «tutelata» (si veda *Premessa generale del CCNL*), sono principalmente: l'indennità di disponibilità, le prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo di Settore e quelle offerte da EBITEMP. A queste, in un certo qual modo, si può aggiungere il contratto con monte ore retribuito e garantito (c.d. MOG), che offre tutela ai lavoratori dal punto di vista reddituale, garantendo appunto una retribuzione per un minimo di ore, anche se non effettivamente lavorate.

5.1. L'indennità di disponibilità

Disciplinata dall'articolo 32 del CCNL della somministrazione, l'indennità di disponibilità, che, come indicato nel primo capitolo, risulta essere una retribuzione di 800 euro erogata nei casi nei quali il lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato non sia in missione o abbia ricevuto una retribuzione lorda inferiore, è un istituto che compensa la disponibilità, appunto, del lavoratori in somministrazione di rimanere in attesa ed essere immediatamente pronto a intraprendere una nuova missione presso un (nuovo) utilizzatore, garantendo contemporaneamente una continuità retributiva nella discontinuità lavorativa.

Si tratta di un istituto particolarmente rilevante nell'ambito della somministrazione, tuttavia non è esclusivo di questa fattispecie, infatti è prevista una indennità di disponibilità anche nell'ambito del contratto di lavoro intermittente con l'analoga funzione di compensare la disponibilità a rispondere alle chiamate del datore di lavoro. Sono i contratti collettivi a fissare la misura dell'indennità di un importo non inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del lavoro. Pertanto, posto che l'indennità di disponibilità per i lavoratori assunti a tempo indeterminato da una agenzia di somministrazione è regolato soltanto dal CCNL della somministrazione, negli altri CCNL presi in considerazione non è presente tale istituto. Non si ritrovano, se non raramente, nemmeno riferimenti al lavoro intermittente e alla corrispondente indennità, nonostante la centralità data alla contrattazione collettiva da parte della normativa in materia⁴. La ragione di

⁴ L'art. 13 del d.lgs. n. 81/2015 prevede infatti che la determinazione delle tipologie di mansioni caratterizzate dalla natura discontinua, per le quali è possibile servirsi del contratto di lavoro intermittente sia demandata *in primis* alla contrattazione collettiva di settore e in via sussidiaria ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. In assenza di un intervento da parte

questa poca attenzione mostrata dalla contrattazione collettiva potrebbe principalmente risiedere nel fatto che il contratto di lavoro intermittente soddisfa esigenze che non sono tipiche di tutti i settori rappresentati dai CCNL analizzati.

5.2. Le diverse forme di ammortizzatori sociali

Le parti sociali del settore della somministrazione hanno costituito il Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo, poiché, per i settori non rientranti nell'applicazione del Titolo I del decreto legislativo n. 148/2015, la costituzione fondi di solidarietà bilaterale è obbligatoria con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ed eventualmente erogare prestazioni integrative rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro o prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito e per contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale. In via residuale, per le imprese che non rientrino nella normativa di integrazione salariale ordinaria o straordinaria e non istituiscano fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi, opera il Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

Il CCNL della somministrazione, all'articolo 10, richiama l'istituzione del Fondo di Solidarietà Alternativo di Settore, in attuazione delle finalità previste dalla legge n. 92/2012 (art. 3), dal decreto legislativo n. 148/2015 (art. 27) e dal decreto-legge n. 4/2019 (art. 22, comma 6), che eroga sia una prestazione in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (Trattamento di integrazione Salariale), sia una prestazione in caso di disoccupazione (Sostegno al Reddito), destinata ai lavoratori precedentemente assunti da un'agenzia di somministrazione con contratti di lavoro sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato (*supra*, cap. 1, par. 6.2.). Tutti gli altri CCNL presi in considerazione non disciplinano o richiamano fondi di solidarietà di questo tipo, poiché l'integrazione del reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa è garantita da altre misure. In particolare, i settori di meccanica, industria alimentare, trasporti e chimica e sanità pubblica rientrano nel

della contrattazione collettiva, il Ministero, con il decreto del 23 ottobre 2004 individua i casi di ricorso al lavoro intermittente, ai sensi dell'art. 40 del d.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, facendo a sua volta riferimento alla tabella allegata al decreto 6 dicembre 1923, n. 2657. Mancando molto spesso ogni tipo di riferimento nella contrattazione collettiva al lavoro intermittente manca, a maggior ragione, un riferimento all'indennità di disponibilità, la cui misura non è definita dalla contrattazione collettiva, pur non potendo essere inferiore al 20% della retribuzione prevista dal CCNL (circ. Inps, 8 febbraio 2006, n. 17).

sistema della cassa integrazione guadagni (CIG). Il settore coperto dal CCNL TDS, pur non rientrando nel sistema della CIG, non ha istituito (anche potendo farlo) un fondo di solidarietà bilaterale, pertanto rientra nel campo di applicazione del FIS, che fornisce strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa dei lavoratori impiegati in quel determinato settore. La sanità pubblica, invece, come ogni settore della pubblica amministrazione, non rientra nel campo di applicazione di nessuna forma di ammortizzatore sociali, perché ai dipendenti pubblici è comunque garantita la retribuzione e non sono previste possibilità di sospensione dell'attività.

In sintesi, pertanto, il settore della somministrazione e gli altri settori cui si riferiscono i restanti CCNL fanno riferimento a diversi sistemi di integrazione e sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, per questa ragione soltanto nel CCNL della somministrazione si tratta del Fondo di solidarietà bilaterale che è il sistema di integrazione del reddito in costanza di rapporto di lavoro per i lavoratori in somministrazione, mentre negli altri CCNL non si fa riferimento a fondi di questo tipo o con tale funzione.

5.3. Le forme di sostegno al reddito della bilateralità di settore

Il sistema della bilateralità della somministrazione eroga altre forme di sostegno al reddito oltre le prestazioni del fondo di solidarietà bilaterale, peraltro antecedenti la nascita di quest'ultimo, si tratta di prestazioni erogate da EBITEMP nella sua funzione di gestore ed erogatore di diverse prestazioni di welfare bilaterale di settore (*supra*, cap. 1, par. 8.).

Sotto questo profilo, anche negli altri settori⁵, cui fanno riferimento i CCNL analizzati, si rintracciano enti bilaterali con finalità di sostegno al reddito, riferendosi a prestazioni diverse da quelle riconducibili agli ammortizzatori sociali. Nel CCNL Industria Alimentare (art. 1-*bis*) le parti sociali concordano di intervenire a sostegno del reddito dei lavoratori del settore attraverso interventi sostenuti dall'Ente Bilaterale di Settore così come nel CCNL Trasporti (art. 52) sono previsti interventi della stessa natura a carico dell'Ente Bilaterale EBILOG in situazioni di crisi aziendale⁶. Una scelta differente è stata fatta dal CCNL

⁵ Da questi settori è necessario escludere quello metalmeccanico, considerando che l'Organismo Bilaterale dei Metalmeccanici, pur essendo stato costituito, non è stato ancora attivato.

⁶ Nello specifico la natura degli interventi a sostegno del reddito in questione non è chiarita nei testi contrattuali. Infatti il CCNL Industria Alimentare si limita ad indicare tra le funzioni dell'EBS «l'attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori» mentre il CCNL trasporti

Chimico-Farmaceutico, il quale all'articolo 60 (capitolo XIII) prevede che l'impresa possa istituire un Fondo, gestito dalle parti aziendali e alimentato da risorse delle imprese e dei lavoratori, secondo le modalità previste dall'accordo aziendale⁷. In questo caso, le iniziative dovranno essere rivolte ai lavoratori in CIG inseriti nell'ambito di contratti di solidarietà oppure che siano destinatari di interventi di riqualificazione. La logica seguita dal CCNL in esame è quindi quella di delegare alla singola azienda la scelta della modalità per sostenere il reddito dei propri lavoratori nelle situazioni di difficoltà appena citate. In maniera analoga con quanto appena detto per il CCNL Chimico-Farmaceutico, si esprime il CCNL Salute Pubblica, il quale, all'articolo 94, indica la contrattazione collettiva integrativa come sede per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti tra i quali figura anche il sostegno al reddito.

Infine, per quanto riguarda il CCNL TDS, è interessante notare come sia stato scelto un approccio differente. Infatti, né il testo negoziale né l'Accordo sulla *governance* della bilateralità del 2009 e quello successivo del 2014 prevedono prestazioni di sostegno al reddito dei lavoratori di fonte contrattuale e neppure delegano esplicitamente la materia a livello territoriale. Allo stesso tempo però è possibile notare come a livello territoriale si registrino alcuni casi di prestazioni di sostegno al reddito erogate da Enti Bilaterali Territoriali, eventualmente anche attraverso la costituzione di fondi al loro interno. È questo il caso, ad esempio, del Fondo per il sostegno al reddito e per il welfare territoriale istituito con apposito accordo in data 5 aprile 2019 da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl Romagna e Uiltucs Uil della Provincia di Rimini. Tale fondo risulta essere uno strumento volto ad integrare il reddito dei lavoratori di quelle imprese aderenti all'Ente Bilaterale del Terziario della provincia di Rimini, costituito ex articolo 20 CCNL TDS. Un altro caso simile è rappresentato dall'Ente Bilaterale Territoriale del territorio di Piacenza, costituito in base all'articolo 20 del CCNL da CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, EBINTER e EBURT, il quale prevede tra i suoi servizi quello del sostegno al reddito del lavoratore.

definisce in maniera leggermente più chiara che tra le funzioni dell'EBILOG vi sia anche l'organizzazione di «interventi di sostegno al reddito nella gestione delle crisi aziendali per figure specifiche».

⁷ È necessario chiarire che in questo caso si è di fronte ad una previsione che riconosce alla contrattazione di prossimità la possibilità di istituire un fondo di questo tipo. Dalla natura di questa disposizione deriva l'eventualità che la stessa non venga implementata a livello aziendale.

6. L'utilizzo del contratto con monte ore garantito (MOG) e delle altre forme di flessibilità contrattuale all'interno dei CCNL analizzati

L'articolo 51 del CCNL della somministrazione disciplina il contratto con monte ore garantito (c.d. MOG), introdotto in via sperimentale nel CCNL del 2014 (*supra*, cap. 1, par. 7). Anche questa fattispecie rappresenta una specificità del CCNL della somministrazione. Non è, infatti, presente né negli CCNL oggetto di questo esercizio di comparazione, né in altri CCNL. Si tratta di un contratto di lavoro a tempo determinato con una durata minima di: 1 mese (con una retribuzione garantita pari al 30% su base mensile dell'orario normale a tempo pieno) oppure 3 mesi (con una retribuzione garantita del 25% su base mansione dell'orario normale a tempo pieno). L'obiettivo, come evidenziato nel capitolo precedente, è principalmente quello di offrire alle aziende soluzioni organizzative caratterizzate da intermittenza, occasionalità o brevità, sostituendo la somministrazione di lavoro ad altre tipologie contrattuali flessibili, occasionali o accessorie, garantendo in questo modo ai lavoratori un numero di ore retribuito prefissato, stabilito dal CCNL, anche svolgendone un numero inferiore, nel caso in cui non si siano verificate le condizioni per svolgere la prestazione lavorativa.

La differenza tra queste due forme di MOG, oltre alla diversa durata minima e alla misura della retribuzione garantita, è costituita dai settori nei quali è possibile il ricorso a questa fattispecie (*supra*, cap. 1 par. 7), tutti caratterizzati da una potenziale necessità di flessibilità (ovvero «connotati da una necessaria modulazione flessibile della prestazione» articolo 51, CCNL della somministrazione).

Poiché, come anticipato, il MOG è una fattispecie presente soltanto nel CCNL della somministrazione non è possibile comparare la sua disciplina nei diversi contratti, è tuttavia possibile evidenziare che l. tra i settori presi in analisi, tranne quello della metalmeccanica, rientrano tutti tra quelli nei quali è possibile utilizzare il contratto MOG in base al CCNL della somministrazione. Nello specifico questi rientrano fra quei settori per cui è possibile la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato della durata minima di tre mesi. Inoltre, è possibile verificare la presenza di forme contrattuali alternative rispetto al contratto con monte ore garantito, che soddisfi esigenze simili, almeno dal lato dell'azienda.

Nel CCNL TDS è necessario premettere che agli articoli 73 e 74 si ritrovano due clausole di contingentamento, una relativa alla somministrazione a tempo determinato (15% dell'organico) e una che ricomprende sia i contratti a tempo

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

determinato sia quelli di somministrazione a tempo determinato (28% dell'organico). All'articolo 75 si ritrova una deroga per quelle imprese che, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno. Nei confronti di queste imprese si prevede che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire questi picchi di lavoro siano esclusi dalle limitazioni quantitative ai sensi dell'articolo 23, comma 2, lettera c, del decreto legislativo n. 81/2015. Lo stesso articolo rimanda all'accordo del 17 aprile 2019, siglato dopo l'emanazione del c.d. Decreto Dignità, con il quale viene introdotto l'articolo 66-bis (denominato *Contratto a tempo determinato in località turistiche*) con il quale si disciplinano ulteriori ipotesi di attività stagionali in aggiunta a quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963. Le Parti dichiarano, inoltre, il superamento dell'obbligo di causale, per proroghe o rinnovi previsto per i contratti attivati ai sensi dell'articolo 66 bis. È necessario comunque ricordare che il MOG, rientrando nella sfera della contrattazione a termine, potrebbe essere un utile strumento in grado di soddisfare le esigenze di quelle aziende che devono gestire picchi di lavoro nell'ambito del terziario, distribuzione e servizi.

Per quanto riguarda il CCNL Industria alimentare, in riferimento alla disciplina della somministrazione, l'articolo 21, lettera b, rimanda alle disposizioni legislative vigenti. All'articolo 19 il CCNL fa riferimento ai rapporti caratterizzati da stagionalità. Nello specifico le parti riconoscono la necessità di rapporti di questo tipo abbinata all'esigenza di favorire una occupazione stabile. Per raggiungere questi fini le parti si impegnano affinché il numero dei lavoratori da assumere, il periodo di lavorazione e l'inquadramento professionale siano esaminati preventivamente con le Rsu per verificare l'esatta applicazione delle norme contrattuali e di legge. Inoltre, nel settore alimentare, è possibile ricorrere al contratto MOG con durata minima di tre mesi. Nello specifico, l'utilizzo di questa tipologia contrattuale è regolato dall'accordo del 19 novembre 2019 firmato dalle parti sociali della somministrazione, che regola il suo l'utilizzo presso le aziende operanti nel settore dell'industria alimentare. Tale intesa indica che, tenuto conto dei limiti percentuali previsti dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore, si possano stipulare contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato con MOG a tre mesi, in tutte le aziende del settore contraddistinte dall'applicazione del codice Ateco 10. Inoltre, per i contratti che prevedono un utilizzo complessivo inferiore ai 30 lavoratori somministrati per la singola Agenzia per il Lavoro, è sempre possibile stipulare un contratto iniziale

MOG di tre mesi, previa comunicazione informativa scritta alle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

Il CCNL Trasporti prevede l'utilizzo di strumenti di flessibilità del mercato del lavoro previa informativa alle strutture sindacali competenti e inoltre stabilisce che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti atipici, quindi con contratto a tempo determinato o in somministrazione, non possa superare il 27% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale il 47% a livello di ogni unità produttiva (art. 55). Le parti, con l'ipotesi di accordo del 2017 per il rinnovo del CCNL, aboliscono il divieto di utilizzo del lavoro a chiamata, ma non il divieto di utilizzo del contratto di somministrazione a tempo indeterminato. Viene inoltre escluso l'utilizzo del lavoro intermittente per lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Al fine del confronto dell'oggetto d'analisi, rileva la possibilità, inserita nell'articolo 55, di stipulare contratti a tempo determinato per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, per commesse improvvise, per incrementi di ordini, per l'assunzione di professionalità diverse da quelle impiegate, per l'esecuzione di un servizio o di un appalto predeterminati e per necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa. Per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, *ex* articolo 58 del CCNL in analisi, la fattispecie viene definita come «formula residuale rispetto alle altre forme di lavoro». Si può ricorrere al suo utilizzo per attività per cui non sono sufficienti i normali assetti produttivi aziendali, quando l'assunzione ha luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo, per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate, per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Motivazioni pressoché simili si ritrovano per l'attivazione di un contratto a tempo determinato. È previsto anche in questo caso un'azione di monitoraggio da parte delle RSU/RSA. Con questa premessa si può più facilmente collocare l'utilizzo del contratto di lavoro con un monte ore garantito. Infatti, è necessario ricordare che nello scegliere se utilizzare un contratto di lavoro intermittente a termine o ricorrere al MOG, sarà importante tener presente le motivazioni per cui si è posti davanti a questa scelta, in quanto non si potrà scegliere il MOG per la sostituzione di lavoratori assenti. D'altra parte, è utile sottolineare che la sfera di applicazione del MOG risulta essere però più ampia rispetto a quella del contratto di lavoro intermittente e porta con sé i vantaggi descritti nei paragrafi precedenti.

Il CCNL Chimico-Farmaceutico non prevede molte forme di flessibilità contrattuale. Infatti, il CCNL ex articolo 3, lettera *d*, capitolo I, permette l'utilizzo di un contratto di somministrazione a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa, nel limite massimo di 60 mesi in un arco di 78 mesi per ciascun lavoratore. Inoltre, a riprova della rigidità presente in questo testo negoziale, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 18% in media annua dei lavoratori occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. I limiti percentuali possono essere modificati a livello aziendale. Appare come unica forma di flessibilità il riferimento alla possibilità di derogare questi limiti per far fronte alle "attività stagionali".

Infine, ex articolo 59, Capo II del CCNL Sanità Pubblica, il contratto di somministrazione non è utilizzabile per fronteggiare stabilmente le carenze di organico. L'Azienda o Ente può ricorrere a tale flessibilità tenendo conto dell'economicità dello strumento e della programmabilità delle urgenze. La somministrazione di lavoro a tempo determinato e nello specifico il ricorso al MOG potrà quindi essere utilizzato vantaggiosamente nelle situazioni di emergenza, in alternativa al contratto di lavoro a tempo determinato. Anche qui si rileva l'assenza della possibilità di ricorrere al lavoro intermittente e di conseguenza il MOG si pone come strumento di maggiore flessibilità.

7. Il welfare a confronto

Riguardo al tema del welfare contrattuale, nel primo capitolo è emerso come il CCNL della somministrazione attraverso il sistema della bilateralità di settore ha sempre cercato di garantire diverse prestazioni di welfare a tutela dei lavoratori somministrati, considerando lo sviluppo discontinuo dei loro percorsi lavorativi. Con il CCNL del 2019 ha introdotto l'articolo 14, dove oltre al parallelismo tra le tutele in termini di welfare riconosciute dalle imprese utilizzatrici e quelle offerte dalle stesse APL, si punta ad armonizzare il welfare bilaterale della somministrazione con quello di tutti i settori produttivi, per garantire la parità del "Trattamento Economico Complessivo" ai lavoratori somministrati. Si ritiene allora utile comprendere le tendenze dei sistemi di welfare nei diversi CCNL analizzati.

Nel CCNL Metalmeccanici si ritrova un elemento di specialità: il riconoscimento di un credito welfare dal valore crescente (100 euro nel 2017, 150 euro nel 2018,

IL CCNL PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE A CONFRONTO

200 euro nel 2019). Questo credito, disciplinato dall'articolo 17 del CCNL, è riconosciuto ai lavoratori assunti con un contratto a tempo indeterminato e a quelli assunti con un contratto a tempo determinato con almeno 3 mesi di anzianità. Lo stesso articolo indica la contrattazione di secondo livello come la sede per definire i beni e i servizi e acquistabili attraverso il credito. Al fine di guidare questa delicata definizione è lo stesso CCNL ad elencare, a titolo esemplificativo alcune possibili destinazioni del credito.

Nel settore chimico-farmaceutico recentemente, si è operato recentemente a sostegno alla bilateralità. Infatti, attraverso l'accordo del 15 luglio 2019, sottoscritto da Federchimica, Farminindustria, Ficltem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, è stato stabilito che da gennaio 2020 una quota pari allo 0,1% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. a carico azienda sia destinata a finanziare i fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria, suddividendola come segue: lo 0,05% destinato al contributo al Fonchim (che passa dallo 0,20% allo 0,25%), il restante 0,05%, pari a € 1,50, (*sic*) destinato al contributo mensile a Faschim (che passa da € 21 a € 22,50). Sempre da gennaio 2020 è stato, inoltre, previsto un aumento di € 1,00 mensile, a carico del lavoratore, del contributo al Faschim (che passa da € 3 a € 4). È chiaro come l'investimento voluto dalle parti in materia di welfare non è scindibile dal sostegno ai fondi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa. È inoltre necessario ricordare come in sede aziendale questi contributi possano essere incrementati.

Seguendo una logica molto simile, il CCNL Industria Alimentare non riconosce un credito welfare, come nel CCNL Metalmeccanici, ma fa molto affidamento alla bilateralità e all'integrazione compiuta in sede aziendale. Come ricordato nel primo paragrafo di questo capitolo, il settore dell'industria alimentare fa affidamento ai fondi FASA (assistenza sanitaria integrativa) e ALIFOND (previdenza complementare). È necessario, per completare il quadro, ricordare la presenza di altri due strumenti di welfare: il Fondo Aiuti e Solidarietà Alimentare, disciplinato dall'articolo 74-*bis*, e la copertura assicurativa per il rischio vita, disciplinato dall'articolo 74-*ter*. Nello specifico, il primo di questi strumenti è volto, secondo una logica solidaristica, a gestire interventi a favore di popolazioni colpite da situazioni di emergenza alimentare. Per il resto, il welfare contrattuale si sviluppa a livello aziendale con interventi integrativi che utilizzano come base proprio gli strumenti appena esposti.

È chiaro che la tendenza generale sia ovviamente quella di collegare gli interventi di welfare alle strutture bilaterali. Questo avviene nel CCNL TDS, che agli articoli 95-96-97 definisce i tre fondi finalizzati a sostenere misure di previdenza

complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione continua, nel CCNL Trasporti, che fa lo stesso agli articoli 50-51-52. Il CCNL Salute Pubblica si spinge un po' oltre rispetto agli altri in quanto, attraverso l'articolo 94, dedica uno spazio *ad hoc* al welfare integrativo e chiarisce che le aziende e gli enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali le iniziative di sostegno al reddito della famiglia, il supporto all'istruzione e la promozione del merito dei figli, i contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale, i prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili, le polizze assicurative. Al secondo comma ribadisce la centralità della bilateralità nel sistema di welfare, indicando come forma di finanziamento il Fondo premialità e fasce.

In conclusione, è possibile affermare che il quadro che si mostra all'osservatore, con riferimento ai CCNL diversi dalla somministrazione, sia quello di un sistema di welfare contrattuale fortemente concentrato sui fondi di assistenza sanitaria integrativa e di previdenza complementare, oltre al caso del CCNL Metalmeccanici che riconosce anche un credito welfare in *flexible benefits*. In un quadro di questo tipo il CCNL della somministrazione appare in uno stato leggermente più avanzato di sviluppo della tematica del welfare poiché, proprio per realizzare un parallelismo tra il proprio sistema di welfare e quelli delle imprese utilizzatrici, non rinuncia ad integrare quest'ultimi mantenendo le molteplici forme di sostegno previste per i lavoratori descritte in queste pagine.

8. L'apprendistato

L'apprendistato è un istituto la cui implementazione è rimessa in larga parte alla contrattazione collettiva. Infatti, seppur inquadrato in una disciplina nazionale, la sua regolamentazione trova una specifica declinazione in ogni settore merceologico in base a quanto stabilito dai CCNL di riferimento. Tra gli elementi caratterizzanti la disciplina dell'apprendistato nel CCNL della somministrazione (*supra*, cap. 1, par. 9) emerge il fatto che tale CCNL non si limita alla regolamentazione dell'apprendistato di secondo livello (il c.d. apprendistato professionalizzante) ma, recependo quanto indicato nel decreto legislativo n. 81/2015, si esprime, seppur sinteticamente, anche sull'apprendistato di primo e terzo livello. Il medesimo approccio si riscontra unicamente in altri due CCNL: il CCNL Metalmeccanici e il CCNL TDS. In tutte le altre intese, invece, le parti si esprimono unicamente sull'apprendistato professionalizzante.

