



Prestito di personale

In Svizzera il Contratto collettivo di lavoro per il settore del 'prestito di personale' rappresenta un unicum mondiale.



Gabrio Previtali,
responsabile