8.1. L'apprendistato duale

Per quanto riguarda l'apprendistato duale, il CCNL della somministrazione rimanda alla disciplina stabilita dalle fonti normative nazionali e regionali e al CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice per ciò che è di sua competenza. In assenza di quest'ultimo, specifica di fare riferimento all'Accordo Interconfederale in materia di Apprendistato sottoscritto il 18 maggio 2016 da Confindustria e da CGIL, CISL e UIL. È quindi possibile affermare che il CCNL della somministrazione presenta una disciplina per l'apprendistato duale meno approfondita rispetto a quella contenuta nel CCNL Metalmeccanici. Nello specifico quest'ultimo regola l'apprendistato di primo livello, indicando una durata minima di 6 mesi e una durata massima connessa al titolo di studio da conseguire. L'apprendistato può essere prorogato di un anno per consolidare le competenze ottenute, culminate nel conseguimento del titolo, oppure proprio per permettere il conseguimento del titolo non avvenuto nel tempo previsto. La formazione è strutturata, attraverso un piano formativo, in formazione interna ed esterna. Inoltre, sono disciplinati un periodo di prova di 160 ore, una retribuzione coerente con il III livello di inquadramento (definito convenzionalmente come punto di riferimento) e la possibilità di trasformare questo apprendistato in un apprendistato professionalizzante di massimo 12 mesi. In maniera meno dettagliata il CCNL TDS dispone la possibilità di prosecuzione del contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studi scolastico o di una certificazione tecnica superiore attraverso un ordinario rapporto a tempo indeterminato e con un inquadramento di un livello inferiore rispetto a quello conseguito tramite l'apprendistato. Anche in questo caso una volta concluso il contratto di apprendistato di I livello, è possibile proseguire il rapporto di lavoro con un contratto di apprendistato professionalizzante.

Passando alla disciplina dell'apprendistato di terzo livello, è possibile brevemente accennare al fatto che sia il CCNL Metalmeccanici che il CCNL TDS definiscono anche una disciplina per questa tipologia di apprendistato. Il CCNL TDS si limita a prevedere che, per la prima metà del periodo di apprendistato, gli apprendisti di terzo livello assunti vengano inquadrati con due livelli inferiori rispetto al livello in cui è inquadrata la qualificazione di destinazione, mentre nella seconda metà del periodo di apprendistato siano inquadrati con un livello inferiore rispetto all'inquadramento di destinazione. Il CCNL Metalmeccanici stabilisce che il progetto formativo indichi la formazione e la sua durata e, allo stesso tempo, che esso sia concordato tra l'istituzione scolastica e il datore di lavoro. Inoltre, il periodo di prova, che deve essere apposto per iscritto, è pari alla durata ordinaria prevista dal livello di inquadramento iniziale. Inoltre, si prevede che negli

apprendistati di III livello, con durata superiore a un anno, nella prima parte del rapporto l'apprendista sia sottoinquadrate di due livelli, mentre nella seconda metà sia sottoinquadrate di un livello rispetto a quello di destinazione.

8.2. L'apprendistato professionalizzante

Il CCNL della somministrazione rinvia esplicitamente a quanto definito dal CCNL dell'impresa utilizzatrice con riferimento alla retribuzione, all'inquadramento, all'orario di lavoro e al patto di prova. Infatti, tutto ciò che non viene disciplinato direttamente dall'intesa negoziale ricade al di sotto della disciplina del CCNL dell'utilizzatore. È questo anche il caso, della durata dell'apprendistato che quindi varia in base al settore nel quale l'apprendista viene inviato in missione. A tal fine è utile ricordare che il CCNL Metalmeccanici fissa una durata minima di 6 mesi (obbligatoria se l'apprendista ha già ottenuto la qualifica) e massima di 36; il CCNL Industria Alimentare la collega al livello di inquadramento da raggiungere (passando da una durata massima di 24 mesi ad una di 36 mesi); il CCNL Trasporto, sempre in base al livello di inquadramento, pone una durata massima 4 o 5 anni per gli apprendistati di alcune professioni artigiane; il CCNL Chimici fissa una durata minima di 6 mesi e una massima di 36 mesi; il CCNL TDS di 3 anni.

Anche con riguardo alla disciplina dell'inquadramento, il riferimento è sempre il CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice. La disposizione legislativa prevede (art. 42, comma 5, lett. b, d.lgs. n. 81/2015) che l'apprendista possa essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica da raggiungere. Le differenziazioni tra CCNL riguardano la gradazione. In alcuni casi infatti il periodo di apprendistato è suddiviso in tre sottoperiodi e nel terzo periodo l'apprendista è collocato nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica "di uscita" oggetto della formazione dell'apprendistato (CCNL Industria Alimentare, CCNL Metalmeccanici). In altri casi, invece, il percorso prevede un sottoinquadramento di due livelli nella prima metà di apprendistato e di un livello nella seconda metà (CCNL Chimico-Farmaceutico, CCNL TDS), con il conseguito del livello di destinazione soltanto al termine del periodo di apprendistato.

Il CCNL della somministrazione si concentra prevalentemente sugli aspetti formativi, per garantire che l'apprendista compia il percorso formativo necessario per l'acquisizione della qualificazione professionale prevista. Sotto questo profilo, pertanto, elementi da porre al vaglio dell'analisi sono rappresentati dalla

IL CCNL PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE A CONFRONTO

disciplina relativa al piano formativo monte ore formativo e soprattutto alla struttura del tutoraggio. Con riferimento al primo aspetto, il piano formativo – redatto da APL, impresa utilizzatrice e lavoratore – precisa la formazione da svolgere al fine di conseguire la qualificazione professionale. Si prevede la possibilità che sia FORMA.TEMP a finanziare la formazione dell'apprendista, il quale dovrà dare il parere di conformità entro 12 giorni, trascorsi i quali il piano formativo si intende approvato.

Rispetto, invece, al tutoraggio vale ricordare che la peculiarità dell'apprendistato in somministrazione è rappresentata dalla presenza di due tutor, uno di espressione dell'azienda utilizzatrice e un altro individuato all'interno dell'agenzia. Inoltre, il CCNL di riferimento garantisce un monitoraggio continuo dell'attuazione del piano formativo, infatti l'apprendista è sottoposto ad un colloquio semestrale con l'APL. Deve essere inoltre ricordato il ruolo delle Commissioni Sindacali Macro Territoriali (CSMT), le quali svolgono una funzione di informazione, confronto e controllo e sono tenute ad una costante attività di monitoraggio sulle modalità attuative dei percorsi di apprendistato, in conformità con quanto previsto dai piani formativi individuali. In tutti gli altri CCNL analizzati, non essendo presente il soggetto interposto (l'APL), spetta all'unico tutor, quello aziendale, la verifica dell'erogazione della formazione in conformità al piano formativo.

Una tendenza comune è la stretta connessione tra il sistema di bilateralità e l'erogazione di parte della formazione. Infatti, esattamente come al comma 9 dell'articolo 26 del CCNL della somministrazione si stabilisce che gli apprendisti possano accedere alla formazione erogata da FORMA.TEMP e alle prestazioni EBITEMP e Fondo di Solidarietà, anche in altri accordi avviene lo stesso. Il CCNL TDS individua nel fondo FOR.TE il finanziamento per la formazione.

Infine, è necessario trattare la tematica delle tutele del rapporto di apprendistato. In questo il CCNL della somministrazione pone delle tutele non indifferenti tra le quali spicca l'obbligo in capo all'APL di ricollocare l'apprendista in un'altra impresa utilizzatrice nel caso in cui il piano formativo sia stato completato in misura inferiore al 70% e la missione sia stata interrotta o per cause indipendenti dalla volontà delle parti stipulanti il contratto di lavoro (quali, ad esempio, chiusure aziendali). Negli altri CCNL una forma di tutela di questa portata non può trovarsi, mentre è possibile nell'ambito della somministrazione poiché appunto l'agenzia, datore di lavoro, ha la possibilità di individuare una diversa impresa utilizzatrice presso cui inviare in missione l'apprendista.

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

Allargando il campo dell'analisi, è possibile ricomprendere nel macrotema della tutela del rapporto dell'apprendista le disposizioni che definiscono le percentuali minime di conferma degli apprendisti. Disposizioni di questa portata si ritrovano nel CCNL Trasporto (che impone la conferma di almeno il 90% degli apprendisti artigiani e dell'80% degli apprendisti professionalizzanti al fine di poter assumere altri apprendisti), nel CCNL Chimico-Farmaceutico (che impone alle imprese, con almeno 50 dipendenti, la necessità di confermare il 30% degli apprendisti scaduti negli 36 mesi precedenti per poter attivare un nuovo apprendistato) e nel CCNL TDS (che impone la conferma di almeno il 20% degli apprendisti al fine di poter attivare altri apprendistati). È ovvio che, rispetto a queste ultime disposizioni analizzate, la logica che viene seguita è diversa. Se infatti è ribadito comunque all'articolo 26 comma 6 il riferimento all'obbligo di conferma previsto dalle norme vigenti in materia di Apprendistato Professionalizzante in capo all'APL, è altrettanto vero che il CCNL della somministrazione risponda innanzitutto all'esigenza di garantire la continuità occupazionale dell'apprendista, attraverso norme come l'obbligo di ricollocamento poc'anzi accennato. In altre parole, se nell'ambito del CCNL della somministrazione si punta ad una tutela della continuità occupazionale, nell'ambito degli altri CCNL invece si mira unicamente ad una stabilizzazione del rapporto di lavoro. In conclusione, è necessario sottolineare l'assenza del tema dell'apprendistato dal CCNL Salute Pubblica.

9. Tavola sinottica

	CCNL SOMMINISTRAZIONE	CCNL METALMECCANICI	CCNL COMMERCIO	CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE	CCNL LOGISTICA E TRASPORTI	CCNL CHIMICO- FARMACEUTICO	CCNL SANITÀ PUBBLICA
Bilateralità del settore	EBITEMP: Ente bilaterale nazionale per i lavoratori somministrati FORMA.TEMP: Fondo per la formazione professionale per i lavoratori somministrati FON.TE: si fa riferimento al fondo del CCNL Commercio FSBS: Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di settore ex d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148	OBM: Ente di riferimento per il settore, previsto dal CCNL 2012 ma non ancora attivato COMETA: Fondo di previdenza complementare di settore MètaSalute: fondo di assistenza sanitaria di settore	EBINTER: Ente Bilaterale Nazionale del settore Terziario FONDO EST: Fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore FOR.TE: Fondo interprofessionale di formazione continua FON.TE: Fondo di previdenza complementare per i lavoratori del commercio, del turismo e dei servizi	EBS: Ente Bilaterale del settore dell'industria alimentare OBA: Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nell'Industria Alimentare FASA: Fondo assistenza sanitaria alimentaristi ALIFOND: Fondo previdenza complementare per il settore alimentare	EBILOG: Ente Bilaterale Nazionale per il settore "Logistica, Trasporto Merci e Spedizione" FONDO PRIAMO: Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori della logistica SANILOG: Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori della logistica	OBCF: Organismo Bilaterale Chimico Farmaceutico FONCHIM: fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'industria chimica e chimico farmaceutica FASCHIM: fondo nazionale di assistenza sanitaria per i lavoratori dell'industria chimica e chimico farmaceutica	PERSEO-SIRIO: Fondo di previdenza complementare dei lavoratori della Pubblica Amministrazione e della Sanità
Formazione	Art. 11 Doppio binario di formazione per i lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato	Art. 7 Diritto allo studio e alla formazione professionale	Art. 108 Individuazione delle attività e della fonte di finanziamento (FOR.TE)	Art. 3 Individua destinatari e risorse. Importante ruolo dell'OBA	Art. 22 Congedo per diritto allo studio. La formazione professionale non è trattata	Artt. 63 e 64 Formazione è compito dell'OBCF e si prevede il delegato alla formazione	Artt. 54 e 55 Formazione professionale come assolvimento ad un obbligo legale dettato dall'attività del settore

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

	Formazione sviluppata	Formazione sviluppata	Formazione poco sviluppata	Formazione poco sviluppata	Formazione poco sviluppata	Formazione sviluppata	Formazione poco sviluppata
Qualificazione e riqualificazione professionale	Art. 12 Diritto mirato a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale	Art. 5 Commissione nazionale sulle Politiche Attive: ha il compito di promuovere riqualificazione e il reinserimento lavorativo	Art. 21 Ente Bilaterale Nazionale: ha il compito di promuovere progetti di formazione e/o riqualificazione al fine di favorire il reinserimento	Art. 1-bis Ente Bilaterale di Settore (EBS): ha tra le sue funzioni la riqualificazione professionale dei lavoratori	Art. 52 Ente Bilaterale- (EBILOG): ha tra le sue funzioni la riqualificazione professionale.	Art. 60 Riconoscimento della possibilità di istituire un fondo aziendale per la riqualificazione professionale	NO
Continuità occupazionale	Artt. 25, 28 -Incentivi per assunzioni a tempo indeterminato -Procedura per mancanza di occasioni di lavoro (MOL)	Art. 4 Diritto di precedenza per lavoratori assunti a tempo determinato	Artt. 71, 73, 76 -Clausole di contingentamento -Diritto di precedenza	Art. 18 Diritto di informazione e di precedenza per i lavoratori assunti a tempo determinato (almeno 6 mesi di anzianità)	Art. 55 Diritto di precedenza per i lavoratori assunti a tempo determinato	Art. 60 Diritto di precedenza per i lavoratori assunti a tempo determinato	NO
MOG (Contratto con monte ore garantito)	Art. 51: Disciplina del contratto con monte ore garantito, tipico del settore	NO	NO	NO	NO	NO	NO

IL CCNL PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE A CONFRONTO

Sostegno al reddito	Art. 10: Affidamento a FORMA.TEMP ed EBITEMP	NO	Affidamento alla bilateralità, nello specifico agli Enti Bilaterali Territoriali (non è esplicitato nel CCNL)	Art. 1 bis Affidamento all'EBS	Art. 52 Affidamento ad EBILOG	Art. 60 Riconoscimento della possibilità di istituire un fondo aziendale per il sostegno al reddito	Art. 94 Indica la contrattazione collettiva integrativa come sede per la concessione di forme di sostegno al reddito
Tutela del reddito	Art. 32: Indennità di disponibilità, istituto tipico del settore L'indennità rappresenta un elemento aggiuntivo rispetto allo schema ordinario		Affidamento alla bilateralità	Affidamento alla bilateralità	Affidamento alla bilateralità	Affidamento alla contrattazione di prossimità	Affidamento alla contrattazione di prossimità
Fondo di solidarietà bilaterale	Fondo di Solidarietà Alternativo di Settore (FSBS)	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Lavoro dei giovani	Art. 26 Disciplina dell'apprendistato di I, II e III livello	Art. 5, Sez. IV, Tit. I e Allegati: Disciplina dello apprendistato di I, II e III livello	Capo I della Sez. IV: Disciplina dello apprendistato di I, II e III livello	Art. 21 e Allegato 21: Disciplina Dello apprendistato di II livello	Art. 57: Disciplina apprendistato II livello	Art. 3: Disciplina apprendistato di II livello	NO

Capitolo 3.

IL PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO DALLA DIRETTIVA EUROPEA AL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

1. L'introduzione della direttiva europea 2008/104/CE

Con la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 sul lavoro tramite agenzia (secondo la terminologia adottata dalla direttiva), si portano a conclusione gli sforzi volti a fornire una regolamentazione della materia a livello comunitario, incominciati all'inizio degli anni Ottanta del secolo scorso con la *Proposta di direttiva del Consiglio in materia di lavoro temporaneo*, presentata dalla Commissione il 7 maggio 1982 e riproposta, con modifiche, il 6 aprile 1984. Si riteneva, infatti, necessario l'introduzione di un quadro armonizzato a livello comunitario, poiché le causali di ricorso al lavoro tramite agenzia, la posizione giuridica, lo status e le condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia nell'Unione europea erano caratterizzati da una grande diversità¹.

Negli anni Novanta, con l'introduzione, attraverso il Trattato di Maastricht, del c.d. metodo del dialogo sociale (ai sensi dell'attuale art. 154 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea), cioè del coinvolgimento delle parti sociali a livello europeo per la definizione della legislazione comunitaria in materia di politiche sociali e dell'occupazione, si pensava di poter arrivare ad un ravvicinamento delle discipline giuridiche degli Stati membri in materia di lavoro tramite agenzia. D'altra parte, grazie all'applicazione di tale metodo si è potuto regolamentare a livello comunitario il lavoro a tempo parziale e il lavoro a tempo determinato. Infatti, l'accordo quadro del 6 giugno 1997 sul lavoro a tempo parziale tra UNICE, CES e CEEP è stato successivamente attuato dalla direttiva del Consiglio n. 81 del 15 dicembre 1997 e l'accordo quadro del 18 marzo 1999 sui contratti di lavoro a tempo determinato tra UNICE, CES e CEEP è stato attuato attraverso la direttiva del Consiglio n. 70 del 28 giugno 1999.

¹ In questo senso si esprime la stessa direttiva 2008/104/CE al Considerando n. 10.

Come ricorda la stessa direttiva 2008/104/CE, nel preambolo dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato siglato il 18 marzo 1999, le parti firmatarie dichiaravano che intendevano valutare la necessità di un accordo analogo per il lavoro tramite agenzia e pertanto avevano deciso di non inserire i lavoratori tramite agenzia (in somministrazione) nella direttiva sul lavoro a tempo determinato. UNICE, CEEP e CES comunicavano infatti alla Commissione, con una lettera congiunta del 29 maggio 2000, l'intenzione di avviare la procedura di consultazione, chiedendo successivamente una proroga oltre il termine dei nove mesi previsti. Tuttavia, il 21 maggio 2001 le parti sociali dovettero riconoscere il fallimento dei negoziati, non riuscendo ad arrivare ad un accordo.

Eppure, durante le trattative le parti avevano raggiunto un accordo su due questioni rilevanti: la necessità da parte degli Stati membri di chiarire lo stato giuridico dei lavoratori tramite agenzia e l'obbligo per gli Stati membri di disporre il principio di parità di trattamento dei lavoratori tramite agenzia rispetto a un «lavoratore comparabile». Ciò nonostante, rimaneva un rilevante punto di disaccordo, proprio riguardante la definizione di «lavoratore comparabile». Secondo ETUC doveva essere il lavoratore dipendente dell'impresa utilizzatrice, mentre secondo le organizzazioni imprenditoriali doveva spettare agli Stati membri stabilire le regole per la determinazione del «lavoratore comparabile»².

A seguito del mancato accordo tra le parti sociali europee, l'iniziativa passò alla Commissione Europea che il 27 agosto 2002 presentò una propria proposta agli Stati membri. Tuttavia, anche il confronto tra gli Stati membri, non soltanto quello tra le parti sociali a livello europeo, si rivelò alquanto complesso, con posizioni contrapposte e una particolare opposizione su diverse questioni in particolare da parte di Danimarca, Germania, Irlanda e Regno Unito.

Soltanto le dichiarazioni congiunte di Eurociett e Uni-Europa³ del febbraio 2007 e maggio 2008, oltre all'accordo tra TUC (*Trades Union Congress*) e CBI (*Confederation of British Industry*) del maggio 2008 che consentì al governo inglese di modificare la posizione decisamente contraria alla direttiva, segnarono

² La testimonianza delle negoziazioni per un accordo in materia di lavoro tramite agenzia è offerta da W. Beirnaert, *Report on negotiations of the European social partners towards an EU-wide collective agreement on temporary agency work*, in R. Blanpain, R. Graham (eds.), *Temporary Agencies Work and the Information Society*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2004, n. 50, 297-299.

³ Cfr. Eurociett, Uni-Europa, *Joint Declaration within the framework of the flexicurity debate*, 27 febbraio 2007, e Eurociett, Uni-Europa, *Joint Declaration on the draft Directive on working conditions for temporary agency workers*, 29 maggio 2008.

un punto di svolta verso l'adozione della direttiva. In particolare, la dichiarazione congiunta del 2008 metteva in particolare risalto il principio della parità di trattamento dei lavoratori tramite agenzia rispetto ai lavoratori dipendenti delle aziende utilizzatrici sin dal momento dell'assunzione, con eventuali deroghe da concordare tra le parti sociali a livello nazionale. La nuova proposta della Commissione recepì le posizioni delle parti sociali europee (e britanniche), dando particolare rilievo a tale aspetto.

2. Il principio di parità di trattamento nella direttiva europea

La direttiva 2008/104/CE è stata approvata per introdurre «un quadro armonizzato a livello comunitario per la tutela dei lavoratori tramite agenzia» (Considerando n. 23, direttiva 2008/104/CE), intervenendo pertanto sulla disciplina del rapporto di lavoro o meglio delle condizioni di lavoro e di occupazione. Il legislatore europeo non pone, invece, delle norme di struttura⁴ volte a regolare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro degli operatori, sono infatti escluse dalla direttiva europea 2008/104/CE norme riguardanti «i requisiti nazionali in materia di registrazione, autorizzazione, certificazione, garanzia finanziaria o controllo delle agenzie di lavoro interinale» (art. 4, comma 4), anche se contemporaneamente viene richiesto agli Stati membri, di riesaminare i divieti e le restrizioni al ricorso al lavoro tramite agenzia (art. 4, comma 2), al fine di verificare se sussistano condizioni particolari che ne giustificano l'esistenza oppure se fosse possibile la loro rimozione.

La direttiva si focalizza, pertanto, quasi esclusivamente sui profili di tutela dei lavoratori somministrati, ponendosi l'obiettivo di costruire un quadro normativo «non discriminatorio, trasparente e proporzionato» nel rispetto della diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali (Considerando n. 12, direttiva 2008/104/CE).

La tutela dei lavoratori insieme al miglioramento della qualità del lavoro tramite agenzia sono individuati quali finalità della direttiva (art. 2) e tali obiettivi intendono essere perseguiti «garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento» (art. 2). Pertanto, il principio di parità di trattamento può essere considerato il fulcro della direttiva europea 2008/104/CE, che infatti già nel

⁴ Sulle norme di struttura si veda M. Tiraboschi, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Giappichelli, 1999, 213 e ss. A livello internazionale è la Convenzione OIL n. 181/1997 sulle agenzie private per l'impiego che definisce regole strutturali per il mercato della somministrazione e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

IL PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO DALLA DIRETTIVA EUROPEA AL TRATTAMENTO ECONOMICO

Considerando n. 14 afferma che «le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se fossero direttamente impiegati dall'impresa». Insieme alla tutela del lavoratore, tale principio ha la funzione di prevenire una concorrenza basata sul costo del lavoro dovuta a un diverso trattamento economico e/o normativo del lavoratore tramite agenzia rispetto alle condizioni applicate presso l'utilizzatore.

Il principio è definito nello specifico dall'articolo 5, comma 1, negli stessi termini indicati in premessa, oltre a stabilire che debba valere per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice.

Alla luce della definizione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» fornita dall'articolo 3, paragrafo 1, lettera *f*, il principio di parità di trattamento riguarda non soltanto gli aspetti retributivi, ma anche l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, il periodo di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi. Si deve tuttavia osservare che non viene fornita una definizione di retribuzione, rimandando pertanto alle nozioni stabilite da ciascun Stato membro. Viene, invece, specificato il principio di parità con riferimento alle regole vigenti a tutela: delle donne in stato di gravidanza o allattamento, dei bambini o dei giovani (art. 5, comma 1, lett. *a*), della parità tra uomini e donne e di «qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali» (art. 5, comma 1, lett. *b*).

Il principio di parità di trattamento trova applicazione anche con riferimento all'accesso alle strutture e attrezzature collettive (servizi di ristorazione, servizi di trasporto, infrastrutture di accoglienza dell'infanzia), cui fa riferimento l'articolo 6, comma 4. Tali servizi devono essere garantiti alle stesse condizioni dei lavoratori dipendenti, salvo che esistano «ragioni oggettive che giustifichino un trattamento diverso».

Poiché, è stato ricordato che nel processo di negoziazione tra le parti sociali a livello europeo un rilevante punto di disaccordo riguardava la definizione di «lavoratore comparabile» rispetto al quale doveva misurarsi la parità di trattamento, vale osservare che nella direttiva è stato abbandonato tale concetto di «lavoratore comparabile», appunto per la difficoltà di definizione. Si è invece optato per una formulazione che non fa riferimento ad un lavoratore dell'utilizzatore, ma alle condizioni «che si applicherebbero» se i lavoratori

«fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro».

2.1. Le deroghe al principio di parità di trattamento

Nonostante la evidente rilevanza del principio di parità di trattamento nell'ambito della somministrazione di lavoro a tutela dei lavoratori e della concorrenza, come già ricordato, tale principio ha rappresentato uno dei principali ostacoli al raggiungimento di un accordo attraverso il dialogo sociale, nonché uno dei punti critici anche durante il processo di elaborazione della direttiva e di ricerca del consenso tra gli Stati membri. Per superare le difficoltà per il raggiungimento di un accordo (in particolare poste dalla Gran Bretagna), sono allora state previste delle possibili deroghe al principio di parità di trattamento, legittime solo in presenza di un livello adeguato di tutele e sotto il “controllo”, mediante consultazione preventiva, delle parti sociali.

L'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE individua tre tipologie di deroghe. Il comma 2 del menzionato articolo 5 disciplina una deroga concernente la parità di trattamento riferita alla retribuzione. Essa ammette che gli Stati membri possano, previa consultazione delle parti sociali, prevedere eccezioni al principio di parità di trattamento applicabile ai lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato, a condizione che costoro «continuino a essere retribuiti» nel periodo che intercorre tra una missione e un'altra. Tale deroga trova la sua “legittimazione” rispetto al fatto che sia applicabile soltanto ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, «tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto» (Considerando n. 15, direttiva 2008/104/CE). Rispetto alla continuità retributiva tra due diverse missioni, non è specificato se la “retribuzione” debba essere piena oppure sia sufficiente per soddisfare il requisito anche una “indennità di disponibilità”.

Il comma 3 dell'articolo 5 della direttiva prevede che le parti sociali possano in sede di contrattazione collettiva stabilire, nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia, modalità alternative di applicazione del principio di parità di trattamento riguardanti le condizioni di lavoro e d'occupazione dei lavoratori. Rispetto alla contrattazione collettiva, la direttiva non stabilisce il livello della contrattazione collettiva che può derogare al principio di parità di trattamento, per cui il «livello appropriato» viene stabilito da ciascun Stato membro.

Infine, il comma 4 dell'articolo 5 della direttiva ammette che, negli ordinamenti in cui i contratti collettivi non siano universalmente applicabili né per legge né per prassi, sia possibile che lo Stato, previa consultazione delle parti sociali a livello nazionale e in base a un accordo concluso con le stesse, stabilisca modalità alternative riguardanti le condizioni di base di lavoro e d'occupazione in deroga al principio di cui al paragrafo 1. Con tale deroga la direttiva europea ammette la possibilità che la parità di trattamento decorra in modo posticipato dopo un «periodo di attesa».

3. L'analisi comparata dell'applicazione del principio di parità di trattamento

Nonostante l'implementazione della direttiva in tutti gli ordinamenti nazionali, gli approcci nell'applicazione del principio di parità di trattamento sono alquanto diversificati. Molti paesi europei applicavano il principio di parità di trattamento anche prima della trasposizione della direttiva europea negli ordinamenti nazionali. Indubbiamente, tale disposizione sancita a livello europeo ha determinato una adozione diffusa, d'altra parte l'obiettivo della direttiva era proprio l'introduzione di un «quadro armonizzato a livello comunitario» (Considerando n. 23, direttiva 2008/104/CE). Gli Stati membri lo hanno stabilito a livello legislativo o contrattuale. Tuttavia, un buon numero di paesi si avvale delle deroghe previste dalla direttiva.

In Paesi come Francia e Italia, il principio di parità di trattamento era vigente anche prima dell'adozione della direttiva ed è attuato attraverso «disposizioni pervasive e solide»⁵ senza «periodi di attesa». In Italia, esisteva una deroga al principio di parità di trattamento (ai sensi dell'art. 13, d.lgs. n. 276/2003) volta ad incentivare l'assunzione da parte di agenzie di somministrazione di lavoratori svantaggiati al fine di un loro inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Tuttavia, essa è stata eliminata alla legge n. 92/2012.

All'estremo opposto si trova il Regno Unito, dove non vigeva tale principio e che, proprio per questo, osteggiava l'introduzione della direttiva. A seguito dell'adozione, si è conformato, applicando tuttavia la deroga ammessa dall'articolo 5, comma 4, riguardante il momento di decorrenza della parità di trattamento, che interviene soltanto dopo 12 settimane consecutive di svolgimento

⁵ S. Deakin, M. Freedland, A. Koukiadaki, J. Prassl, *Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries*, International Labour Office, 2016, 46.

della stessa mansione presso lo stesso utilizzatore, nell'ambito di una o più missioni. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore cambi sostanzialmente le proprie mansioni o sia inviato in missione presso un diverso utilizzatore «l'orologio si azzerà»⁶. L'ordinamento britannico prevedeva inoltre la deroga consentita dall'articolo 5, comma 2, della direttiva, ovverossia la possibilità di non applicare la parità del trattamento retributivo in caso di lavoratori assunti a tempo indeterminato, quando garantiti da un'indennità di disponibilità tra due missioni. Tale deroga è stata abrogata a decorrere dal 6 aprile 2020, per cui i lavoratori con contratto a tempo indeterminato godranno della parità di trattamento trascorse 12 settimane.

La deroga al principio di parità di trattamento per il lavoratore somministrato con un contratto a tempo indeterminato e indennità di disponibilità tra una missione e un'altra è adottata in Svezia. La parità di trattamento è in generale sancita dalla contrattazione collettiva, che quindi può derogarvi. Anche Irlanda, Malta, e Ungheria applicano tale tipologia di deroga⁷, con le seguenti specifiche. In Irlanda, la deroga alla parità di trattamento per questa tipologia di lavoratori è prevista per tutta la durata della missione a condizione che l'indennità di disponibilità corrisponda almeno alla metà della retribuzione percepita durante la missione più recente. A Malta, la deroga si applica se il lavoratore tra una missione e l'altra continua a ricevere la stessa retribuzione. In Ungheria, la deroga è valida per i primi 183 giorni del rapporto di lavoro, dal 184° giorno anche per questa fattispecie è garantita la parità di trattamento.

Con riferimento alla deroga ai sensi dell'articolo 5, comma 3, della direttiva per la quale gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di concludere contratti collettivi che derogano alla parità di trattamento nel rispetto della protezione globale dei lavoratori, si segnalano come Stati membri adottanti: Austria, Bulgaria, Danimarca, Finlandia, Germania, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Svezia e Ungheria⁸. In Germania, è possibile per la contrattazione collettiva derogare alla parità di trattamento, con la limitazione introdotta nel 2017, per la quale la deroga

⁶ Cfr. A. Sartori, *La somministrazione di lavoro in Europa una riflessione comparativistica nel decennale della direttiva*, in Calcaterra L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e Diritto dell'Unione Europea dopo il decreto dignità*, Editoriale Scientifica, 2019, 456.

⁷ Così Commissione Europea, *Relazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni sull'applicazione della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale*, COM(2014)176 final Bruxelles, 21 marzo 2014, 6.

⁸ Così Commissione Europea, *Relazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni sull'applicazione della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale*, cit., 8.

non è applicabile oltre i nove mesi dall'inizio della missione presso l'utilizzatore (con alcune eccezioni che consentono un periodo derogatorio più lungo, non oltre i 15 mesi).

Rispetto alla deroga prevista dall'articolo 5, comma 4, con particolare riferimento alla possibilità che la parità di trattamento decorra in modo posticipato dopo un «periodo di attesa», oltre al Regno Unito, già citato, anche Malta prevede tale deroga, limitata a 4 settimane, per missioni di durata superiore a 14 settimane.

4. Il principio di parità di trattamento nell'ordinamento italiano

Nell'ordinamento italiano, il principio di parità di trattamento tra le condizioni di lavoro applicate ai lavoratori in somministrazione e quelle che si applicherebbero se il lavoratore fosse assunto direttamente dall'impresa utilizzatrice è disciplinato dall'articolo 35 del decreto legislativo n. 81/2015, dove al comma 1 dispone che «per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore».

La disciplina, frutto di una lunga evoluzione normativa di cui si dirà di seguito, si pone in linea con la tendenza del legislatore di vietare rigorosamente qualsiasi discriminazione⁹, in modo da escludere ogni forma di concorrenza basata sul costo del lavoro tra la somministrazione e l'assunzione diretta del lavoratore da parte dell'utilizzatore della prestazione. Il principio di parità di trattamento, infatti, è idoneo a «contrastare una competitività tra imprese basata esclusivamente sull'abbattimento del costo del lavoro»¹⁰. Il contratto di lavoro subordinato ordinario deve rappresentare il «parametro di determinazione dei trattamenti che vanno assicurati ai lavoratori»¹¹, facendo così in modo che il trattamento economico e normativo del lavoratore sia «una variabile non dipendente dalla transizione economica tra le due imprese»¹², rigettando qualsiasi

⁹ Cfr. C. Alessi, *Il principio di non discriminazione nei rapporti di lavoro atipici: spunti dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in O. Bonardi (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Ediesse, 107.

¹⁰ D. Garofalo, *Lavoro, imprese e trasformazioni organizzative*, Relazione alle Giornate di studi AIDLASS, Cassino 18-19 maggio 2017, in <https://www.aidlass.it/wp-content/uploads/2017/04/GAROFALO-RELAZIONE-AIDLASS-9-5-2017.pdf>, 62.

¹¹ L. Zappala, *Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento*, in L. Calcaterra (a cura di), *op. cit.*, 416.

¹² *Ibidem*.

forma di concorrenza giocata in contrasto con il principio, connaturato alle relazioni industriali, secondo cui il lavoro non è una merce¹³.

4.1. L'evoluzione normativa: il dato testuale e alcune domande aperte

La disposizione del 2015 è frutto di un'evoluzione normativa che prende le mosse ben prima della direttiva europea del 2008. Già la legge 24 giugno 1997, n. 196 (c.d. Legge Treu), introduceva il principio di parità di trattamento, disponendo che ai prestatori di lavoro temporaneo fosse corrisposto un «trattamento non inferiore» a quello a cui avessero diritto i lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice¹⁴.

Seguirà il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, articolo 23 (c.d. Legge Biagi), che affermava il diritto dei lavoratori somministrati a «un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore».

La Legge Biagi sarà poi novellata, in recezione della direttiva comunitaria, con una formula letterale diversa, per la quale ai lavoratori somministrazione andavano garantite, in ossequio alle indicazioni europee¹⁵, le «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» (scompare il riferimento al *trattamento economico e*

¹³ «Il modello concorrenziale di domanda ed offerta si rivendica ideologicamente neutrale. Ma in pratica questo modello si basa su una serie di assunti che promuovono gli interessi di consumatori e datori di lavoro a danno dei lavoratori. Dopo tutto in questa teoria i lavoratori sono considerati elementi legati ai beni che non hanno altra funzione se non creare il maggior numero di beni per i consumatori (e per le imprese) al minor costo possibile. L'assunzione etico-ideologica delle relazioni industriali vede i lavoratori come esseri umani, non come beni, e presuppone che il benessere sociale sia promosso non solo producendo beni a basso costo e in grandi quantità, ma anche attraverso l'adozione di metodi che soddisfino e gratifichino i lavoratori» B. Kaufmann, *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, in *Diritto delle Relazioni industriali*, 2006, n. 4, 3 ss. Per una ricognizione sul tema si veda anche M. Tiraboschi, *Il lavoro non è una merce*, in M. Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019, 31-78.

¹⁴ Per un commento sulla legge 24 giugno 1997, n. 196, si veda M. Biagi (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997 n. 196. Norme in materia di promozione dell'occupazione*, Giuffrè, 1997.

¹⁵ La novella di recepimento della direttiva del 2008 seguiva testualmente la formulazione del legislatore europeo, il quale faceva riferimento a «basic working and employment conditions». La norma specificava inoltre quali fossero gli elementi sui quali dovesse estendersi il principio di parità di trattamento: il trattamento economico, normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, ivi comprese quelle relative: 1) all'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi; 2) alla retribuzione; 3) alla protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, nonché la protezione di bambini e giovani; la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

normativo) «complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore».

Il legislatore del 2015 eliminerà – correttamente, secondo taluni¹⁶ – il riferimento alle «condizioni di base», preferendo la formulazione «condizioni economiche e normative», in modo da ampliare, almeno dal punto di vista letterale, il principio paritario e finendo per tornare, in sostanza, alla formulazione originaria del decreto legislativo n. 276/2003.

Considerando che ai sensi della direttiva il principio è applicabile alle «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» relative a: «i) l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi; ii) la retribuzione» (all'art. 3, comma 1, lett. f), sembra potersi affermare che la formulazione dell'ordinamento italiano risulta più estesa, ancorché non sia definito nel dettaglio nella nostra legislazione nazionale cosa si intenda per «condizioni economiche e normative» (a differenza della definizione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», contenuta nel decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276). In ogni caso, il riferimento anche alle «condizioni normative» estende la parità di trattamento rispetto all'elencazione contenuta nella direttiva, appena sopra riportata.

Con riferimento al dato letterale della formulazione dell'art. 35, comma 1, «condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori», è stata sollevata qualche perplessità¹⁷ rispetto all'avverbio «complessivamente». La locuzione pare recepire il principio paritario riferendolo al rapporto di lavoro *nel suo complesso* e non soltanto ad alcuni singoli aspetti né al solo «trattamento minimo inderogabile»¹⁸. In teoria, dunque, il tenore scelto dal legislatore italiano potrebbe anche «giustificare differenze retributive, purché bilanciate da altri benefici in una logica di compensazione interna al rapporto»¹⁹. L'avverbio complessivamente, cioè, consentirebbe «una certa elasticità nell'applicazione del principio in esame mediante compensazioni tra i diversi istituti»²⁰.

Tuttavia, viene ben messo in evidenza come una simile interpretazione non sarebbe in perfetta sintonia con il dettato del legislatore comunitario che, invece,

¹⁶ C. Alessi, *op. cit.*, 102.

¹⁷ P. Pascucci, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione al Congresso Aidlass, in https://www.aidlass.it/wp-content/uploads/2019/06/CODVOL_024206792.pdf, 2018.

¹⁸ A. Miscione, *Retribuzione e rapporti di lavoro flessibile*, in E. Gagnoli, S. Palladini (a cura di), *La retribuzione*, UTET, 2012, 667 ss.

¹⁹ *Ibidem*, 27.

²⁰ A. Vallebona, *La riforma dei lavori*, Cedam, 2004.

si riferisce in modo piuttosto inequivocabile a (singole) condizioni dei lavoratori che devono essere «almeno identiche» e non «pare ammettere un giudizio complessivo di equivalenza»²¹.

4.2. La parità di trattamento nel CCNL della somministrazione

Le parti sociali, nel contratto collettivo del 2019, come in quelli che l'hanno preceduto, ha attuato in modo rigoroso il principio di parità di trattamento dettato dalla legge nazionale, ancor prima delle disposizioni comunitarie, garantendo la più ampia applicazione possibile del principio, escludendo qualsiasi *vulnus* che si sarebbe potuto realizzare, assecondando i dubbi interpretativi sopra esposti. A ben vedere, tuttavia, è il CCNL del 2019, con il nuovo articolo 14, che introduce per la prima volta la dichiarazione di principio circa la rilevanza della parità di trattamento, sottolineando che rappresenta «il principio cardine nel nostro Paese del lavoro in somministrazione».

Il CCNL del 2019, all'articolo 30, dispone che al lavoratore sia corrisposto «un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa». È opportuno sottolineare che la rubrica dell'articolo 30 recita «trattamento retributivo», quindi la parità di trattamento viene specificata con riferimento alla retribuzione, risolvendo, se fosse ancora necessario, l'incertezza interpretativa da taluni ipotizzata (*supra*, par. 4.1.) rispetto al dato letterale della disposizione normativa che richiama le «condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori».

4.3. L'applicazione del principio di parità di trattamento alle prestazioni di welfare e al Trattamento Economico Complessivo

Con la crescente diffusione delle prestazioni di welfare erogate in azienda²², di particolare rilevanza diventa la questione del riconoscimento di tali prestazioni nei confronti dei lavoratori in somministrazione, nella circostanza in cui queste siano previste nelle imprese utilizzatrici. Più nel dettaglio, il quesito emergente riguarda la necessità o meno dell'erogazione di tali prestazioni per adempiere al principio di parità di trattamento nei confronti dei lavoratori somministrati.

²¹ L. Zappalà, *op. cit.*, 421.

²² Cfr. ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2017). IV Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2018, XVIII.

IL PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO DALLA DIRETTIVA EUROPEA AL TRATTAMENTO ECONOMICO

In assenza di una definizione di «condizioni economiche e normative» ai sensi e ai fini delle disposizioni in materia di somministrazione di lavoro di cui al decreto legislativo n. 81/2015, si potrebbe eventualmente anche dubitare rispetto al fatto che possano rientrare in tale definizione e quindi nell'applicazione del principio di parità di trattamento le prestazioni di welfare erogate in azienda. Tuttavia, il secondo periodo dell'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015, dispone come «i lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio». Tale disposizione intende recepire il contenuto dell'articolo 6, comma 4, della direttiva che intende assicurare ai lavoratori somministrati l'accesso alle «strutture e attrezzature collettive» e in particolare ai «servizi di ristorazione, alle infrastrutture di accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto». Confrontando le formulazioni della direttiva europea e della disposizione italiana, da un lato si deve osservare che l'articolo 35 del decreto legislativo n. 81 del 2015 non richiama «strutture e attrezzature collettive» o «servizi di ristorazione», «infrastrutture di accoglienza dell'infanzia», «servizi di trasporto», dall'altro lato che il legislatore non specifica e definisce cosa intenda per «servizi sociali e assistenziali», benché sia evidente la maggiore generalità della formulazione. Dunque, pare di potersi ritenere che il legislatore volesse riferirsi in modo ampio a misure di welfare e non soltanto a quelle esemplificate dalla direttiva europea.

Rispetto alla questione del riconoscimento ai lavoratori somministrati delle misure di welfare aziendale erogate dall'impresa utilizzatrice ai propri lavoratori dipendenti, si devono ora tenere in considerazione anche il concetto di *Trattamento Economico Complessivo* (TEC) e l'articolo 14 del CCNL della somministrazione.

Il *Patto per la Fabbrica* concluso il 9 marzo 2018 da CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL, stabilisce che il contratto collettivo nazionale di categoria deve individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM) e definisce quest'ultimo coincidente con i minimi tabellari, mentre il TEC è composto dal TEM e tutti quei trattamenti economici che la contrattazione collettiva di categoria qualifica come «comuni a tutti i lavoratori del settore», tra i quali sono da ricomprendere (sempre in base a quanto prevede il menzionato *Patto per la Fabbrica*) anche le eventuali forme di welfare.

Ora l'interrogativo riguarda la questione se la parità di trattamento debba applicarsi al TEM o al TEC. Poiché, come si è detto, la parità di trattamento è riferita, ai sensi dell'articolo 35, comma 1, alle «condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori» e poiché tale locuzione è alquanto ampia e inclusiva, si ritiene che non si possa esaurire con il trattamento economico minimo, ma debba necessariamente applicarsi al trattamento economico complessivo.

A questo si aggiunge l'articolo 14 del CCNL della somministrazione il cui obiettivo è proprio «garantire la parità del “Trattamento Economico Complessivo” ai lavoratori somministrati» e quindi applicare la parità di trattamento anche alle diverse prestazioni di welfare erogate ai lavoratori in azienda. D'altra parte, proprio in questa ottica, le parti sociali attraverso la contrattazione e nell'ambito della bilateralità hanno costruito negli anni diverse forme di tutela previdenziale e assistenziale e genericamente di welfare (*supra* cap. 1, par. 2 e 8) che «fanno cogliere un parallelismo di tutele fra lavoratori delle imprese utilizzatrici e lavoratori dalle stesse imprese utilizzati in somministrazione». Tuttavia, per garantire appieno la parità di trattamento anche con riferimento al trattamento economico complessivo, le parti ritengono di dover siglare una intesa-quadro con i sindacati confederali «al fine di armonizzare, ove possibile in termini suppletivi, il welfare bilaterale della somministrazione con quello di tutti i settori produttivi».

4.4. L'applicazione del principio di parità di trattamento ai premi di risultato

Con riferimento all'erogazione dei premi di risultato, il primo periodo dell'articolo 35, comma 3, decreto legislativo n. 81/2015, ammette, in un certo qual modo, una deroga al principio di parità di trattamento, disponendo che i contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscano «modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa», appunto premi di risultato.

Questa disposizione riconosce alla contrattazione un certo potere discrezionale nel determinare la retribuzione variabile per i lavoratori in somministrazione, determinando il rischio di «escludere dal salario partecipativo i lavoratori assunti con forme di contratto non standard»²³ e di «diversificazione di non poco

²³ G. Nicosia, *La nuova disciplina della somministrazione di lavoro tra poteri datoriali e diritti del lavoratore*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT - 2015, n. 33, 15.

IL PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO DALLA DIRETTIVA EUROPEA AL TRATTAMENTO ECONOMICO

momento tra le retribuzioni percepite dai lavoratori stabili e quelle spettanti ai lavoratori somministrati»²⁴.

In tema di premi di risultato, interviene anche il CCNL della somministrazione che al punto 8 dell'articolo 30, prevede che i premi di produzione o di risultato previsti dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore siano corrisposti ai lavoratori somministrati in costanza di missione e proporzionalmente al lavoro svolto, «secondo i tempi e le modalità previsti dagli accordi stessi». È inoltre specificato che, qualora non fosse possibile erogare i premi in costanza di missione in quanto legati a obiettivi ancora da realizzarsi, quando dovuti, questi premi saranno riconosciuti in base a quanto erogato a tale titolo l'anno precedente.

Da un lato queste disposizioni cercano di realizzare appieno la parità di trattamento volendo garantire ai lavoratori somministrati anche la partecipazione ai premi di risultato che hanno contribuito a realizzare. Da un altro lato, la parità non potrà essere garantita fino in fondo a causa di situazioni contingenti, come, appunto, il caso in cui la missione si concluda prima della maturazione effettiva del premio di risultato. Vero è che il riconoscimento, se effettivo, ai lavoratori in somministrazione di un premio proporzionato al premio riferito all'anno precedente potrebbe rivelarsi per i lavoratori in somministrazione anche più vantaggioso, se i risultati raggiunti fossero stati migliori nell'anno precedente rispetto all'anno in corso.

Da una ricognizione di contratti siglati a livello aziendale²⁵ si possono rilevare almeno quattro scenari di applicazione o di deroga del principio di parità di trattamento in riferimento all'erogazione dei premi di partecipazione, dei premi di risultato o dei premi di produttività.

Un primo scenario, quello tendenzialmente meno diffuso, è caratterizzato da una esclusione esplicita dei lavoratori somministrati dal godimento dei premi²⁶.

In altre aziende i contratti integrativi non dispongono alcunché in materia di destinatari di retribuzione variabile, questo potrebbe ampliare le dimensioni

²⁴ L. Zappalà, *op. cit.*, 423.

²⁵ Banca dati sulla contrattazione collettiva ADAPT.

²⁶ Si veda ad esempio l'accordo integrativo di Bertolini & Botturi srl (17 aprile 2019) il quale dispone che «durante la vigenza di questo PDR 2019-2020 non saranno previste erogazioni per i lavoratori somministrati» ovvero quello di Procter&Gamble (27 giugno 2017) che a sua volta afferma che «il premio non sarà corrisposto al personale con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato».

dell'esclusione dei lavoratori somministrati dal godimento dei premi²⁷, anche se questo non sarebbe giustificato, perché in assenza di specifiche saranno da applicare la disposizione del CCNL della somministrazione.

Un terzo scenario è quello in cui i lavoratori somministrati non sono esclusi dai premi di risultato e produttività, seppur non siano integralmente parificati ai lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice. Le parti, in questi casi, optano per la configurazione di premi di produttività *ad hoc*²⁸.

Il quarto scenario, infine, è quello dove il principio di parità di trattamento trova la sua più ampia applicazione, assicurando ai lavoratori somministrati pieno accesso alle diverse tipologie di premi in maniera identica ai lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice²⁹.

4.5. La parità di trattamento per i lavoratori somministrati nella settore della sanità pubblica

Un esempio concreto e del tutto particolare della questione della parità di trattamento rispetto alla retribuzione variabile è costituito dal caso dei lavoratori somministrati in missione nel settore della sanità pubblica. Si è scelto di sviluppare questo breve focus, poiché l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha fatto emergere con evidenza la problematicità della parità di trattamento legata a tale comparto.

In buona parte delle regioni italiane le aziende sanitarie fanno un ricorso massiccio alla somministrazione di lavoro, peraltro incrementato durante la fase acuta dell'emergenza epidemiologica da Covid-19³⁰. I lavoratori somministrati nel comparto della sanità pubblica operano svolgendo le medesime mansioni dei propri colleghi che sono assunti direttamente dalle strutture sanitarie ma

²⁷ È il caso dell'accordo integrativo di secondo livello siglato presso CELANESE PRODUCTION ITALY (13 dicembre 2019).

²⁸ È per esempio il caso dell'accordo siglato presso Luxottica (21 giugno 2019) ovvero il caso del contratto aziendale presso G. Pozzoli 1875 (24 settembre 2019). In questi accordi si procede a definire dei premi differenti e specifici rispetto a quelli previsti per i lavoratori dipendenti.

²⁹ Si veda l'accordo integrativo presso Gefran S.p.A. (26 novembre 2019) ovvero il contratto integrativo e di partecipazione di Ducati (5 marzo 2019) o ancora il contratto Galbusera S.p.A. (22 novembre 2019).

³⁰ Fonti sindacali riportano di 12.000 lavoratori somministrati nel settore della sanità pubblica durante l'emergenza Covid-19, cfr. Comunicato FELSA, NIDIL, UILTEMP, *12mila lavoratrici e lavoratori somministrati nella Sanità pubblica, fanno lo stesso lavoro, devono avere gli stessi diritti dei dipendenti diretti*, 29 maggio 2020.

IL PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO DALLA DIRETTIVA EUROPEA AL TRATTAMENTO ECONOMICO

denunciano un diverso trattamento che insiste in particolare su due elementi: la retribuzione variabile e la valorizzazione delle missioni ai fini del calcolo dell'anzianità necessaria per partecipare ai concorsi ai sensi dell'articolo 20, comma 9, decreto legislativo n. 75/2017 (c.d. decreto Madia). Per coerenza con quanto qui trattato, ci si concentrerà sul primo profilo.

Innanzitutto, è opportuno richiamare l'articolo 35, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 che delega la definizione delle modalità e dei criteri per la determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche variabili ai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. Rispetto al caso oggetto di analisi, si deve quindi fare riferimento all'articolo 59, comma 4, del CCNL della sanità pubblica il quale stabilisce che «I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa». In altre parole, la contrattazione nazionale del settore tratta espressamente il tema della retribuzione variabile e accessoria destinata ai lavoratori somministrati, specificando criteri generali per l'accesso a tali trattamenti, quali lo svolgimento delle attività che danno diritto alle indennità oppure la partecipazione alla realizzazione dei risultati ai quali siano collegati i premi erogati. Viene delegata alla contrattazione di prossimità la definizione di criteri specifici e delle modalità di erogazione della retribuzione premiale.

La disposizione contrattuale continua affermando che «i relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia». Questa disposizione aiuta a comprendere dove probabilmente origina il problema emerso in particolare durante l'emergenza Covid-19, consistente nel mancato riconoscimento ai lavoratori somministrati nel comparto sia della retribuzione accessoria e variabile sia dei "premi" erogati per compensare l'impegno richiesto durante la fase più grave dell'epidemia. Tra gli ostacoli che possano frapporsi all'erogazione della retribuzione variabile ai lavoratori somministrati pare possano essere i vincoli finanziari e un non adeguato stanziamento delle risorse a copertura delle indennità, dei premi e dei diversi incentivi, unito probabilmente a una scarsa attenzione e/o conoscenza della pur rilevante questione della parità di trattamento dei lavoratori somministrati.

Di fronte a tale situazione è emersa una piena comunione di intenti tra le parti sociali della somministrazione. Non soltanto i sindacati hanno rivendicato,

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

attraverso varie iniziative a livello nazionale e regionale, la necessità di garantire il medesimo trattamento retributivo dei lavoratori somministrati³¹, ma anche dal lato datoriale, Assolavoro, con una lettera del suo Presidente ai Ministri competenti e ai Presidenti di Regione³², ha richiamato l'attenzione delle Istituzioni Regionali, nel momento della definizione di trattamenti economici accessori ed integrativi a favore del proprio personale sanitario, alla necessità di destinare tali trattamenti anche ai lavoratori somministrati nel rispetto del principio di parità di trattamento, ricordando che è sancito da una disposizione legislativo (art. 35, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015). Tali azioni hanno portato risultati positivi nella direzione l'attuazione effettiva della parità di trattamento, con particolare riferimento al riconoscimento della retribuzione variabile e accessoria³³.

³¹ Cfr. Comunicato FELSA, NIDIL, UILTEMP, *12mila lavoratrici e lavoratori somministrati nella Sanità pubblica, fanno lo stesso lavoro, devono avere gli stessi diritti dei dipendenti diretti*, cit.

³² Cfr. Lettera a firma di Alessandro Ramazza con oggetto «Rispetto principio parità di trattamento per i lavoratori somministrati nel settore della Sanità» del 23 giugno 2020.

³³ Cfr. Comunicato di FELSA-CISL AbruzzoMolise, NIDIL-CGIL AbruzzoMolise, UILTEMP-UIL Abruzzo del 31 luglio 2020, con il quale esprimono soddisfazione per l'Accordo per la "premialità Covid-19", sottoscritto in data 30 luglio 2020 tra la Regione e le organizzazioni sindacali di categoria del comparto sanità che ha dato seguito alle richieste dei sindacati a livello nazionale e regionale e applicato il principio di parità di trattamento nel riconoscere il lavoro svolto dai somministrati accanto ai dipendenti diretti delle strutture del servizio sanitario nazionale.

Capitolo 4.

I PRINCIPALI CAMBIAMENTI NEL MERCATO DEL LAVORO INDOTTI DALLA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

1. Il lavoro e la tecnologia, un rapporto trasformativo

Poiché l'obiettivo della ricerca è quello di verificare la capacità delle disposizioni contenute nel CCNL della somministrazione di interpretare e sapere affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro determinati dalla c.d. Quarta rivoluzione industriale, il presente capitolo intende offrire una rassegna di questi cambiamenti e l'individuazione dei suoi impatti sul mercato del lavoro e sul lavoro, per poter comprendere le sfide da fronteggiare.

La trasformazione del lavoro e dei lavori sono un processo che affonda le radici nel passato, e si intreccia con la storia economica e sociale. Per questo la comprensione di un determinato momento storico e delle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro passa anche attraverso il complesso rapporto tra tecnologia, uomo e processi sociali. Basti pensare a quanto la nascita dell'industria moderna, attraverso l'introduzione della catena di montaggio, abbia impresso una forte accelerazione al cambiamento dei processi produttivi e quindi all'attività lavorativa e alla sua organizzazione. Sono state ridefinite anche le abitudini di consumo e l'erogazione di servizi, finanche il rapporto tra lavoratori e sistemi di relazioni industriali e di welfare delineando quello che è stato definito "fordismo" fin dall'inizio del Novecento.

Gli impatti dell'innovazione tecnologica sul mondo del lavoro alimentano ciclicamente ondate di tensioni e preoccupazioni circa il futuro del lavoro stesso. Dei rischi di *disoccupazione tecnologica* parlavano già i grandi economisti classici, a partire da David Ricardo fino a John Maynard Keynes, passando per Karl Marx. Eppure, il corso della storia smentisce scenari così *disruptive*, suggerendo, piuttosto che uno scenario in cui l'uomo non dovrà più lavorare poiché sostituito parzialmente, o in toto, dall'ausilio di macchinari, di concentrarsi sulle trasformazioni, le sostituzioni e gli scambi che il mercato del lavoro ha

subito e continua a subire nel corso del tempo. Scenari quindi più complessi, che aprono spazi ad analisi più qualitative che quantitative, considerato anche il fatto che nel corso degli ultimi decenni in tutti i Paesi occidentali il numero dei posti di lavoro è aumentato. È lo stesso World Economic Forum a ricordare, nella prefazione del report annuale *Future of Jobs del 2018*¹, come la tecnologia crei nuove possibilità di impiego e nuovi posti di lavoro, che la società e la politica devono cogliere e trasformare in realtà. Lo stesso World Economic Forum che, solo due anni ² prima, forniva stime catastrofiche sull'impatto della tecnologia sul lavoro, a dimostrazione di quanto spesso sia aleatorio il dibattito sul tema.

La cosiddetta Quarta rivoluzione industriale di cui si discute da diversi anni³, e di cui approfondiremo le caratteristiche, si innesta⁴ sulla crisi del modello fordista, di cui è possibile cogliere i primi segnali già sul finire degli anni Settanta del secolo scorso, quando si è assistito ad una graduale riduzione di molte mansioni manuali, standardizzate e ripetitive, tipiche di un modello di organizzazione del lavoro ispirato ai principi tayloristi e volto ad una produzione di massa. A imprimere questa svolta trasformativa, identificata come una delle soluzioni alla crisi di mercato internazionale che si è ingenerata dal 1973 in poi, sono state le tecnologie informatiche e i robot industriali che si sono progressivamente inseriti nelle fabbriche, svolgendo in autonomia alcune operazioni e affiancando l'operato umano in un'ottica ausiliaria e complementare sempre più affinata, fino ad arrivare ai *cobot* contemporanei che supportano i lavoratori non solo attraverso elementi fisico-meccanici ma anche grazie a complessi algoritmi mossi dall'intelligenza artificiale.

Contemporaneamente a questa rivoluzione informatica, anche i modelli di *business* sono cambiati, abbandonando negli anni il prototipo della produzione di massa e abbracciando sempre più una produzione per piccoli lotti, e quindi personalizzata, nel tempo sempre più improntata ad un tentativo di rapporto diretto tra consumatore e produttore. Questo nuovo sistema organizzativo ha permesso anche di fare sempre più a meno di scorte e magazzini, precedentemente utilizzati nel sistema fordista a sostegno della produzione di massa, seguendo il modello giapponese della produzione *just in time* e i suoi adattamenti occidentali.

¹ World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2018*, 2018, V.

² World Economic Forum, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, 2016, 10 ss.

³ K. Schwab, *La Quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, 2016

⁴ Si veda a proposito F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione. Persona e lavoro nella Quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017.

Nell'insieme, nuove tecnologie e modelli organizzativi inediti rispetto al passato tendono a cambiare profondamente il ruolo e i ruoli del lavoratore, oltre che le mansioni a suo carico: la componente manuale si è andata riducendo a favore di quella intellettuale-cognitiva da un lato e dall'altro un livello ancora manuale e/o relazionale che non può ad oggi essere automatizzato, lasciando così alla macchine i compiti più standardizzati e ripetitivi⁵ che risultano quindi più a rischio di riduzione dal punto di vista occupazionale⁶.

Questo ha contribuito a mutare non solo la struttura occupazionale dei mercati del lavoro, con una costante diminuzione dei lavoratori impegnati nell'industria e nella manifattura a vantaggio dell'occupazione dei servizi. Ma anche ad una vera e propria sovrapposizione tra questi due settori un tempo considerati, a ragione, chiaramente distinti e autonomi tra loro⁷. Prima della crisi socio-economica innescata dalla pandemia da Covid-19, infatti i lavoratori impegnati nella manifattura rappresentavano solo il 7,9% del totale degli occupati negli Stati Uniti d'America; poche erano le economie sviluppate che potevano vantare una quota di lavoratori nelle industrie superiore al 30%. D'altro canto, è cresciuta sempre più la quota di lavoratori nei servizi, raggiungendo l'80% negli Stati Uniti e superando il 70% nel vecchio continente⁸. Ma spesso, appunto, lavoratori impegnati nell'industria si trovano ad occupare posti di lavoro che ad un primo sguardo sembrerebbero propri di un produttore di servizi. Al tempo stesso diversi lavoratori formalmente occupati nei servizi svolgono i propri compiti con logiche tipiche della produzione industriale.

Ancor di più è cambiata nel corso degli anni la struttura stessa del rapporto tra impresa e lavoratori all'interno di un mercato più dinamico, competitivo e quindi complesso. Segno di tale evoluzione è la mutata natura dei rapporti contrattuali tra lavoratore e datore di lavoro. L'imprevedibilità, e in parte la volatilità dei processi produttivi e quindi della necessità di risorse dedicate, in Industria 4.0 fa sì che il rapporto fiduciario, ancor più strategico che nel passato in virtù delle nuove responsabilità dei lavoratori, si costruisca non tanto sulla base di una

⁵ Per un'analisi dei principali trend del cambiamento del mercato del lavoro, si veda WEC, *The Future of Work, White paper from the employment industry*, Brussels, 2016.

⁶ Cfr. D. Autor, *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2015, vol. 29, n. 3, 3-30.

⁷ Si vedano K. De Backer, I. Desnoyers, L. Moussié, *'Manufacturing or Services - That is (not) the Question'. The role of manufacturing and service in OECD economies*, in OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, OECD Publishing, Paris, 2015, No. 19.

⁸ Dati Eurostat aggiornati al 12 giugno 2019, consultabili al seguente link <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/WDN-20190612-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2F>.

frequentazione prolungata nel tempo, quanto sulla condivisione di competenze e capacità professionali.

Il risultato è che i nuovi organici si compongono di pochi lavoratori legati direttamente alla fabbrica (*core*)⁹ e di una serie di lavoratori satellite con contratti di lavoro atipici, temporanei o parziali, anche in Paesi, come gli Stati Uniti o in Europa, con una tradizione di tutele sviluppatesi nel solco del fordismo.

2. La nuova rivoluzione industriale e i suoi impatti

Da quasi un decennio la letteratura scientifica, così come il dibattito pubblico, hanno iniziato ad evidenziare alcune caratteristiche delle trasformazioni tecnologiche e produttive, ma anche sociali e culturali tali da far immaginare l'imminente (o già avvenuto) ingresso in una nuova rivoluzione industriale. Ripercorrere rapidamente alcune di queste trasformazioni è utile per analizzare poi gli impatti sulla struttura del mercato del lavoro.

La diffusione e la pervasività delle nuove tecnologie stanno introducendo cambiamenti nel mondo del lavoro seguendo sia una direttrice verticale, proponendo tecnologie sempre più all'avanguardia, sia orizzontale, attraverso la diffusione delle stesse resa possibile da una costante riduzione dei costi.

Il prezzo dei *personal computer* è diminuito drasticamente negli ultimi tre decenni; più recente ma altrettanto considerevole il calo del costo dei robot industriali, che si prevede subiranno nei prossimi anni un ulteriore ridimensionamento di prezzo.

Siamo nel mezzo di una nuova grande trasformazione tecnologica, ribattezzata Industria 4.0 dall'Hannover Messe del 2011¹⁰, che consistere nell'introduzione e nell'utilizzo negli ambiti di produzione manifatturiera dell'*Internet of Things*, espressione utilizzata per descrivere un sistema che si basa sulla comunicazione autonoma tra oggetti fisici, e dell'*Internet of Service*¹¹, che si concretizza nella

⁹ Cfr. J. Atkinson, N. Meager, *Changing working patterns. How companies achieve flexibility to meet new needs*, NEDO, 1986.

¹⁰ Per un approfondimento dell'espressione *Industria 4.0* si veda F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione. Persona e lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017.

¹¹ Sul ruolo dell'*Internet of Service* nella trasformazione dello scenario produttivo si veda J. Zonichenn Reis, R.F. Gonçalves, *The role of Internet of Services (IoS) on Industry 4.0 through the Service Oriented Architecture (SOA)*, in I. Moon, G.M. Lee, J. Park, D. Kiritsis, G. von Cieminski, *Advances in Production Management Systems. Smart Manufacturing for Industry 4.0*, IFIP WG

possibilità, per le aziende, di creare una rete estesa di servizi ad alto valore aggiunto con il coinvolgimento di diversi attori che potranno mutuamente beneficiarne¹².

Cuore pulsante del nuovo ciclo produttivo digitale è il risultato dell'azione combinata dell'*Internet of Things* (IoT) e dei *Cyber Physical Systems* (CPS). Questi ultimi consistono in computer incorporati e reti che monitorano e controllano processi fisici, attuando così una vera e propria integrazione tra computazione e processi fisici e producendo decisioni decentralizzate.

L'ambiente cyber-fisico reso possibile dalla connessione tra oggetti, ciascuno con un suo indirizzo IP, consente, tra le altre cose, ad una catena produttiva di aver ogni suo componente non connesso unicamente attraverso supporti fisici, come nastri o braccia meccaniche, ma anche in maniera virtuale, garantendo una sincronizzazione costante e una ottimizzazione della produzione grazie ad una continua analisi dei big data elaborati dai singoli componenti digitalizzati.

Un secondo elemento che caratterizza Industria 4.0 è, senza dubbio, lo sviluppo dell'intelligenza artificiale (AI), declinato anzitutto nella forma delle *machine learning*¹³, ovvero di macchine in grado di apprendere modalità d'azione e di comportamento automaticamente, in seguito all'analisi di grandi quantità di dati.

Anche la *mobile robotics*, che si sostanzia in sistemi capaci di sostituire mansioni di tipo cognitivo mediante la codificazione di algoritmi in grado di riprodurle e ottimizzarle, è protagonista del profondo cambiamento in atto. In generale, con l'avvento di Industria 4.0, la robotica ha fatto un ingresso massiccio nelle industrie, ponendosi quali assistente dell'uomo se non già co-lavoratrice¹⁴. L'Associazione internazionale dei robot definisce un robot industriale come un «manipolatore multifunzionale riprogrammabile controllato automaticamente con almeno tre assi programmabili, che può essere fisso sul posto o mobile, destinato ad essere utilizzato in applicazioni di automazione industriale»¹⁵. Il riferimento qui non è tanto alla robotica industriale in generale, quanto alla più recente, e ancora non capillarmente diffusa, robotica avanzata. La differenza, che consente

5.7 International Conference, APMS 2018, Seoul, Korea, August 26-30, 2018, Proceedings, Part II, Springer, 2018, 20-26.

¹² H. Kagermann, W. Wahlster, J. Helbig, *Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0*, 2013, 12, in <https://www.din.de/blob/76902/e8cac883f42bf28536e7e8165993f1fd/recommendations-for-implementing-industry-4-0-data.pdf>.

¹³ Per un approfondimento, si veda S. Shalev-Shwartz, S. Ben-David, *Understanding Machine Learning. From Theory to Algorithms*, Cambridge University Press, 2014.

¹⁴ EU-OSHA, *Il futuro del lavoro: la robotica*, Documento di discussione, 2015, 1, in <https://osha.europa.eu/it/publications/future-work-robotics>.

¹⁵ Definizione ripresa dalla norma ISO 8373:1994.

di indicare questa tecnologia come avanzata rispetto alla robotica tradizionale, consiste nell'esistenza di maggiori capacità di *problem solving*, mobilità, resistenza, sensoriale, intelligenza e adattabilità che non si trovano generalmente nella robotica tradizionale¹⁶.

Ma l'impatto principale dell'Industria 4.0 sulla robotica avanzata è quello che la pone in relazione e in sinergia con l'*Internet of Things*, consentendo ai robot di essere parte integrante dei processi produttivi digitalizzati e connessi e, potenzialmente di tutta la *supply chain*¹⁷. Risulta così possibile, mediante i sensori e i dati da loro prodotti, monitorare ed ottimizzare il funzionamento dei processi produttivi da un lato e, dall'altro lato, adattarsi introducendo elementi di flessibilità in grado di poter curvare i processi stessi sulle esigenze dei consumatori sia nella fase di co-progettazione che in quella della co-produzione. Il tutto aumentando ampiamente i margini di auto-adattamento dei robot stessi, mediante l'utilizzo e l'elaborazione dei dati in ottica di *machine learning*.

A questi imponenti cambiamenti tecnologici riconducibili e fondanti la Quarta rivoluzione industriale, ne possono poi essere ricondotte di minori. È il caso dei *wearable systems*, dispositivi elettronici indossabili, solitamente sul polso, che fungono da notificatori se collegati, ad esempio, allo *smartphone*. Alla stessa categoria dei *wearable systems* appartengono anche gli esoscheletri, ovvero strumenti meccanici indossabili che possono supportare l'apparato muscolo-scheletrico attraverso l'applicazione di diversi principi meccanici¹⁸, riducendo lo stress muscolare nelle parti del corpo maggiormente esposte allo sforzo, come la schiena o le spalle.

Rilevante è anche la realtà aumentata, ovvero un sistema in grado di amplificare la normale percezione sensoriale umana, che viene implementata di informazioni manipolate elettronicamente. Questa corrisponde a una parte del più ampio concetto di *mixed reality* inteso con l'unione in un nuovo ambiente virtuale di mondo reale e mondo virtuale¹⁹. Se l'idea di *virtual reality* è quella di un ambiente completamente virtuale, la realtà aumentata consente di aggiungere al mondo reale rappresentazioni virtuali. Tra i numerosi campi di applicazione – che

¹⁶ C. Hinojosa, X. Pptau, *Advanced industrial robotics: Taking human-robot collaboration to the next level*, Eurofound, 2017, 7.

¹⁷ Ivi, 11.

¹⁸ EU-OSHA, *The impact of using exoskeletons on occupational safety and health*, 2019, 1, in <https://osha.europa.eu/en/publications/impact-using-exoskeletons-occupational-safety-and-health/view>.

¹⁹ P. Milgram, F. Kishino, *A taxonomy of mixed reality visual displays*, in *IEICE Transactions on Information Systems*, 1994, 1321-1329.

spaziano dall'intrattenimento all'ambito medico –, rileva, rispetto alle trasformazioni nel mondo del lavoro, l'utilizzo della realtà aumentata come supporto alle attività di manutenzione e la formazione sul luogo di lavoro.

Nella rassegna delle tecnologie caratterizzanti Industria 4.0 vi è poi *l'additive manufacturing*, ovvero un inedito modello di produzione che permette la realizzazione di modelli tridimensionali mediante la sovrapposizione di materiali strato su strato²⁰. Nell'immaginario comune, il concetto di *additive manufacturing* rimanda immediatamente alla stampa 3D, oggi ampiamente diffusa in diversi ambiti, da quello medico a quello manifatturiero. Anche le professioni per vocazione più creative, quali designer, architetti, ingegneri e ricercatori, possono trarre vantaggi dalla stampa 3D, in termini di riduzione dei costi e maggior accuratezza nella progettazione e nella produzione di modelli e prototipi sperimentali.

Ancora, gli *smart materials*, materiali dotati di un grande grado di adattabilità, e per questo in grado di reagire ai cambiamenti dell'ambiente circostante modificando una o più delle loro proprietà intrinseche (meccaniche, ottiche, elettriche, magnetiche, chimiche o termiche).

Se da un punto di vista meramente produttivo il fenomeno di Industria 4.0 è stato definito come una «modalità di produzione manifatturiera che integra digitalmente gli spazi fisici lungo tutta la *supply chain* attraverso l'utilizzo di *Cyber Physical Systems* e *Internet of Things*, implementando l'automazione e la digitalizzazione dei processi e dei prodotti»²¹, già da questa definizione è possibile cogliere alcune importanti ricadute sull'intero tessuto socio economico. Industria 4.0 è anzitutto un completo ripensamento del modello produttivo che ha accompagnato il Novecento industriale. Le catene globali del valore²² conosceranno, nei prossimi anni, una nuova trasformazione caratterizzata non solo dal movimento delle imprese verso produzione e mercati esteri ma anche da una nuova integrazione tra locale e globale. Già oggi è possibile osservare processi produttivi governati in tempo reale da un singolo territorio in cui si concentra ampia parte del valore aggiunto in termini di tecnologie e capitale umano e che si

²⁰ J. Van Barneveld, T. Jansson, *Additive manufacturing: A layered revolution*, Eurofound, 2017.

²¹ F. Seghezzi, *op. cit.*, 8.

²² Concetto introdotto, con riferimento all'economia dello sviluppo, da G. Gereffi, *The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How US Retailers Shape Overseas Production Networks*, in G. Gereffi, M. Korzeniewicz (a cura di), *Commodity Chains and Global Capitalism*, Praeger, 1994, 95-122. Più recentemente si veda il report OECD, *Interconnected Economies. Benefiting From Global Value Chains*, 2013.

pone in connessione con svariati altri luoghi dove avvengono alcune fasi di tali processi. Nella nuova economia reticolare la dimensione locale acquista conseguentemente un valore direttamente proporzionale alla capacità che essa ha di diventare uno snodo della rete globale attraverso l'attrazione di investimenti, l'aggregazione di competenze, di *know how* e tecnologie.

Lo sviluppo tecnologico dell'ultimo decennio concorre all'automatizzazione e alla digitalizzazione dei processi produttivi e dei prodotti in uscita, consentendo al contempo un adattamento dei processi produttivi alle nuove esigenze dei consumatori, spalancando le porte ad un inedito modello di business, la *mass customization*²³. Si tratta della possibilità di sostenere una produzione altamente personalizzata su scala industriale, e quindi a basso costo, che permette di rafforzare il rapporto diretto tra produttore e consumatore. La relazione non sarebbe più mediata da analisi di mercato, operazioni commerciali e soggetti terzi, ma dalla figura del *prosumer*²⁴, il quale acquista il bene e al tempo stesso partecipa al suo processo di ideazione.

Al contempo, le tecnologie di nuova generazione consentono alle imprese un ampliamento della loro offerta di prodotti, introducendo logiche di servitizzazione della manifattura e di industrializzazione dei servizi. Il concetto di servitizzazione della manifattura era già utilizzato alla fine degli anni Ottanta per indicare la crescita di offerte di più ampi pacchetti di mercato; oggi si riferisce non più solo a quell'aspetto legato al marketing, ma ad un vero e proprio accrescimento della componente legata ai servizi all'interno della produzione manifatturiera²⁵. Il progresso tecnologico, unitamente alla crescita della specializzazione e alla diminuzione dei costi di produzione, avrebbe infatti favorito una progressiva esternalizzazione di servizi prima gestiti all'interno dell'impresa. La netta suddivisione tra produttori di beni materiali e coloro che, al contrario, si occupano di prodotti più immateriali, come i servizi, sembra così sfumare, grazie ad un trasferimento delle logiche specifiche ai settori un tempo opposti, in particolar modo con i produttori di servizi che sempre più utilizzano tecniche e volumi della produzione manifatturiera, e grazie all'innesto settoriale con una produzione manifatturiera che diventa veicolo di servizi aggiunti e paralleli.

²³ Si fa riferimento al concetto introdotto sul finire degli anni Novanta per indicare la possibilità di produrre beni individualizzati su scala industriale. Cfr. M.M. Tseng, J. Jiao, *Mass Customization*, in G. Salvendy (a cura di), *Handbook of Industrial Engineering. Technology and Operations Management*, Wiley, 2001, 684-709.

²⁴ Cfr. A. Toffler, *The Third Wave*, Bantam Books, 1970, 123-140.

²⁵ F. Seghezzi, *op. cit.*, 149.

3. Piattaforme, big data e *gig economy*

Tra le nuove frontiere del mercato del lavoro spalancate da Industria 4.0 va annoverata, senza dubbio, la *Gig economy*. La *Gig economy* corrisponde, in termini generali, alla *platform economy*, ovvero al lavoro su piattaforma. Nella definizione di cosa sia la *Gig economy* viene infatti riconosciuto il ruolo centrale che le piattaforme svolgono anzitutto nel far incontrare domanda e offerta di lavoro, ma anche nel determinare gli standard di prestazione dell'attività lavorativa²⁶. Seppur non vi sia una definizione condivisa a livello europeo di cosa debba intendersi per *platform work*²⁷, con esso può genericamente riferirsi a tutte le attività economiche svolte attraverso piattaforme informatiche.

La *platform economy* si sostanzia principalmente in due forme di lavoro: il *crowdwork* e il lavoro a chiamata tramite piattaforma. Il primo si avvale del web come vero e proprio strumento di esternalizzazione e luogo di condivisione dei processi produttivi e della partecipazione alle attività economiche²⁸. Il *crowdwork*, infatti, avviene attraverso la distribuzione di lavoro su piattaforme online che consentono ai clienti di affidare l'esecuzione in *outsourcing* di qualsiasi tipo di compito che possa essere svolto da remoto a una platea di lavoratori potenzialmente connessi da ogni parte del mondo. La gamma di lavori di questo tipo è particolarmente ampia. Per lo più, però, si tratta di compiti molto parcellizzati e ripetitivi (*microtasks*), non ancora svolti dall'intelligenza artificiale, come il riconoscimento di emozioni in un testo scritto, la trascrizione di file audio, la recensione di film o prodotti.

Il lavoro a chiamata tramite piattaforma, a differenza del *crowdwork*, viene svolto nel mondo reale, e non in quello virtuale. Anche in questo caso, la piattaforma facilita l'incontro tra la richiesta dei clienti e l'offerta di una prestazione lavorativa. Le attività veicolate dalle piattaforme spaziano da servizi di noleggio auto con conducente, al disbrigo di faccende domestiche, dal personal shopping alla consegna di pacchi o pasti a domicilio, fino ai servizi di consulenza, anche legale.

²⁶ V. De Stefano, *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, n. 2, 241-258, qui 241.

²⁷ Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, 2018.

²⁸ A. Donini, *Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, n. 2.

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

*Una analisi attraverso una comparazione
con i CCNL dei principali settori*

Su incarico di *EBITEMP*

Luglio 2020

IL CCNL DELLA SOMMINISTRAZIONE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

*Una analisi attraverso una comparazione
con i CCNL dei principali settori*

Su incarico di *EBITEMP*

Luglio 2020

identificare i momenti migliori nei quali attivare processi di selezione a seconda del possibile turnover (dato dall'età o dalla previsione di dimissioni) o da particolari condizioni di mercato. Una volta trovati potenziali candidati, l'algoritmo specifico adibito al confronto tra candidati e posizioni vacanti procede ad effettuare il *matching*, individuando una rosa ridotta che sarà poi quella utilizzata per avviare la fase del colloquio, secondo il normale iter di selezione applicato dalle imprese. È importante sottolineare come il processo di *matching* avvenga non soltanto mediante il confronto fra la scheda del profilo richiesto e il *curriculum* dei candidati.

Si evince come il ricorso alla tecnologia dei *Big Data* implichi un cambiamento importante nel ruolo del *recruiter* nell'impresa, le cui mansioni saranno concentrate principalmente in attività di tipo relazionale. Inoltre, la *workforce analytics* consente una riduzione dell'importanza del *bias* soggettivo, che spesso è determinante nei processi di selezione.

La *workforce analytics* può essere di supporto anche nella fase di inserimento della risorsa nel contesto lavorativo prescelto, aiutando nell'identificazione della miglior figura da affiancare per un primo periodo di formazione ed introduzione alle principali mansioni, sulla base di caratteristiche ed attitudini affini. In secondo luogo, analizzando le performance nel periodo di prova, al fine di verificare se e in che misura la figura risponda a quanto richiesto per i compiti assegnati, così da poter confermare o meno l'inserimento alla fine del periodo.

Un approccio basato sull'analisi dei dati si sta rivelando efficace anche in riferimento al tema della formazione e della riqualificazione del personale, per aiutare i decisori a livello globale a trattare strategicamente e responsabilmente la grande trasformazione del lavoro dovuta in larga parte all'automazione e all'introduzione di nuove tecnologie. È quanto emerso nel report del World Economic Forum (³⁵) rilasciato nel gennaio 2018, il cui proposito era quello di definire un metodo per identificare percorsi di carriera lineari e transizioni lavorative fluide per i lavoratori americani, con un particolare riferimento a quei soggetti a maggior rischio di spiazzamento da tecnologia e conseguente *automatability*. Sfruttando l'analisi dei *Big Data* delle offerte di lavoro online, il rapporto dimostra la validità e la potenzialità di un approccio basato sulle informazioni fornite dai dati per la definizione di percorsi di *up-skilling* o *re-skilling* del personale, così come opportunità di transizione lavorativa.

³⁵ World Economic Forum, *Towards a reskilling revolution. A future of job for all*, 2018.

Da una logica più tradizionale, con *training* poco personalizzati e spesso basati sui requisiti formativi di intere famiglie professionali, le imprese si stanno convertendo a meccanismi di formazione mirati all'acquisizione di singole *skill*. *Training* mirati, spesso selezionati e proposti con il supporto della tecnologia dei *Big Data*, attraverso una lettura intelligente delle esigenze che il dipendente sta dimostrando in uno specifico momento della propria carriera. Le informazioni vengono catalogate in modo diversificato: dalle preferenze espresse direttamente dal dipendente ai training effettuati da persone con profili simili.

L'impatto dirompente delle nuove tecnologie in ambito lavorativo, a fronte di un indubbio risvolto in termini di obsolescenza delle competenze, può giocare al contempo un ruolo strategico di anticipazione e pianificazione dei fabbisogni di competenze, sostenendo e implementando la predisposizione di sistemi di formazione professionale lungo tutto il corso della vita lavorativa delle persone.

4. Una trasformazione non solo tecnologica: l'impatto dei cambiamenti demografici

L'affermazione della Quarta rivoluzione industriale sta avvenendo in un contesto reso ancora più complicato da grandiosi mutamenti demografici che, da almeno cinquant'anni a questa parte, stanno esercitando ed eserciteranno un peso considerevole nello sviluppo del mercato del lavoro, in termini di sostenibilità generazionale e di fabbisogno di competenze per appagare la domanda di nuove professioni.

Fenomeni sociali come l'invecchiamento della popolazione³⁶, i flussi migratori che stanno investendo i paesi occidentali, così come anche la femminilizzazione del mercato del lavoro e il mutamento della struttura familiare, la genitorialità tardiva, il crollo del tasso di natalità e la cronicizzazione di malattie un tempo considerate acute, hanno accompagnato il sistema economico-produttivo dei paesi industrializzati oltre l'età fordista, sostenendo e contribuendo all'avvento della quarta rivoluzione industriale.

Tra i fenomeni maggiormente indagati dalla reportistica nazionale e internazionale³⁷ in materia vi è, sicuramente, il fenomeno dell'invecchiamento

³⁶ Sull'impatto dell'invecchiamento quale fenomeno irreversibile destinato a consolidarsi nel futuro cambiando radicalmente il volto della demografia si veda A. Rosina, A. De Rose, *Demografia*, Egea, 2014.

³⁷ Si veda, a titolo meramente esemplificativo, ISTAT, *Indicatori demografici. Stime per l'anno 2018, 2019*; ISTAT, *Rapporto Annuale 2019. La situazione del Paese, 2019*; ISTAT, *Il futuro*

della popolazione. La popolazione mondiale sta invecchiando, grazie ai progressi compiuti dalla ricerca medica e dalla scienza a partire dalla seconda metà del secolo scorso. L'invecchiamento della popolazione è conseguenza dell'azione combinata di due fattori. Da un lato, l'aumento della speranza di vita che, dai 58 anni di media mondiale registrati agli inizi degli anni Settanta, è passato agli attuali 72, e si prevede raggiungerà la soglia dei 77 anni nel 2050, secondo stime delle Nazioni Unite³⁸. Dall'altro, la parallela diminuzione del tasso di fertilità medio sta contribuendo in maniera determinante a modificare il volto della demografia mondiale³⁹. Quest'ultimo si stima dovrebbe scendere da una media mondiale di 2,5 nascite vive per donna nel 2019 a 2,2 nel 2050, attestandosi a 1,9 nel 2100.

Questi due opposti trend demografici sono già visibili in Europa, dove l'attuale età media, pari a 78 anni per gli uomini e 83 per le donne secondo i più recenti dati Eurostat, sembra destinata ad aumentare di altri 15 anni nel corso del prossimo secolo, e dove il numero medio di figli per donna è pari a 1,5⁴⁰.

Secondo le ultime stime ISTAT relative al 2019, la vita media degli italiani, o speranza di vita alla nascita, è di 85,3 anni per le donne e di 81 per gli uomini. Contestualmente, si mettono al mondo meno figli. Il numero medio di figli per donna si attesta oggi attorno a 1,29, un valore ben al di sotto del cosiddetto tasso di rimpiazzo, pari a 2,1 figli per donna, che permetterebbe di avere una generazione di figli ampia abbastanza da rimpiazzare numericamente quella dei genitori. La reportistica ISTAT evidenzia inoltre come, al calo della natalità, si accompagna un calendario della maternità sempre più spostato in avanti, fenomeno che si inserisce nel quadro di un generale mutamento delle strutture familiari.

Se nelle società preindustriali, l'elevata natalità permetteva di dare un peso preponderante alle giovani generazioni e la mortalità più elevata consentiva solo a

demografico del Paese. Previsioni regionali della popolazione residente al 2065, 2017; United Nations, *World Population Ageing*, 2017, Highlights, 2017, in https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2017_Highlights.pdf; World Health Organization, *Global Health and Aging*, 2011, in https://www.who.int/ageing/publications/global_health.pdf.

³⁸ United Nations, *World Population Prospects 2019*, Highlights, 2019, 29, in https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf.

³⁹ R. Lee, *The Demographic Transition: Three Centuries of Fundamental Change*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2003, n. 4, 168.

⁴⁰ Reflection group on the future of the EU 2030, *Project Europe 2030. Challenges and opportunities. A report to the European Council by the Reflection Group on the Future of the EU 2030*, Publications Office of the European Union, 2010, 23.

una limitata minoranza di raggiungere l'anzianità, oggi la componente anziana della popolazione si sta affermando come strutturale e permanente. L'ISTAT ha stimato la presenza di 13,8 milioni di over 65enni al 1° gennaio 2019, pari al 22,8% della popolazione totale. L'invecchiamento è ormai un “fenomeno irreversibile”, destinato a consolidarsi nel futuro cambiando così radicalmente il volto della demografia.

La reportistica nazionale ed internazionale evidenzia inoltre come, al calo della natalità, si accompagna un calendario della maternità sempre più spostato in avanti nei paesi occidentali, fenomeno che si inserisce nel quadro di un generale mutamento delle strutture familiari. Si instaurano infatti nuovi modelli di relazioni familiari, spesso definiti con l'espressione “nuove famiglie”⁴¹ per indicare l'emergere di nuovi modi di fare famiglia dal punto di vista delle regole e dei valori. In Italia si registra una crescita delle “famiglie unipersonali” parallelamente all'emersione di differenti fenomeni: la fine di un matrimonio o di una convivenza di coppia, l'uscita dalla famiglia di origine, l'invecchiamento della popolazione che determina diffusi casi di vedovanza. Si rileva anche un aumento delle “famiglie monogenitoriali” a causa di plurimi fattori come la separazione, il divorzio e, seppur in numero minore, anche a causa di nascite fuori dal matrimonio.

Una popolazione che invecchia significa inoltre una forza lavoro che invecchia⁴². L'impatto dell'invecchiamento della popolazione sul mercato del lavoro si esplica anzitutto nella contrazione numerica delle persone in età lavorativa e nell'aumento del peso delle fasce di età più anziane solitamente a carico delle forze di lavoro. In secondo luogo, il progressivo aumento dell'età media dei lavoratori fa sì che si modifichi anche la sostenibilità del lavoro per la persona rispetto a mansioni, esigenze di vita, insorgere di malattie croniche in uno con l'allungamento della età di permanenza al lavoro dovuta dalle riforme indotte dalla pressione demografica sul bilancio dello Stato. Infine, l'influenza delle dinamiche demografiche sul mercato del lavoro incide anche sulla domanda di lavoro e sulle condizioni occupazionali: una popolazione che invecchia modifica i propri profili di consumo e fa crescere la domanda di servizi di cura.

⁴¹ C. Saraceno, M. Naldini, *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, 2013, terza edizione, 46.

⁴² Nel rapporto EU-OSHA *Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età. Promozione di una vita lavorativa sostenibile*, 2016, 4, si legge come l'innalzamento dell'età pensionabile nella maggior parte dei Paesi membri comporti che numerosi lavoratori debbano affrontare una più lunga attività professionale e una maggiore esposizione ai pericoli occupazionali, oltre ad adattarsi a un mondo del lavoro in evoluzione.

Con riguardo alla composizione interna della forza lavoro per fasce d'età, si sta assistendo a una sua polarizzazione in chiave fortemente asimmetrica: mentre la coorte 20-54 anni si sta progressivamente riducendo, a causa dei bassi tassi di fertilità, il gruppo di età compresa tra i 55 e 69 anni sta diventando sempre più popoloso. Si tratta dei cosiddetti *baby boomers*, coloro che sono nati dopo la seconda guerra mondiale e che, progressivamente, si stanno avvicinando, o hanno già oltrepassato, l'età di pensionamento. L'asimmetria è data proprio dal fatto che all'aumento del numero di lavoratori over 55, non corrisponde un pari ingresso di giovani lavoratori, o in età lavorativa, nel mercato del lavoro. Di conseguenza, le persone over 55 diventano più rilevanti per il mercato del lavoro: non più persone in uscita, ma parte attiva del mercato stesso, i cosiddetti *older workers*. Il processo di invecchiamento coinvolge anche la quota di individui in età attiva, che si sta andando riducendo sempre più. Uno degli indicatori ai quali i paesi avanzati guardano con maggior preoccupazione è l'indice di dipendenza della popolazione anziana, che si ricava dal rapporto tra la popolazione di età superiore ai 65 anni e la popolazione in età potenzialmente attiva. Questo indice fornisce una misura del grado di dipendenza economico-sociale tra le generazioni fuori e dentro il mercato del lavoro. Oggi in Italia è pari a circa il 33%, il che vuol dire che per ogni individuo in età da pensione ci sono più di tre individui nella fascia della popolazione attiva. È previsto che nel 2050 questo valore salirà fino a toccare il 60%, e che quindi per ogni pensionato ci saranno meno di due persone in età da lavoro.

L'invecchiamento della forza lavoro si accompagna inoltre ad un aumento dell'insorgenza di malattie croniche⁴³, con le quali le aziende devono imparare a convivere per non essere sovrastate dal cambiamento demografico. L'Organizzazione Mondiale della Sanità prevede un aumento considerevole della diffusione di malattie legate all'invecchiamento nei prossimi decenni. Per malattie croniche si intende «una malattia che abbia una o più delle seguenti caratteristiche: è permanente, lascia una inabilità residuale, è causata da una alterazione patologica non reversibile, richiede una speciale riabilitazione del paziente ovvero ci si può attendere che richieda un lungo periodo di supervisione,

⁴³ Cfr. E. Ordaz Castillo, E. Ronda-Pérez, *Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores Health and work conditions in older workers*, in *Medicina y seguridad del trabajo*, 2015, 61, 240, 314-324; S. Varva (a cura di), *Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, ADAPT University Press, 2014; M. Tiraboschi, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, n. 3, 681-726; R. Busse, M. Blümel, D. Scheller-Kreinsen, A. Zentner, *Tackling Chronic Disease in Europe: Strategies, Interventions and Challenges*, *European Observatory on Health Systems and Policies*, World Health Organization, 2010.

osservazione o cura»⁴⁴. Tra il novero delle patologie croniche, ci sono le malattie cardiovascolari e respiratorie, disordini muscolo-scheletrici, HIV/AIDS, sclerosi multipla, tumori, diabete, obesità, epilessia, depressione e altri disturbi mentali.

Una maggior diffusione di malattie croniche significa una crescente presenza di lavoratori in età avanzata affetti da disturbi che, per non rendendoli inabili al lavoro, richiederanno esigenze di cura oggi difficilmente conciliabili con i normali tempi e ritmi di lavoro. La diffusione di malattie croniche tra lavoratori anziani infatti può impedire, almeno temporaneamente, la prosecuzione dell'attività lavorativa consueta, o una riduzione dell'efficienza della prestazione lavorativa. Alcuni studi in materia di tipo quantitativo evidenziano inoltre il rischio di una notevole perdita economica e di forza lavoro, direttamente legata al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione lavorativa, che impatta sia sulla competitività di imprese e di sistemi economici nazionali, sia su percorsi professionali e di carriera dei singoli lavoratori⁴⁵.

Si renderanno quindi sempre più necessari investimenti sulla salute e il benessere delle persone e della popolazione economicamente attiva, ad esempio attraverso l'utilizzo di programmi olistici per la salute dei lavoratori.

Gli effetti dell'invecchiamento della popolazione possono essere in parte bilanciati con le cosiddette migrazioni di rimpiazzo (*replacement migration*)⁴⁶. A partire dagli anni Settanta, e in modo più rilevante nei decenni successivi, giungono in Italia persone di altri paesi in cerca di lavoro. L'Italia, per la prima volta nella sua storia postunitaria, diviene un paese di immigrazione. In virtù di un'età media più bassa di quella della popolazione ricevente, gli immigrati, oltre ad aumentare la popolazione nel complesso, incrementano anche il contingente della popolazione in età attiva frenando gli squilibri tra le classi di età. La superiorità del tasso di natalità delle donne immigrate rispetto ai valori del paese

⁴⁴ S. Varva, P. De Vita, *Capitolo I. Quadro definitorio in prospettiva interdisciplinare*, in S. Varva (a cura di), *op. cit.*, 11.

⁴⁵ M. Tiraboschi, *op. cit.*, 689.

⁴⁶ Il contributo delle migrazioni di rimpiazzo per un contenimento ed un rallentamento del processo di invecchiamento in corso è sostenuto da diversi contributi. Cfr. F.C. Billari, G. Dalla Zuanna, *Is replacement migration actually taking place in low fertility countries?*, in *Genus*, 2011, vol. 67, n. 3, 105-123; T.J. Espenshade, «Replacement Migration» *from the Perspective of Equilibrium Stationary Populations*, in *Population and Environment*, 2001, n. 22, 383-389; R. Lesthaeghe, *Europe's Demographic Issues: Fertility, Household Formation and Replacement Migration*, in *Population Bulletin of the United Nations*, 2002, n. 44/45, 385-423; United Nations, *Replacement migration: is it a solution to declining and ageing populations?*, 2000, in <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/replacement-cover.pdf>.

di destinazione, contribuisce in maniera importante all'incremento del numero di nascite.

Occorre però guardare con cautela all'efficacia delle migrazioni di rimpiazzo rispetto al contenimento del processo di invecchiamento. Non si può poi ignorare il fatto che gli stessi immigrati, qualora diventassero stanziali nel paese di destinazione, invecchiano con il passare degli anni, finendo quindi anch'essi prima o poi nel contingente di popolazione a carico⁴⁷, che avrà bisogno di cura e assistenza sanitaria. Si aggiunga inoltre che anche il tasso di fecondità delle donne straniere sta subendo una riduzione nel tempo, e che i flussi migratori non sono uniformemente distribuiti sul territorio nazionale, tendendo invece a concentrarsi in specifiche aree che non necessariamente coincidono con quelle in cui si sta sperimentando un maggior invecchiamento.

5. Lavorare ai tempi della Quarta rivoluzione industriale

Ogni introduzione di tecnologia porta con sé un impatto sui processi produttivi, contribuendo alla riallocazione delle attività distribuendole tra uomo e macchina. Nella grande trasformazione del lavoro ascrivibile a Industria 4.0 rilevano sempre meno compiti e mansioni meramente esecutivi e routinari, tipici del Novecento industriale, e sempre meno trovano applicazione quei meccanici processi imitativi o riproduttivi che hanno caratterizzato i metodi di produzione e organizzazione del lavoro di stampo fordista e taylorista.

Il criterio sostitutivo di lavoro con macchine è da più voci⁴⁸ stato identificato con la routinarietà o meno delle mansioni svolte e si è mostrato anche recentemente come maggiore sia il grado di routinarietà, standardizzazione e ripetitività (caratteristiche proprie di una macchina) delle mansioni di un lavoratore minore sia la sua probabilità di mantenere lo stesso posto di lavoro sia nel breve che nel lungo periodo.

⁴⁷ D.A. Coleman, *Who's Afraid of Low Support Ratio? A UK Response to the UN Population Division Report on «Replacement migration»*, Expert Group Meeting on Policy Responses to Population Ageing and Population Decline, United Nations Population Division, 2000; G. De Santis, *Can immigration solve the aging problem in Italy? Not really*, in *Genus*, 2011, vol. 67, n. 3, 37-64.

⁴⁸ Si veda, in particolare, D. Acemoglu, D.H. Autor, *Skills, tasks and technologies: implications for employment and earnings*, in O. Ashenfelter, D. Card (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, 2011, vol. 4B, 1043-1171, e D.H. Autor, F. Levy, R.J. Murnane, *The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*, in *The Quarterly Journal of Economics*, 2003, vol. 118, n. 4, 1279-1333.

Il lavoro umano non viene però meno, ma sempre più si suddivide tra attività creative-relazionali e attività a basso valore aggiunto che non richiedono l'utilizzo delle nuove macchine complesse⁴⁹. Tale ridistribuzione di compiti tra robot e uomini sta rafforzando la tendenza dei mercati del lavoro contemporanei alla polarizzazione, con una forte presenza di lavori altamente qualificati insieme a lavori poveri e di bassa professionalità, inducendo a parlare della fine di quella classe media che, dal dopoguerra in poi, ha composto la maggioranza della forza lavoro dei paesi industrializzati.

Il processo di automazione non implica solo la scomparsa di alcune mansioni e la ridefinizione di altre, ma comporta anche una ridistribuzione dei compiti tra la forza-lavoro umana, concentrando le operazioni di livello superiore nelle mani di impiegati e professionisti qualificati, che prendono decisioni sulla base delle informazioni memorizzate nei file dei loro computer.

L'impatto sui processi ha quindi una prima conseguenza nella necessità di nuove competenze e di riqualificazione professionale da parte dei lavoratori che vogliano mantenere o accrescere il loro livello occupazionale. Ma allo stesso tempo emerge anche la necessità da parte delle imprese di possedere lavoratori che, fosse anche in misura quantitativamente inferiore, possiedano tali competenze in grado di consentire alla tecnologia di abilitare i processi per i quali essa è stata introdotta⁵⁰.

Alla luce di queste considerazioni, si comprende come l'impresa non sia più da considerarsi solo una entità economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi ma anche una vera e propria *learning organization*⁵¹ che vive e si alimenta in funzione delle competenze e delle professionalità di cui può avvalersi. La necessità di riqualificazione costante e di processi produttivi incentrati su un apprendimento continuo cambierà non poco non solo la natura delle imprese ma anche il loro rapporto con i lavoratori e il sindacato. Questo non significa confondere l'impresa con le istituzioni formative che oggi conosciamo: l'impresa non diventerà una scuola. Sempre più sarà un luogo di apprendimento finalizzato alla innovazione e alla produzione i cui metodi formativi saranno progettati direttamente dalle aziende stesse a seconda delle

⁴⁹ D.H. Autor, F. Levy, R.J. Murnane, *op. cit.*, 2003. Gli autori distinguono le professioni esistenti in routinarie, caratterizzate da ripetitività e meccanicità, e non routinarie nelle quali ci sono alte componenti di imprevedibilità, e sostengono l'ipotesi per cui quest'ultimo gruppo di professioni non verrà automatizzato, al contrario di quelle routinarie che saranno facilmente sostituite dalla nuova tecnologia all'avanguardia.

⁵⁰ Cfr. D.H. Autor, *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2015, vol. 29, n. 3, 3-30.

⁵¹ Si veda Q. Guo, *Learning in a Mixed Reality System in the Context of 'Industrie 4.0'*, in *Journal of Technical Education*, 2015, vol. 3, n. 2, 92-115.

proprie esigenze. Impresa come luogo di apprendimento continuo significa quindi luogo nel quale non solo si svolgono attività formative connesse alle normali attività produttive dei lavoratori ma anche luogo in cui si co-progettano prodotti e processi in costante evoluzione e in contesti di *open innovation*. Non è quindi difficile immaginare sempre di più imprese che sono allo stesso tempo delle *Academy* dedicate allo sviluppo delle competenze dei propri lavoratori o di quelli di altre imprese all'interno di logiche di rete e di *co-employment*.

Il secondo impatto sul lavoro delle tecnologie riguarda le condizioni di lavoro e, nel contesto di Industria 4.0, il riferimento è almeno a tre tematiche principali. La prima riguarda il luogo di lavoro, identificato dalla letteratura come una delle «unità chiave» del diritto del lavoro che ha sempre fatto coincidere i confini fisici dell'impresa con i confini dello spazio adibito alle attività lavorative⁵². Questo soprattutto in virtù del possesso della tecnica, intesa come possesso dei macchinari e in generale dei mezzi di produzione, da parte dell'imprenditore che rendeva quindi obbligatorio l'eseguire la prestazione lavorativa laddove tali mezzi erano fisicamente collocati.

La maggiore flessibilità⁵³ che le tecnologie digitali di Industria 4.0 permettono ai lavoratori sulla scelta del luogo di lavoro consente e consentirà una completa riconfigurazione degli spazi di lavoro: dal concetto della “postazione fissa” all'interno di un ufficio, all'uso di postazioni interscambiabili, anche rispetto alla funzione di volta in volta necessaria; e una sempre maggiore razionalizzazione degli spazi per cui l'ufficio non sarà più associato al lavoro in senso proprio ma principalmente ad un luogo in cui accrescere lo scambio, la conoscenza e la collaborazione tra lavoratori⁵⁴.

Le forme più comuni di lavoro agile si svolgono al di fuori dei locali aziendali, a casa, presso uffici ad uso condiviso o negli uffici cd. flessibili, rappresentati

⁵² Per una contestualizzazione più ampia rimanda alle considerazioni e alle analisi contenute in E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, ADAPT University Press, 2017.

⁵³ La Quarta rivoluzione industriale si distingue per una certa flessibilità fra lavori e una mobilità fra luoghi, cosicché non solo il lavoro è diventato instabile e flessibile, ma anche il posto stesso di lavoro. Si veda S. Bagnara, *Il lavoro nella società della conoscenza*, in L. Guaglianone, F. Malzani, *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Giuffrè, Collana del Dipartimento di giurisprudenza dell'Università degli Studi di Brescia, 2007.

Queste nuove modalità di lavoro vengono identificate in J. Popma, *The Janus face of the “New Ways of Work”*, ETUI, WP 2013.07, 5, con l'acronimo NewWoW (New Ways of Work), e consistono in lavori indipendenti dal tempo e dal luogo.

⁵⁴ E. Borghetti, *Il coworking “diffuso”: l'approccio di MYSPOT verso città “workfriendly”*, X Conferenza ESPAnet Italia: Sessione 9, *Il lavoro delle città. Le città del lavoro. Trasformazioni del lavoro, mutamento del processo urbano e politiche*, 2017, 3.

spesso dai cosiddetti spazi di *co-working*. Gli spazi di *co-working* (identificati nell'immaginario comune attraverso la condivisione della scrivania da parte degli utenti) sono sostanzialmente spazi collettivi (generalmente predisposti a pianta aperta, tramite uffici *open space*) tesi ad ospitare lavoratori autonomi e dipendenti di varie aziende gestiti da soggetti terzi (rispetto ai lavoratori che lo abitano e a datori di lavori di questi). Coloro che accedono agli spazi di *co-working* affittano un desktop, dunque una postazione, in uno spazio tendenzialmente aperto condiviso con altre persone, per un periodo di tempo molto flessibile (da un giorno ad un anno).

La diffusione della rete internet (pensiamo in particolare al *cloud* e alla condivisione virtuale di documenti e informazioni) rende inoltre possibile per numerose mansioni e ruoli una smaterializzazione degli spazi dell'impresa, ampliando il concetto di luogo di lavoro allo spazio nel quale si può avere accesso, mediante gli strumenti che lo consentono, alle informazioni, ai *software* e alle reti necessari per svolgere la propria prestazione lavorativa⁵⁵. Il riferimento è allo *smart working*⁵⁶, dove per *smart* qui si vuole intendere non solo la dimensione digitale ma anche e soprattutto la dimensione di autonomia e intelligenza nella gestione degli spazi lavorativi. Anche perché non si può ignorare come la dimensione spaziale sia intimamente connessa a quella temporale, che è il secondo elemento che qui vogliamo evidenziare. L'orario di lavoro è anch'esso connesso all'idea di possesso di mezzi di produzione da parte dell'impresa che, oltre a dettare il luogo nel quale la prestazione viene eseguita, ne detta anche i confini temporali e li utilizza ai fini dell'organizzazione e, come detto, della retribuzione.

All'interno di un modello produttivo come quello di Industria 4.0 i tempi di lavoro diventano più flessibili da almeno due punti di vista. In primo luogo la forte esposizione al mercato rende meno possibile la previsione a lungo termine della produzione e rende ancor più stringenti le regole del *just in time* tipiche del modello *lean*⁵⁷, con l'aggravante che la forte personalizzazione dei prodotti e la tendenza a non utilizzare cataloghi complica ancor di più l'organizzazione della produzione i cui picchi e cali saranno più repentini. In secondo luogo lavori con

⁵⁵ M. Weiss, *Tecnologia, ambiente e demografia: il diritto del lavoro alla prova della nuova grande trasformazione. Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, 3.

⁵⁶ Per una analisi del termine si veda P. Manzella, F. Nespoli, *Le parole del lavoro: agile o smart?*, in E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, cit., 23-25.

⁵⁷ Cfr. J.P. Womack, D.T. Jones, D. Roos, *The Machine that Changed the World*, Macmillan, 1990.

una forte componente intellettuale, legati più alla progettazione dei processi e degli ambienti che alla produzione dei beni possono avere una durata diversa anche a fronte del medesimo scorrere del tempo. Laddove durata è utilizzato nel senso bergsoniano del termine e quindi connesso all'intensità dell'attività, in questo caso calcolata come valore aggiunto prodotto, svolta all'interno di un determinato arco temporale. Inoltre, proprio i nuovi modelli organizzativi come lo *smart working* per essere efficienti ed efficaci necessitano non solo di un ampliamento del concetto di luogo di lavoro ma una smaterializzazione del concetto di orario. Ossia una sostanziale autonomia nell'individuare in quale arco di tempo della giornata o della settimana lavorare per raggiungere gli obiettivi assegnati.

Due elementi quindi, tempo e luogo, che nel nuovo paradigma produttivo hanno il potenziale di modificare profondamente le condizioni di lavoro scardinando quei principi del diritto del lavoro che erano alla base della subordinazione giuridica. In ultimo, un elemento è importante da sottolineare riguardo agli impatti sulle condizioni di lavoro: il rischio di forte pervasività delle tecnologie in termini di estrazione ed elaborazione di dati e informazioni spesso personali. La tecnologia infatti, sia nella forma dell'algoritmo sia nella forma dei sensori o di apparecchi *wearable*, se può da un lato essere utilizzata per migliorare le condizioni di lavoro, prevenire infortuni o incidenti, dall'altro può invadere eccessivamente la *privacy* se concepita come ulteriore strumento di controllo⁵⁸.

6. Gli impatti sul mercato del lavoro: transizioni, competenze e carriere discontinue

Fin qui ci siamo limitati a considerare gli impatti che l'introduzione di nuove tecnologie e soprattutto di nuovi paradigmi produttivi possono avere sulle modalità di lavoro. Ma è importante ampliare lo sguardo per individuare quali siano le conseguenze per lo sviluppo del rapporto tra il lavoratore e il mercato del lavoro. Se infatti nel modello fordista l'organizzazione del mercato del lavoro era costruita come un sistema di tutele dal mercato governato attraverso strumenti quali il contratto a tempo indeterminato e la varietà degli ammortizzatori sociali, il nuovo paradigma, in virtù della grande imprevedibilità e mutevolezza dei processi produttivi e dell'economia nel suo complesso, impone logiche diverse.

⁵⁸ Per un inquadramento del tema si veda E. Dagnino, *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite Big Data*, in *Labour Law Issues*, 2017, n. 1, 34-78.

Utile in tal senso è richiamarsi alla teoria dei mercati transizionali del lavoro⁵⁹, che individuano proprio nella transizione frequente il nuovo trend dominante nei mercati moderni. Transizione intesa non solo come passaggio da una occupazione all'altra ma anche come transizione tra periodi di lavoro e di disoccupazione, periodi di formazione e riqualificazione professionale e anche alternanza tra periodi di lavoro subordinato e lavoro autonomo. Si pone quindi la necessità di sviluppare tutele all'interno di questo processo di transizione costante nel mercato del lavoro. Questa teoria ben si sposa con molte delle dinamiche che abbiamo tracciato fino ad ora e ci permette di cogliere numerosi punti di incontro, se non anche nessi di causa-effetto, tra i cambiamenti di natura tecnologica, demografica e sociale e la struttura dei mercati del lavoro.

La forte velocità con la quale si muove l'innovazione tecnologica infatti genera da un lato una forte domanda di competenze e professionalità in grado di governarne i processi e, dall'altro, una forte obsolescenza di competenze e professionalità che governavano le fasi di sviluppo tecnologico precedente. Questo, unito alla complessa integrazione tra le diverse componenti dell'economia globale, introduce importanti elementi di imprevedibilità e di rischio nell'esercizio delle attività economico-produttive con il conseguente ampliamento delle quote periferiche del mercato del lavoro, intendendo con esse quelle tipologie di rapporti di lavoro non-standard.

Lavori più brevi e senza una certa prospettiva nel tempo che derivano quindi da un crescente grado di incertezza ma anche dalla volontà dei lavoratori di essere protagonisti all'interno di una diversa struttura del mercato del lavoro. Se è vero infatti che negli ultimi decenni una quota crescente di primi lavori era caratterizzata da contratti di lavoro temporanei è vero anche che i dati mostrano come circa la metà dei contratti di lavoro a tempo indeterminato non siano più in essere a distanza di due anni dalla loro firma, a dimostrazione di una disponibilità alla transizione anche da parte di una quota non marginale di lavoratori.

Si capisce quindi come il tema delle transizioni porti con sé una dimensione quantitativa insieme a quella qualitativa poiché transizioni lavorative virtuose sono quelle che consentono di mantenere livelli salariali, di ruolo e di mansione in linea con il posto ricoperto precedentemente mentre transizioni dannose sono

⁵⁹ Cfr. tra tutti, B. Gazier, *Tous "Sublimes". Vers un nouveau plein-emploi*, Flammarion, 2003; R. Rogowski (a cura di), *The European Social Model and Transitional Labour Markets. Law and Policy*, Ashgate, 2008, e, soprattutto, G. Schmid, *Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2015, vol. 53, n. 1, 70-93.

quelle che conducono a livelli inferiori senza che questi comportino almeno un investimento in termini di acquisizione di nuove competenze e di riqualificazione professionale che possano contribuire a un potenziamento del proprio capitale umano.

Il ruolo di strumenti come la formazione continua nel luogo di lavoro ma anche la facilità di accesso alla formazione al di fuori del mercato del lavoro, l'*assessment* periodico delle proprie competenze, la conoscenza della domanda di competenze e la sua evoluzione, la certificazione delle competenze diventano quindi forme di tutele contemporanee che si aggiungono a quelle più tradizionali, a volte sostituendole.

L'obiettivo è che le transizioni possano diventare sempre più un, pur complesso, insieme di opportunità e non una condanna ad un costante condizione di precarietà esistenziale e per far questo gli attori del mercato del lavoro diventano soggetto centrale, soprattutto a livello settoriale e a livello territoriale così da delimitare il più possibile i confini entro i quali mutano e si determinano le dinamiche di incontro tra domanda e offerta di lavoro. La criticità maggiore però resta di natura culturale e si gioca nell'accettazione del declino di una carriera lineare tipica del modello fordista nella quale le fasi formazione-lavoro-pensione si succedevano in modo molto chiaro con un ruolo predominante dello Stato nelle estremità e il ruolo del mercato in quella centrale. Questo a vantaggio di carriere più discontinue nelle quali il ruolo del lavoratore potrebbe sembrare più marginale in quanto più a rischio di essere soggetto passivo delle forze di mercato ma che, se accompagnato da un sistema di politiche del lavoro e da un insieme di attori coordinati all'interno di ecosistemi territoriali, potrebbe guadagnare una posizione di protagonismo finora inedita.

Mutando la struttura delle carriere e del rapporto tra Stato e mercato all'interno di essere è chiaro che ad entrare in crisi e ad aver bisogno di importanti riforme non è solo il mercato del lavoro ma il rapporto tra lavoro e istruzione che passa dal rapporto con le istituzioni formative ma anche con tutti gli attori che operano nel mondo della formazione, così come il rapporto tra lavoro e sistemi previdenziali messi a dura prova dalla transizione tra diverse fasi della vita spesso difficili, nel sistema attuale, da ricostruire in sede di calcolo ed erogazione della pensione.

7. Le sfide per la somministrazione e i suoi attori

La grande trasformazione in atto nel mercato del lavoro, fin qui sommariamente riassunta nei suoi elementi principali, non può non generare imponenti cambiamenti anche nel mondo delle Agenzie per il lavoro e nelle sue logiche e pratiche, come ben emerge in particolare dall'ultimo paragrafo. Da semplici intermediari deputati a favorire l'incontro tra domanda ed offerta, le Agenzie per il lavoro sembrano infatti chiamate oggi a proporsi come dei soggetti in grado di governare la crescente complessità dei mercati del lavoro, erogando un'ampia gamma di servizi a beneficio di lavoratori e imprese – dall'intermediazione alla ricerca e selezione del personale, dal supporto alla ricollocazione professionale alla somministrazione di lavoro –, potenziandole anche grazie alle tecnologie.

Basti pensare a come quanto descritto in merito all'utilizzo della *workforce analytics* possa potenziare il ruolo di intermediari tra domanda e offerta di lavoro contribuendo ad una maggior precisione così come a un miglior monitoraggio dei percorsi dei lavoratori somministrati, in particolar modo di coloro assunti a tempo indeterminato. Ed è proprio il ruolo dello *staff leasing* ad emergere nel contesto descritto come strumento in grado di accompagnare le transizioni occupazionali anche mediante la progettazione di carriere lavorative moderne che alternano lavoro e riqualificazione professionale.

Ma le tecnologie svolgono un ruolo anche su altri aspetti delle attività più ordinarie che vanno da nuove forme di *recruiting* tramite l'utilizzo di *social media* e supporti multimediali all'utilizzo della *blockchain*. In particolare, quest'ultima può contribuire non poco a snellire i processi di selezione dei lavoratori riducendo le asimmetrie informative e verificando le informazioni dei candidati garantendo allo stesso tempo la privacy per rispettare le evoluzioni normative in materia. Ma anche l'utilizzo di piattaforme digitali per il *recruitment* e per l'intermediazione di lavori di breve durata e che non richiedono una presenza fisica sul luogo di lavoro è una sfida centrale per il mondo delle Agenzie. Sfida che si gioca ad almeno due livelli. Il primo è quello della concorrenza con il proliferare di numerose piattaforme che rischiano di intercettare nuove fette di mercato di lavoro digitale senza garantire diritti e tutele tipiche del lavoro tramite agenzia, e il secondo, direttamente connesso, riguarda il ruolo centrale che le Agenzie possono avere proprio nell'elevare gli standard di questi nuovi lavori evitando o almeno riducendo i livelli di dumping salariali che si diffondono nel chiaroscuro digitale.

I *big data* applicati al grande bacino di potenziali lavoratori che si rivolgono alle Agenzie e allo stesso tempo al bacino di offerte di lavoro presenti nelle loro

banche dati possono ottimizzare l'incontro facilitando anche la mobilità territoriale. Allo stesso tempo le costanti transizioni rese tali dalle trasformazioni osservate potenziano il ruolo dei territori e quindi delle Agenzie come attori protagonisti degli ecosistemi del mercato del lavoro che li caratterizzano. Si pongono quindi come attore che facilita non solo l'incontro tra domanda e offerta nei singoli territori ma come punto di vista privilegiato per monitorare la domanda di competenze ponendola al servizio degli altri attori che possono concorrere ad attrarle, a formarle e a riqualificare il capitale umano.

La rilevanza poi, in termini anzitutto quantitativi, dei giovani tra i lavoratori che entrano in contatto con le Agenzie per il lavoro, può tradursi in un maggior impegno di queste ultime a favore dell'occupazione delle fasce più giovani della popolazione. Un utilizzo virtuoso dei giovani nel mercato del lavoro in somministrazione sarebbe anzitutto giustificato dalla crescente domanda di lavoratori adattabili a contesti più complessi di quelli tipici dell'industrialismo, dotati di un'attitudine mentale capace di favorire il cambiamento e di apprendere in contesti situati. Mano d'opera giovanile potrebbe essere maggiormente attrattiva anche rispetto alla ricerca di specifiche figure professionali da creare attraverso una formazione *ad hoc* erogata dalle Agenzie stesse. Rispetto a quest'ultima funzione, l'attenzione verso l'occupazione più giovane sembra rafforzarsi ulteriormente nel caso in cui la motivazione del ricorso alla somministrazione di lavoro sia quella di fungere da vero e proprio canale di reperimento del personale per le successive assunzioni stabili. La somministrazione per molti datori di lavoro appare quindi come lo strumento più efficace per valutare le conoscenze e le attitudini dei giovani lavoratori saggiandole sul campo.

Le Agenzie per il lavoro possono rivelarsi inoltre attori strategici nell'avvicinamento del mondo della formazione e dell'istruzione a quello del lavoro, favorendo percorsi che consentano ai giovani di orientarsi e formarsi adeguatamente per essere pienamente occupabili in un futuro prossimo. Le Agenzie possono porsi come soggetti determinanti nell'alimentare un dialogo tra imprese e istituzioni scolastiche; nel sostenere i legami già esistenti degli operatori privati con il sistema delle imprese, promuovendo, da un lato, l'accompagnamento del ragazzo al lavoro, e dall'altro, fidelizzi le aziende offrendo un sistema di incentivi e sgravi (già previsti dalla legislazione vigente); nel mettere a disposizione il supporto necessario per la validazione delle competenze acquisite nel percorso raccordando l'approccio metodologico dell'istituzione scolastica con quello riconosciuto dalle imprese come aderente ai propri fabbisogni. Uno strumento che si presta ad un'implementazione da parte

delle Agenzie per favorire la qualificazione occupazionale dei giovani è, ad esempio, l'apprendistato in somministrazione, ad oggi poco praticato.

Gli osservatori convergono nel sostenere come i mutamenti introdotti dalla trasformazione tecnologica facciano sì che l'analisi dei fabbisogni risulti essere un'attività sempre più complessa, alla cui definizione concorrono diversi soggetti del mercato del lavoro, quali aziende, istituzioni educative e formative, decisori politici, singoli lavoratori e, in misura sempre crescente, anche le Agenzie del lavoro. Queste ultime, infatti, dispongono di un'infrastruttura, composta di persone, mezzi e dati, tra le più adatte (se potenziate dalle nuove tecnologie a disposizione) a elaborare risposte puntuali rispetto all'acquisizione di competenze sia a livello di singola impresa, sia con riferimento all'ambito territoriale.

Operazioni di analisi e valutazione del bacino di competenze disponibili in un certo contesto aziendale o settoriale, o richieste dallo stesso, si configurano come la prima azione strategica utile a contrastare fenomeni di *skills gap* e *skills shortage*, cui far seguito eventuali interventi di implementazione volti a favorire il riallineamento delle competenze tra domanda e offerta.

Da un lato, mappatura e analisi delle competenze a livello aziendale rientrano a pieno titolo tra le attività in capo alle Agenzie, dall'altro l'ampliamento del raggio d'azione connesso alla necessità di garantire il corretto funzionamento dei mercati del lavoro locali, fa delle stesse Agenzie un interlocutore privilegiato da coinvolgere in un'ottica di previsione dell'evoluzione delle dinamiche di segmenti del mercato del lavoro. Beneficiando della disponibilità di accesso a un numero sempre maggiore, in termini tanto quantitativi quanto qualitativi, di informazioni relative ai fabbisogni di competenze, le Agenzie potrebbero infatti ricoprire un ruolo essenziale nella costruzione di un sistema di raccolta delle informazioni qualitative e quantitative relative alle dinamiche del mercato del lavoro.

All'attività predittiva appena presentata, le Agenzie possono affiancare un'azione di gestione vera e propria del fabbisogno di competenze della forza lavoro, favorendo un processo di riallineamento delle stesse alla luce del mutato contesto tecnologico e produttivo. Quello della gestione e della formazione di competenze coerenti con un mercato del lavoro 4.0 sarebbe un servizio di grande rilievo che le Agenzie potrebbero offrire in assoluta coerenza con la loro vocazione a fornire o intermediare lavoratori in grado di entrare direttamente nei processi produttivi aziendali. Non solo le Agenzie potranno quindi svolgere un ruolo fondamentale incentivando e migliorando i loro servizi diretti, ma potranno svolgere un importante ruolo di raccordo con le diverse istituzioni presenti sul territorio.

Attingendo ai propri Enti Bilaterali, il sistema delle Agenzie può perseguire l'incremento dell'*employability* della forza lavoro erogando formazione sia nei confronti dei singoli lavoratori che delle aziende. La struttura delle Agenzie, pensata per rispondere alle esigenze del mercato in tutti i segmenti economici, può facilitare le transizioni dei lavoratori da un settore all'altro, favorendo così l'evoluzione verso l'affermazione dei mercati transizionali del lavoro.

Capitolo 5.

IL CCNL SOMMINISTRAZIONE NELLA PROSPETTIVA DEI CAMBIAMENTI DEL MERCATO DEL LAVORO

1. La somministrazione di lavoro nel prisma dei mercati transizionali del lavoro

Le trasformazioni del lavoro richiamate nel capitolo precedente suggeriscono l'importanza di un ripensamento delle categorie tradizionalmente utilizzate per analizzare e affrontare i problemi della regolazione del lavoro e di un mercato del lavoro che sempre più si declina al plurale, con l'emergere dei cosiddetti “mercati transizionali del lavoro”¹. Con tale espressione si fa riferimento al superamento della logica che ha tradizionalmente contrapposto un mercato del lavoro interno alle imprese ad un mercato del lavoro esterno, logica che si è tradotta nell'articolazione di tutele differenziate per l'uno e per l'altro mercato, immaginandoli come silos comunicanti solo in specifiche fasi coincidenti con l'ingresso e l'uscita delle persone dai loro contesti lavorativi. Il superamento (o meglio la riarticolazione) dei mercati interni del lavoro in mercati transizionali (trasversali ai mercati interni ed esterni in quanto organizzati intorno alle transizioni occupazionali) è stato determinato da fenomeni quali il ricorso alla flessibilità esterna a scapito della flessibilità interna, il moltiplicarsi dei “porti di accesso” al lavoro qualificato nelle imprese, a scapito dei processi di mobilità verticale interna, la riduzione dei livelli gerarchici interni alle imprese e l'aumento della mobilità orizzontale (polivalenza) e esterna, una gestione sempre più personalizzata del rapporto di lavoro, di pari passo con la richiesta di competenze sempre più avanzate, differenziate, codificabili e quindi trasferibili all'esterno dell'impresa².

¹ G. Schmid, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Discussion Paper, 1998, FS I 98-206; G. Schmid, B. Gazier (a cura di), *op. cit.*, 233-274.

² J. Gautié, *Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. Implicazioni sulla solidarietà, le tutele, la formazione*, in *Assistenza Sociale*, 2003, n. 1-2, 29-74.

A fronte di tali fenomeni è stata avanzata la proposta teorica dei mercati del lavoro transizionali³, intesi come insieme coordinato di istituzioni in grado di offrire una risposta “sociale”, regolata e cooperativa all’emergere di percorsi di carriera sempre più articolati e connotati da una mobilità che necessita di essere organizzata e governata al fine di prevenire i rischi associati alla discontinuità occupazionale, tanto per i lavoratori, quanto per le imprese ed il mercato del lavoro nel suo complesso. La necessità di un modello regolato e cooperativo di gestione delle transizioni occupazionali rileva infatti non solo nell’ottica della tutela dei lavoratori, ma anche in quella dell’innalzamento della qualità del lavoro e della competitività delle imprese e dei territori, oltre che in chiave di sostenibilità ampiamente intesa.

Al cuore della teoria dei mercati transizionali si colloca l’idea che «Non si tratta più di tutelare mediante norme rigide il rapporto di lavoro, ma di garantire il percorso delle persone lungo l’intero arco della vita professionale, conferendo loro diritti trasferibili e impostando la politica del lavoro in modo più attivo e personalizzato»⁴, mediante regolazioni collettive, che si riallacciano a modalità di intervento diverse e che coinvolgono molteplici soggetti e istituzioni, il cui coordinamento diviene quindi di importanza centrale⁵.

Il lavoro in somministrazione sembra offrire un angolo di osservazione privilegiato per queste tendenze più generali e, non a caso, è frequentemente richiamato nella letteratura sui mercati transizionali del lavoro, come esempio di un modello cooperativo di gestione delle transizioni e dei rischi connessi: «Un esempio di flessibilità funzionale esterna è offerto dall’opportunità per i datori di lavoro di utilizzare servizi di lavoro di alta qualità forniti dalle agenzie di lavoro temporaneo. Il motivo è che le agenzie possono assorbire il rischio di una domanda fluttuante di tali servizi e quindi fornire sicurezza alla forza lavoro interna dei singoli datori di lavoro e ai lavoratori qualificati della propria organizzazione»⁶.

³ B. Gazier, J. Gautié, *op. cit.*

⁴ J. Gautié, *op. cit.*, 63

⁵ L. Casano, *Contributo all’analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2020, 39.

⁶ G. Schmid, *Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse*, 2009, halshs-00435255, 5: «An example of external functional flexibility would be the opportunity of employers to use high-quality job services provided by temp-agency work. The reason is that temp-agencies can pool the risk of fluctuating demand for such services and thereby provide security for the internal workforce of individual employers as well as job security for skilled workers in their own organisation».

In quest'ottica, la somministrazione di lavoro può essere definita essa stessa come mercato transizionale “ideale”, laddove sia regolata come sistema connotato da dispositivi giuridico-istituzionali volti a gestire transizioni occupazionali che sono strutturali, connaturate a questa fattispecie (sia nel caso della somministrazione a tempo determinato che nel caso della somministrazione a tempo indeterminato). Tali transizioni certamente configurano una situazione di discontinuità occupazionale, che è però organizzata e governata attraverso specifici strumenti legali e contrattuali. La regolazione del lavoro in somministrazione può allora essere considerata un campo elettivo di verifica della capacità di determinati strumenti di regolazione di rispondere alle sfide poste dalle trasformazioni del lavoro, che sempre più impattano sulla continuità delle carriere ed impongono la ricerca di strumenti di *flessibilità funzionale esterna* – una combinazione tra flessibilità funzionale e flessibilità esterna⁷ – idonei a concretizzare il nesso flessibilità/sicurezza grazie alla combinazione di elementi propri dei mercati interni e dei mercati esterni.

In tale prospettiva, nei paragrafi che seguono si cercherà di ripercorrere i principali risultati della ricerca, evidenziando al contempo possibili spunti di riflessione che tengano conto delle peculiarità e anche delle potenzialità della somministrazione di lavoro nel contesto delle trasformazioni richiamate nel capitolo precedente.

2. Sfide e potenzialità della regolazione collettiva della somministrazione di lavoro

Alcuni dispositivi analizzati nella ricerca rappresentano necessariamente un *unicum* nel panorama delle intese negoziali, in quanto rispondono ad esigenze specifiche della somministrazione di lavoro e sono solo limitatamente comparabili con le misure adottate dalle parti di specifici settori per rispondere alle stesse sfide. Rispetto a questi strumenti, la specificità della somministrazione di lavoro, quale mercato in cui si incontrano attori portatori di interessi complessi (le

⁷ «In other words, the flexicurity labour market will increasingly be characterized by hybrid employment relationships combining the advantages of internal and external labour markets», ivi. Con le espressioni *flessibilità funzionale* e *flessibilità esterna* si fa riferimento a due diverse strategie di flessibilità adottate dall'azienda: la prima consiste nel modificare compiti e organizzazione del lavoro senza intervenire sulla composizione della forza lavoro in termini numerici, la seconda invece nell'aumentare o ridurre il numero dei lavoratori a seconda della necessità dell'azienda, si veda E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, 2011, vol. 2, cap.2.

agenzie nella loro veste di datori di lavoro, ma anche di intermediari ed attori chiamati a concorrere alla organizzazione dei mercati di riferimento; i lavoratori in somministrazione con le loro appartenenze molteplici e i loro specifici interessi sul piano individuale e collettivo) richiede di valutare le soluzioni adottate dalle parti alla luce delle complessità che sono chiamate a governare. Si fa riferimento ovviamente a istituti quali l'indennità di disponibilità o il contratto con Monte Ore Garantito (MOG), ma anche al sistema della formazione per i lavoratori somministrati, che con i diversi dispositivi attivati attraverso le strutture bilaterali competenti (FORMA.TEMP e EBITEMP) presenta un livello di completezza, articolazione e sviluppo sconosciuto alla maggior parte degli altri settori, ma deve anche rispondere ad una complessità molto più elevata (*infra*, par. 3).

Anche con riferimento agli altri istituti presi in esame, occorre segnalare d'altra parte come l'interrogativo da cui ha preso le mosse la parte comparativa della ricerca – volto a verificare se in altri CCNL esistessero istituti innovativi da prendere in considerazione per eventuali disposizioni correttive o integrative del CCNL della somministrazione, al fine di affrontare le sfide poste dalla trasformazione del lavoro – sconti una complessità di fondo che l'analisi ha messo in luce. Si fa riferimento ancora alla ineliminabile differenza tra la somministrazione di lavoro ed altri “settori” (a partire dalla opportunità di definire la somministrazione un “settore”) che è al contempo un elemento positivo e sfidante per gli attori della regolazione, ma che impone di articolare su almeno due piani l'analisi: quello dei rischi che potremmo definire “tradizionali” rispetto ai quali sono state adottate misure che ripropongono logiche e strumenti di tutela già esistenti in altri settori, sebbene con dispositivi diversi, da un lato; e quello dei cosiddetti “nuovi rischi” più strettamente connessi alla evoluzione dei mercati e dei percorsi di carriera, rispetto al quale non è possibile non considerare come le peculiarità della somministrazione di lavoro collochino tale settore in una posizione avvantaggiata per la sperimentazione di strumenti utili a contrastare tali rischi.

Sul primo fronte, le parti hanno negoziato strumenti di tutela volti a proteggere il singolo lavoratore di fronte a rischi tradizionali, a partire da quello di perdita o riduzione del reddito. L'analisi comparata ha fatto emergere significative differenze con riferimento ai sistemi di integrazione e sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro tra i settori analizzati: soltanto nel CCNL della somministrazione è stato istituito un Fondo di solidarietà bilaterale, poiché l'integrazione del reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa negli altri settori è garantita da altre misure. In tutti i settori si rintracciano inoltre enti bilaterali con finalità di sostegno al reddito che erogano

prestazioni diverse da quelle riconducibili agli ammortizzatori sociali.

Con riferimento al welfare contrattuale, il CCNL del 2019 ha puntato ad armonizzare il welfare bilaterale della somministrazione con quello di tutti i settori produttivi, per garantire la parità del “Trattamento Economico Complessivo” ai lavoratori somministrati. L’analisi dei CCNL inclusi nella ricerca ha fatto emergere su questo fronte una tendenza generale a collegare gli interventi di welfare alle strutture bilaterali e una concentrazione degli interventi nell’area dell’assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare.

Nell’ottica delle trasformazioni del lavoro si ritiene però acquisti maggiore rilevanza la capacità di rispondere alle problematiche determinate da “nuovi” rischi (*supra*, cap. 4) principalmente connessi alla valorizzazione della professionalità in carriere mobili e frammentarie, in presenza di rapide e continue innovazioni tecnologiche e organizzative, oltre che di sovrapposizioni sempre più frequenti (e sempre meno lineari) tra compiti lavorativi e compiti di cura, soprattutto per le donne.

Di fronte a tali sfide, le parti sociali dei settori coinvolti nell’indagine in pochi casi hanno saputo elaborare soluzioni efficaci, che la ricerca ha cercato di evidenziare con riferimento, ad esempio, agli istituti nell’area dello sviluppo e riconoscimento della professionalità dei lavoratori. È il caso del CCNL metalmeccanici che introduce un diritto soggettivo allo studio e alla formazione professionale, riconosciuto però ai soli lavoratori con contratto a tempo indeterminato che possono accedere a percorsi formativi della durata di 24 ore nel triennio per una formazione finalizzata «all’acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali impiegabili nel contesto produttivo dell’azienda» e dunque coerente con gli obiettivi e le necessità dell’azienda. Un dispositivo certamente ancora migliorabile al fine di superare alcune criticità emerse sul piano sostanziale e procedurale⁸ e di ampliarne il campo di applicazione. Contiene previsioni innovative sul fronte della formazione anche il CCNL Chimico Farmaceutico che si connota per il ruolo centrale assegnato alla bilateralità e per l’introduzione della figura del delegato alla formazione, un membro della RSU al quale è affidato il compito di supportare l’azienda nella definizione dei percorsi formativi.

Sono proprio gli attori della somministrazione di lavoro, d’altra parte, a poter

⁸ Si veda per un approfondimento S. D’Agostino, S. Vaccaro, *Nuove tutele per i lavoratori: il diritto soggettivo alla formazione. Francia e Italia a confronto*, in *Professionalità Studi*, aprile-maggio-giugno 2020, n. 2/III, 127-173.

vantare una maggiore esperienza e consapevolezza rispetto ai rischi connessi ad una inadeguata valorizzazione della professionalità in carriere frammentarie: le dinamiche di tale mercato, infatti, hanno per alcuni versi anticipato una trasformazione che sta ora investendo anche il mercato del lavoro “primario-garantito”, per usare una terminologia tipica degli studi sui dualismi nel mercato del lavoro⁹, che qui si adotta al solo fine di evidenziare le differenti dinamiche che hanno storicamente differenziato il mercato del lavoro in somministrazione dai mercati del lavoro di specifici settori in larga parte coincidenti con mercati interni articolati intorno a relazioni di impiego standard.

Per tali ragioni sarà soprattutto sul fronte degli istituti specificamente connessi alla regolazione delle transizioni occupazionali che si articoleranno le riflessioni che seguono, sebbene poco emerga dalla comparazione con gli altri CCNL esaminati per le ragioni già esposte, con l’obiettivo di verificare se le potenzialità della somministrazione fin qui richiamate siano state adeguatamente valorizzate e quali margini esistono per una ulteriore evoluzione del CCNL in esame.

3. La costruzione di un articolato sistema di protezione dai rischi nell’ottica della continuità occupazionale

Come evidenziato nel Capitolo 1, il CCNL della somministrazione è orientato alla costruzione di un sistema funzionale allo sviluppo del lavoro in somministrazione e alla tutela dei lavoratori somministrati in un’ottica di «flessibilità negoziata e tutelata» (Premessa Generale, CCNL della somministrazione), più che alla disciplina dei due aspetti che rappresentano il cuore di tutti i CCNL, retribuzione e inquadramento, regolati dai CCNL applicati dalle aziende utilizzatrici.

In questa prospettiva, il principio di parità di trattamento è rilevante in quanto costituisce una preconditione necessaria affinché la somministrazione di lavoro si configuri come sistema in grado di garantire il delicato equilibrio tra flessibilità e sicurezza, in cui le agenzie svolgano un ruolo di istituzione intermedi (*intermediate institution*) in grado di “assorbire” i rischi¹⁰. L’analisi condotta nel capitolo 3 ha fatto emergere il difficile processo che ha condotto all’affermazione di tale principio a livello europeo, non solo al fine di tutelare i lavoratori in somministrazione, ma anche al fine di incoraggiare le agenzie a perseguire strategie virtuose e innovative ostacolando una concorrenza basata sul costo del lavoro. Sono stati rilevati altresì alcuni dubbi interpretativi con riferimento alla

⁹ P. Barbieri, S. Scherer, *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in *Stato e mercato*, agosto 2005, n. 74 (2), 291-321.

¹⁰ G. Schmid, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, cit., 11.

reale portata ed estensione del campo di applicazione del principio nell'ordinamento italiano, tuttavia superati anche grazie ad una tradizione già consolidata di applicazione di tale principio. Le parti sociali hanno ad ogni modo rigorosamente attuato il principio di parità di trattamento anche nel CCNL della somministrazione del 2019, corredando peraltro le relative disposizioni anche di una importante dichiarazione di principio che definisce la parità di trattamento «il principio cardine nel nostro Paese del lavoro in somministrazione». A seguito della diffusione delle prestazioni di welfare erogate dalle aziende, ha acquisito particolare rilevanza la questione del riconoscimento del diritto a tali prestazioni anche per i lavoratori in somministrazione. L'analisi ha condotto ad una interpretazione estensiva dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che attua tale principio nel nostro ordinamento, propendendo altresì per una interpretazione secondo cui il principio di parità di trattamento si applica al Trattamento Economico Complessivo (TEC) e non al Trattamento Economico Minimo (TEM) in virtù della locuzione ampia ed inclusiva del comma 1 del suddetto articolo («condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori») e come confermato dall'articolo 14 del CCNL della somministrazione il cui obiettivo è «garantire la parità del “Trattamento Economico Complessivo” ai lavoratori somministrati». Più complessa la questione relativa all'applicazione del principio di parità di trattamento con riferimento ai premi di risultato, considerando che il legislatore italiano (art. 35, comma 3, d.lgs. n. 81/2015) delega tale materia alla contrattazione aziendale, riconoscendo dunque all'utilizzatore un certo potere discrezionale nel determinare la retribuzione variabile dei lavoratori in somministrazione. In tema di premi di risultato, il CCNL della somministrazione al punto 8 dell'articolo 30 prevede che questi siano corrisposti ai lavoratori somministrati in costanza di missione e proporzionalmente al lavoro svolto «secondo i tempi e le modalità previsti dagli accordi stessi». Con riferimento a tale specifico aspetto, l'analisi della contrattazione aziendale ha fatto emergere quattro possibili scenari di applicazione del principio di parità di trattamento in riferimento all'erogazione dei Premi di partecipazione, dei Premi di Risultato o dei Premi di Produttività, dalla esclusione esplicita al pieno accesso ai premi.

Con riferimento al sistema di inquadramento, il CCNL introduce una classificazione generica che possa essere armonizzata a quella dei CCNL applicati nelle imprese utilizzatrici. I lavoratori sono pertanto classificati in tre grandi aree, in base alla professionalità ed alla complessità della mansione svolta e l'attribuzione ad uno dei tre gruppi avviene sulla base della descrizione della mansione e del livello di riferimento del CCNL applicato dall'utilizzatore. Le caratteristiche di tale sistema richiamano alcune tendenze di cambiamento in atto,

in direzione di una riduzione della complessità e di un maggiore riconoscimento della professionalità soggettiva del lavoratore¹¹ al fine di rispecchiare ruoli professionali sempre più complessi e difficilmente cristallizzabili in compiti e mansioni specifici¹². L'impianto è tuttavia pensato in un'ottica di regolazione "residuale" del mercato interno ai fini dell'applicazione di alcuni istituti (periodo di prova, preavviso in caso di dimissioni o licenziamento per i lavoratori a tempo indeterminato, penalità per la risoluzione anticipata da un contratto a tempo determinato) per i quali non trova applicazione il CCNL della impresa utilizzatrice. Il CCNL non ambisce dunque ancora ad intercettare le evoluzioni che stanno iniziando a interessare anche altri sistemi contrattuali, legate ai cambiamenti organizzativi e dei contenuti del lavoro, e ad offrire una risposta ai cambiamenti in atto in chiave di regolazione del mercato esterno del lavoro, con l'obiettivo di facilitare le transizioni occupazionali, ad esempio mediante correlazione dei contenuti della declaratoria con gli standard di riconoscimento e trasferibilità delle competenze nei mercati nazionali e internazionali.

Come già evidenziato nel corso della ricerca, d'altra parte, è prevalentemente sul piano della costruzione di un articolato sistema di protezione dalla discontinuità occupazionale che si sono collocati gli sforzi delle parti e che va valutata la capacità dell'impianto regolatorio complessivamente configurato di rispondere alle sfide in atto, anche rispetto alle scelte compiute in altri settori. In quest'ottica può essere valutato l'articolato sistema della bilateralità, attraverso cui le parti del settore si fanno carico di garantire tutele avanzate sul fronte della formazione, del welfare, della tutela reddituale, della previdenza complementare. Tale rete di protezione risponde alla necessità di articolare un sistema di tutele personalizzate con riferimento alle esigenze specifiche dei lavoratori in somministrazione, dando concretezza alla visione "sociale" dei mercati transizionali, che mira a coniugare l'orizzonte della autonomia, della centralità della persona e delle sue capacità professionali con un ruolo forte delle regolazioni collettive nella organizzazione in chiave giuridico-istituzionale dei mercati del lavoro.

Con riferimento specifico alla formazione, attraverso il Fondo bilaterale FORMA.TEMP le parti strutturano un solido sistema di valorizzazione delle

¹¹ Si veda P. Tomassetti, *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale*, in *Diritto delle relazioni Industriali*, 2019, n. 4, 1149-1181.

¹² Cfr. F. Butera, *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, in *L'industria*, 2017, n. 3, 291-316; F. Butera, *L'evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo della istruzione e formazione tecnica superiore*, in *Professionalità Studi*, 2017, n. 1, 92-122

competenze dei lavoratori somministrati, che include un ventaglio di strumenti dalle finalità differenziate, anche sulla base della natura del rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato). Nell’ottica della costruzione di un sistema di gestione delle transizioni occupazionali meritano particolare attenzione i dispositivi idonei a garantire la valorizzazione e il riconoscimento della professionalità del lavoratore a lungo termine e a promuovere competenze trasversali e trasferibili. In questo senso è importante che siano valorizzate le attività di formazione continua e permanente e rafforzati gli strumenti per la trasferibilità delle competenze. Non sempre, infatti, la formazione si configura come uno strumento di tutela contro i rischi a lungo termine della discontinuità occupazionale, in quanto l’addestramento finalizzato all’invio in missione o la formazione obbligatoria, pur rispondendo ad esigenze di valorizzazione del capitale umano e sicurezza condivise da agenzia e lavoratori, non concorrono necessariamente a rafforzarne la posizione nell’ottica di frequenti transizioni occupazionali¹³. Tale obiettivo sembra demandato alle attività di “formazione continua”: solo queste, infatti (diversamente dalle attività di “formazione on the job”, “formazione professionale”, “qualificazione professionale”) sono espressamente finalizzate al miglioramento della competenze del lavoratore e a prevenire l’invecchiamento delle sue qualificazioni e, almeno nel caso dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, possono condurre a brevetti professionali o certificazione delle competenze, rilasciata da soggetti accreditati/autorizzati.

Nel considerare, dunque, la capacità del sistema di formazione messo a punto dalle parti di rispondere alle sfide connesse alle trasformazioni del lavoro, con particolare riferimento alla rapida obsolescenza delle competenze tecnico-professionali specialistiche e alla sempre maggiore necessità di sviluppare competenze trasversali e trasferibili, occorre quindi considerare il peso riconosciuto agli strumenti effettivamente in grado di rispondere a tali sfide. Il CCNL della somministrazione, per la varietà degli strumenti messi in campo, si colloca certamente più avanti rispetto a molti CCNL analizzati, ma sconta una peculiarità che non si riscontra negli altri settori esaminati e cioè quella legata alla necessità di trovare un più complesso equilibrio in materia di formazione, dovendo bilanciare: gli interessi dei singoli lavoratori (ad acquisire e sviluppare una professionalità idonea a raggiungere nel più breve possibile una posizione soddisfacente e a mantenerla nel tempo), quelli delle agenzie (di articolare azioni formative differenziate a seconda della strategicità delle competenze dei lavoratori nei mercati di riferimento) che veicolano anche le esigenze delle imprese

¹³ Cfr. L. Casano, *Formazione e instabilità del lavoro: una sfida impossibile? I fondi bilaterali per la formazione in Italia e in Francia*, Franco Angeli, 2013.

utilizzatrici (di poter utilizzare lavoratori subito “pronti” a svolgere i compiti assegnati).

In quest’ottica, se è certamente positiva l’articolazione di un insieme complesso e vario di dispositivi formativi, da ultimo il riconoscimento di un diritto alla qualificazione e riqualificazione professionale a determinate categorie di lavoratori considerate “a rischio” (i lavoratori già in somministrazione con almeno 110 giornate di lavoro negli ultimi 12 mesi e successivi 45 giorni di disoccupazione; i lavoratori disoccupati al termine della procedura per mancanza di occasioni di lavoro), il sistema non coglie ancora pienamente la sfida della valorizzazione della professionalità e della costruzione di una identità professionale stabile anche per chi sperimenta “carriere mobili”¹⁴. Per rispondere a tale sfida, infatti, è necessario che le parti comprendano l’importanza, da un lato, del riconoscimento di diritti soggettivi a opportunità formative per determinate categorie di lavoratori somministrati; dall’altro, di una partecipazione attiva delle agenzie alla costruzione (in rete con altri attori pubblici e privati e nei territori) di una infrastruttura giuridico-istituzionale dei mercati del lavoro, che appare connaturata alla somministrazione di lavoro. Ciò implica la costruzione di adeguati sistemi informativi sul mercato del lavoro, di strumenti di accompagnamento professionale dei lavoratori, di certificazione delle competenze e definizione dei relativi standard di riferimento¹⁵ (*infra*, par. 3). Fino alla collaborazione alla costruzione dei percorsi di alternanza e inserimento occupazionale dei giovani, e dei percorsi di transizione occupazionale dei lavoratori coinvolti nella ristrutturazione dei mercati del lavoro locali, imposta dalla digitalizzazione del lavoro, dalla transizione ad una economia verde, dalle sfide demografiche.

L’obiettivo di garantire ai lavoratori una “mobilità protetta” evidentemente richiede che alla tutela offerta attraverso la qualificazione e riqualificazione professionale si affianchi comunque un robusto sistema di tutela reddituale. Nel caso dei lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato questo si concretizza nell’istituto della indennità di disponibilità, ma le parti hanno in generale potenziato nell’ultimo CCNL, anche grazie alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo di Settore, gli strumenti di sostegno al reddito sia in costanza di rapporto di lavoro sia in caso di cessazione del medesimo, attraverso i dispositivi di TIS (Trattamento di integrazione Salariale) e SaR

¹⁴ Cfr. A. Cortese, *Carriere mobili di giovani istruiti nel Mezzogiorno*, in M. Colasanto, E. Zucchetti (a cura di), *Mobilità e transizioni nei mercati del lavoro locali*, Franco Angeli, 2008, 66-98.

¹⁵ L. Casano, *Contributo all’analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, cit., 105-107.

(Sostegno al Reddito).

Nel novero degli strumenti volti a garantire standard minimi di sicurezza sul fronte reddituale si può citare anche il contratto di lavoro con Monte Ore Garantito (il c.d. MOG), che assicura la retribuzione per un monte ore minimo, anche se non effettivamente lavorate, nei casi in cui la domanda di lavoro si configuri come eccessivamente frammentaria e penalizzante per l'esiguità dell'impegno orario (e la connessa retribuzione). Tale fattispecie, pertanto, esemplifica chiaramente la funzione di "assorbimento" del rischio che può essere offerta dalla somministrazione di lavoro, consentendo al contempo che sia soddisfatta in condizioni minime di sicurezza una domanda connotata da flessibilità estrema.

All'incrocio tra valorizzazione delle competenze, tutela reddituale e accompagnamento professionale dei lavoratori si colloca invece la procedura di MOL (Mancanza di Occasioni di Lavoro): tale procedura è inquadrabile nell'ambito delle misure ricollocazione professionale, in quanto l'obiettivo è aiutare il lavoratore a ricollocarsi in caso di mancanza di occasioni di lavoro attraverso il canale della agenzia di somministrazione, offrendo al contempo un sostegno al reddito.

4. Strumenti e livelli di azione per una gestione collettiva dei rischi coerente con i processi di differenziazione dei mercati del lavoro e dei percorsi di carriera

Nell'ottica delle trasformazioni del lavoro che determinano processi di crescente differenziazione dei mercati del lavoro e individualizzazione dei percorsi di carriera, rilevano non solo gli specifici strumenti, appena richiamati, ma anche il metodo e il livello della regolazione: se è vero che le traiettorie individuali possono essere rese sicure garantendo una base di diritti universali slegati dalla condizione occupazionale e un insieme di diritti trasferibili nelle transizioni, è altrettanto necessario organizzare l'accesso e la gestione di tali diritti trasferendo sul piano collettivo la responsabilità del loro riconoscimento, della loro accumulazione ed esigibilità. Come evidenziato da Schmid, infatti, «Negoziare (l'elemento più interessante del concetto di "active securities") è piuttosto diverso dalla definizione di regole e leggi. Invece di far rispettare le forme istituzionali di "assicurazione", gli accordi si basano sulla fiducia e sulla coesione sociale, cioè su forme di "sicurezza"»¹⁶. L'approccio dei mercati transizionali, incrociando su

¹⁶ G. Schmid, *The future of employment relations Goodbye 'Flexicurity' – welcome back transitional labour markets?*, AIAS Working Paper, 2010, n. 10-106, 43: «Agreeing covenants

questo piano quello delle *capabilities*¹⁷, è in linea con tali esigenze laddove raccomanda di tenere in considerazione la situazione concreta delle persone e organizzare collettivamente, e al livello di intervento più appropriato (quello territoriale) la gestione delle transizioni.

Da ciò deriva l'importanza degli spazi lasciati alla contrattazione collettiva e a strumenti quali la bilateralità: su questo fronte, la regolazione della somministrazione di lavoro, essendo pensata in un'ottica, già richiamata nei capitoli precedenti, di "cogestione" dei rischi connessi a tale tipologia di impiego, ottica rafforzata dalle recenti evoluzioni legislative e della contrattazione¹⁸ anche sul fronte dello sviluppo della contrattazione decentrata, appare coerente con le trasformazioni in atto. Particolare rilievo a tal proposito rivestono le relazioni sindacali territoriali e gli strumenti approntati dalla contrattazione collettiva per sostenerle: la valorizzazione della contrattazione di secondo livello, l'interlocuzione con le istituzioni locali, e le undici *Commissioni sindacali Macro Territoriali* (art. 2, comma 1). Tali strutture hanno tra i loro compiti il monitoraggio sugli esiti occupazionali delle attività di riqualificazione, di apprendistato, di formazione continua, oltre che delle procedure di MOL e dei contratti con MOG, delle azioni di sistema, degli accordi di produttività; la proposta, l'analisi e la discussione sui fabbisogni formativi territoriali e la partecipazione al confronto scaturente dai diritti di informazione di cui all'articolo 1 CCNL; la definizione di accordi di II livello per l'utilizzo di risorse della bilateralità.

Inutile segnalare l'importanza della effettività di un sistema che ha il pregio di offrire una rete significativa di strutture decentrate per la realizzazione di funzioni cruciali come quelle appena richiamate.

A tal proposito, è certamente importante un adeguato presidio dell'area dei diritti

(the most interesting element of "active securities") is rather different from laying down rules and laws. Instead of enforcing institutional forms of "insurance", covenants build on trust and social cohesion, that is, on forms of "ensurance".

¹⁷ Cfr. A.K. Sen, *La disuguaglianza*, Il Mulino, 1992. Sen definisce *capabilities* l'insieme delle risorse relazionali di cui una persona dispone, congiunto con le sue capacità di fruirne e quindi di impiegarlo operativamente. Le capacità personali sono secondo Sen possibilità di funzionamenti, composti di stati di essere e di fare, che possono variare da cose elementari come essere adeguatamente nutriti ed essere in buona salute, ad acquisizioni più complesse come essere felice, avere rispetto di sé, prendere parte alla vita della comunità (63-64). Le possibilità di funzionamento devono essere congiunte con la capacità di funzionare, altrimenti la disponibilità di risorse (materiali, relazionali, di accesso) non è sufficiente per originare l'azione. Strettamente legata alla definizione di funzionamento è dunque quella di capacità di funzionare, che riflette la libertà dell'individuo di condurre un certo tipo di vita piuttosto che un altro (ivi).

¹⁸ Cfr. D. Comandè, *op. cit.*, 2019, 279.

di informazione, opportunamente declinati nel CCNL, all'articolo 1, anche con riferimento alla dimensione della produzione di (e del confronto tra le parti su) informazioni relative all'andamento del settore. Informazioni la cui produzione è affidata ad un apposito Osservatorio (art. 5 CCNL) espressione dei due enti bilaterali EBITEMP e FORMA.TEMP.

Nell'ottica di analizzare la coerenza complessiva dell'impianto regolatorio vigente con i processi di differenziazione dei mercati del lavoro e dei percorsi di carriera, infatti, è importante ricordare come le parti sociali e le loro strutture possano assolvere, accanto alle funzioni tradizionali (che sono già ampiamente coperte dagli enti bilaterali della somministrazione) anche vitali funzioni di coordinamento e analisi del mercato del lavoro. Tale strategia è stata ad esempio perseguita con decisione nel settore terziario, dove le prestazioni degli enti bilaterali sono tradizionalmente molto indirizzate all'attivazione di Osservatori, all'analisi dei fabbisogni formativi, di servizi propedeutici all'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Un forte impegno sul fronte della trasparenza del mercato e dell'accompagnamento dei lavoratori si rileva particolarmente strategico con riferimento al particolare mercato della somministrazione di lavoro, in cui la produzione di attendibili informazioni sull'andamento dei mercati è di vitale importanza tanto per le agenzie quanto per i lavoratori, in chiave di orientamento professionale. Si tratta, invero, di strumenti imprescindibili nell'ambito di un impianto regolatorio finalizzato a offrire ai lavoratori una sicurezza non più ancorata alla stabilità dell'impiego ma alla continuità occupazionale, come nelle intenzioni delle parti firmatarie del CCNL, ma ancora di più nell'ottica di una auspicabile evoluzione della somministrazione verso modello paradigmatico di mercato transizionale, che non può che partire dalla costruzione di una infrastruttura per la regolazione dei mercati, su cui innestare specifici strumenti di accompagnamento nelle transizioni all'interno di questi (dalla formazione, alla tutela del reddito, alle misure di conciliazione, alla previdenza).

Un maggiore investimento sul fronte dell'informazione sui mercati del lavoro e dell'accompagnamento dei lavoratori contribuirebbe, d'altra parte, a dare peso e sostanza all'apprezzabile sforzo di riconoscere un diritto alla qualificazione e riqualificazione professionale a determinate categorie di lavoratori. In assenza di adeguate strategie per la creazione e organizzazione di mercati trasparenti e fluidi, anche il riconoscimento di un diritto alla qualificazione e riqualificazione professionale può rivelarsi esposto al rischio di inefficacia, presupponendo adeguati strumenti di *labour market intelligence* per la sua attuazione. Strumenti che sarebbero d'altra parte connaturati alla funzione e agli interessi delle agenzie

di somministrazione, e potrebbero essere messi a sistema con il supporto degli enti bilaterali preposti (si pensa in particolare a FORMA.TEMP e EBITEMP). Ciò consentirebbe, infine, alla somministrazione di lavoro di ritagliarsi un ruolo specifico e centrale nel complesso (e ad oggi disarticolato) sistema nazionale dei servizi per il lavoro e delle politiche attive.

Nella stessa logica andrebbe inquadrata la disciplina contrattuale dell'apprendistato, oggi invero disegnata sulla falsariga della disciplina legale di riferimento e delle scelte compiute in altri settori, ma che acquisisce nel sistema della somministrazione una rilevanza peculiare. Nell'apprendistato, e in particolare nell'apprendistato duale, sono esemplificate, infatti, quelle logiche di sistema proprie dei più avanzati modelli di regolazione giuridica del lavoro, che gli attori della somministrazione di lavoro potrebbero contribuire a valorizzare. Ciò a partire dall'impegno, al momento di valore programmatico, sul fronte della costruzione dei profili professionali di riferimento, che rappresentano il cuore dell'apprendistato nella loro funzione di standard per la regolazione dei contenuti formativi dei percorsi individuali e al contempo per la regolazione dei mercati professionali di riferimento.

Bibliografia

- Acemoglu D., D.H. Autor, *Skills, tasks and technologies: implications for employment and earnings*, in O. Ashenfelter, D. Card (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, 2011, vol. 4B
- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2017). IV Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2018
- Alessi C., *Il principio di non discriminazione nei rapporti di lavoro atipici: spunti dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in O. Bonardi (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Ediesse, 2018
- Alleva P., *La nuova disciplina degli appalti di lavoro*, in G. Ghezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Ediesse, 2004
- Atkinson J., N. Meager, *Changing working patterns. How companies achieve flexibility to meet new needs*, NEDO, 1986
- Autor D.H., *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2015, vol. 29, n. 3
- Autor D.H., F. Levy, R.J. Murnane, *The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*, in *The Quarterly Journal of Economics*, 2003, vol. 118, n. 4
- Bagnara S., *Il lavoro nella società della conoscenza*, in L. Guaglianone, F. Malzani, *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Giuffrè, Collana del Dipartimento di giurisprudenza dell'Università degli Studi di Brescia, 2007
- Barbieri P., S. Scherer, *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in *Stato e mercato*, agosto 2005, vol. 2, n. 74
- Beirnaert W., *Report on negotiations of the European social partners towards an EU-wide collective agreement on temporary agency work*, in R. Blanpain, R. Graham (eds.), *Temporary Agencies Work and the Information Society*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2004, n. 50
- Biagi M. (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997 n. 196. Norme in materia di promozione dell'occupazione*, Giuffrè, 1997
- Billari F.C., G. Dalla Zuanna, *Is replacement migration actually taking place in low fertility countries?*, in *Genus*, 2011, vol. 67, n. 3, 105-123

- Borghetti E., *Il coworking “diffuso”: l’approccio di MYSPOT verso città “workfriendly”*, X Conferenza ESPAnet Italia: Sessione 9, *Il lavoro delle città. Le città del lavoro. Trasformazioni del lavoro, mutamento del processo urbano e politiche*, 2017
- Busse R., M. Blümel, D. Scheller-Kreinsen, A. Zentner, *Tackling Chronic Disease in Europe: Strategies, Interventions and Challenges*, European Observatory on Health Systems and Policies, World Health Organization, 2010
- Butera F., *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, in *L’industria*, 2017, n. 3
- Butera F., *L’evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo della istruzione e formazione tecnica superiore*, in *Professionalità Studi*, 2017, n. 1
- Casano L., *Contributo all’analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2020
- Casano L., *Formazione e instabilità del lavoro: una sfida impossibile? I fondi bilaterali per la formazione in Italia e in Francia*, Franco Angeli, 2013
- Coleman D.A., *Who’s Afraid of Low Support Ratio? A UK Response to the UN Population Division Report on «Replacement migration»*, Expert Group Meeting on Policy Responses to Population Ageing and Population Decline, United Nations Population Division, 2000
- Comandè D., *La somministrazione di lavoro nella regolamentazione collettiva delle agenzie: competenze e istituti*, in L. Calcaterra, (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e Diritto dell’Unione Europea dopo il decreto dignità*, Editoriale Scientifica, 2019
- Commissione Europea, *Relazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni sull’applicazione della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale*, COM(2014)176 final Bruxelles, 21 marzo 2014
- Cortese A., *Carriere mobili di giovani istruiti nel Mezzogiorno*, in M. Colasanto, E. Zucchetti (a cura di), *Mobilità e transizioni nei mercati del lavoro locali*, Franco Angeli, 2008
- Countouris N., S. Deakin, M. Freedland, A. Koukiadaki, J. Prassl, *Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries*; International Labour Office, 2016
- Cran M., W.R. Poster, M.A. Cherry, (a cura di), *Invisible Labor. Hidden Work in the Contemporary World*, University of California Press, 2016
- D’Agostino S., S. Vaccaro, *Nuove tutele per i lavoratori: il diritto soggettivo alla formazione. Francia e Italia a confronto*, in *Professionalità Studi*, aprile-maggio-giugno 2020, n. 2/III

BIBLIOGRAFIA

- De Backer K., I. Desnoyers, L. Moussiegt, 'Manufacturing or Services - That is (not) the Question'. *The role of manufacturing and service in OECD economies*, in OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, OECD Publishing, Paris, 2015, No. 19
- De Santis G., *Can immigration solve the aging problem in Italy? Not really*, in *Genus*, 2011, vol. 67, n. 3
- De Stefano V., *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, n. 2
- Dagnino E., *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite Big Data*, in *Labour Law Issues*, 2017, n. 1
- Dagnino E., M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, ADAPT University Press, 2017
- Degreyse C., *Digitalisation of the economy and its impact on the labour markets*, ETUI, Working Paper 2016
- Donini A., *Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, n. 2
- Espenshade T.J., «Replacement Migration» from the Perspective of Equilibrium Stationary Populations», in *Population and Environment*, 2001, n. 22
- Eurociett, Uni-Europa, *Joint Declaration on the draft Directive on working conditions for temporary agency workers*, 29 maggio 2008
- Eurociett, Uni-Europa, *Joint Declaration within the framework of the flexicurity debate*, 27 febbraio 2007
- EU 2030, *Project Europe 2030. Challenges and opportunities. A report to the European Council by the Reflection Group on the Future of the EU 2030*, Publications Office of the European Union, 2010
- EU-OSHA, *The impact of using exoskeletons on occupational safety and health*, 2019, 1, in <https://osha.europa.eu/en/publications/impact-using-exoskeletons-occupational-safety-and-health/view>
- EU-OSHA *Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età. Promozione di una vita lavorativa sostenibile*, 2016
- EU-OSHA, *Il futuro del lavoro: la robotica*, Documento di discussione, 2015, 1, in <https://osha.europa.eu/it/publications/future-work-robotics>
- Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union
- Garofalo D., *Lavoro, imprese e trasformazioni organizzative*, Relazione alle Giornate di studi AIDLASS, Cassino 18-19 maggio 2017, in <https://www.aidlass.it/wp-content/uploads/2017/04/GAROFALO-RELAZIONE-AIDLASS-9-5-2017.pdf>

- Gautié J., *Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. Implicazioni sulla solidarietà, le tutele, la formazione*, in *Assistenza Sociale*, 2003, n. 1-2
- Gazier B., J. Gautié, *The “Transitional Labour Markets” Approach: Theory, History and Future Research Agenda*, in *Journal of Economic and Social Policy*, 2011, vol. 14, n. 1, article 6
- Gazier B., *Tous “Sublimes”. Vers un nouveau plein-emploi*, Flammarion, 2003
- Gereffi G., *The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How US Retailers Shape Overseas Production Networks*, in G. Gereffi, M. Korzeniewicz (a cura di), *Commodity Chains and Global Capitalism*, Praeger, 1994
- Guo Q., *Learning in a Mixed Reality System in the Context of ‘Industrie 4.0’*, in *Journal of Technical Education*, 2015, vol. 3, n. 2
- ILO, *Digital Labour Platforms and the Future of Work. Towards Decent Work in the Online World*, 2018
- ISTAT, *Indicatori demografici. Stime per l’anno 2018, 2019*
- ISTAT, *Rapporto Annuale 2019. La situazione del Paese*, 2019
- ISTAT, *Il futuro demografico del Paese. Previsioni regionali della popolazione residente al 2065*, 2017
- Hinojosa C., X. Pptau, *Advanced industrial robotics: Taking human-robot collaboration to the next level*, Eurofound, 2017
- Kagermann H., W. Wahlster, J. Helbig, *Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0*, 2013, 12, in <https://www.din.de/blob/76902/e8cac883f42bf28536e7e8165993f1fd/recommendations-for-implementing-industry-4-0-data.pdf>
- Kaufmann B., *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, in *Diritto delle Relazioni industriali*, 2006, n. 4
- Lee R., *The Demographic Transition: Three Centuries of Fundamental Change*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2003, n. 4
- Lesthaeghe R., *Europe’s Demographic Issues: Fertility, Household Formation and Replacement Migration*, in *Population Bulletin of the United Nations*, 2002, n. 44/45
- Manzella P., F. Nespoli, *Le parole del lavoro: agile o smart?*, in E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, ADAPT University Press, 2017
- Milgram P., F. Kishino, *A taxonomy of mixed reality visual displays*, in *IEICE Transactions on Information Systems*, 1994
- Miscione M., *Retribuzione e rapporti di lavoro flessibile*, in E. Gragnoli, S. Palladini (a cura di), *La retribuzione*, UTET, 2012

BIBLIOGRAFIA

- Nicosia G., *La nuova disciplina della somministrazione di lavoro tra poteri datoriali e diritti del lavoratore*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT - 2015, n. 33
- OECD, *Interconnected Economies. Benefiting From Global Value Chains*, 2013
- Ordaz Castillo E., E. Ronda-Pérez, *Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores Health and work conditions in older workers*, in *Medicina y seguridad del trabajo*, 2015, 61, 240
- Pascucci, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione al Congresso Aidlass, in https://www.aidlass.it/wp-content/uploads/2019/06/CODVOL_024206792.pdf, 2018
- Popma J., *The Janus face of the “New Ways of Work”*, ETUI, WP 2013.07
- Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, 2011, vol. 2
- Rogowski R. (a cura di), *The European Social Model and Transitional Labour Markets. Law and Policy*, Ashgate, 2008
- Rosina A., A. De Rose, *Demografia*, Egea, 2014
- Saraceno C., M. Naldini, *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, 2013, terza edizione
- Sartori A., *La somministrazione di lavoro in Europa una riflessione comparativistica nel decennale della direttiva*, in L. Calcaterra (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e Diritto dell’Unione Europea dopo il decreto dignità*, Editoriale Scientifica, 2019
- Schmid G., *Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2015, vol. 53, n. 1
- Schmid G., *The future of employment relations Goodbye ‘Flexicurity’ – welcome back transitional labour markets?*, AIAS Working Paper, 2010
- Schmid G., *Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse*, 2009, halshs-00435255
- Schmid G., *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Discussion Paper, 1998, FS I
- Schmid G., B. Gazier (a cura di), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, 2002
- Schwab K., *La Quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, 2016
- Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione. Persona e lavoro nella Quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017
- Sen A.K., *La disuguaglianza*, Il Mulino, 1992
- Shalev-Shwartz S., S. Ben-David, *Understanding Machine Learning. From Theory to Algorithms*, Cambridge University Press, 2014

- SHRM Foundation, *Use of Workforce Analytics for Competitive Advantage*, in <https://www.shrm.org/foundation/ourwork/initiatives/preparing-for-future-hr-trends/Documents/2016%20TL%20Program-FINAL.pdf>
- Tiraboschi M., *Il lavoro non è una merce*, in M. Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019
- Tiraboschi M., *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, n. 3
- Tiraboschi M., *Esternezzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, 2006
- Tiraboschi M., *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Giappichelli, 1999
- Toffler A., *The Third Wave*, Bantam Books, 1970
- Tomassetti P., *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale*, in *Diritto delle relazioni Industriali*, 2019, n. 4
- Tseng M.M., J. Jiao, *Mass Customization*, in G. Salvendy (a cura di), *Handbook of Industrial Engineering. Technology and Operations Management*, Wiley, 2001
- United Nations, *World Population Prospects 2019, Highlights*, 2019, in https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf
- United Nations, *World Population Ageing*, 2017, in <https://www.un.org/en/development/desa/population/theme/ageing/WPA2017.asp>
- United Nations, *Replacement migration: is it a solution to declining and ageing populations?*, 2000, in <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/replacement-cover.pdf>
- Vallebona A., *La riforma dei lavori*, Cedam, 2004
- Varva S. (a cura di), *Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, Adapt University Press, 2014
- Varva S., P. De Vita, *Capitolo I. Quadro definitorio in prospettiva interdisciplinare*, in S. Varva (a cura di), *Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, Adapt University Press, 2014
- Van Barneveld, T. Jansson, *Additive manufacturing: A layered revolution*, Eurofound, 2017
- WEC, *The Future of Work, White paper from the employment industry*, Brussels, 2016

BIBLIOGRAFIA

- Weiss M., *Tecnologia, ambiente e demografia: il diritto del lavoro alla prova della nuova grande trasformazione. Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016
- Womack J.P., D.T. Jones, D. Roos, *The Machine that Changed the World*, Macmillan, 1990
- World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2018*, 2018
- World Economic Forum, *Towards a reskilling revolution. A future of job for all*, 2018
- World Economic Forum, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, 2016
- World Health Organization, *Global Health and Aging*, 2011, in https://www.who.int/ageing/publications/global_health.pdf
- Zappala L., *Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento*, in L. Calcaterra (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e Diritto dell'Unione Europea dopo il decreto dignità*, Editoriale Scientifica, 2019
- Zonichenn Reis J., R.F. Gonçalves, *The role of Internet of Services (IoS) on Industry 4.0 through the Service Oriented Architecture (SOA)*, in I. Moon, G.M. Lee, J. Park, D. Kiritsis, G. von Cieminski, *Advances in Production Management Systems. Smart Manufacturing for Industry 4.0*, IFIP WG 5.7 International Conference, APMS 2018, Seoul, Korea, August 26-30, 2018, Proceedings, Part II, Springer, 2018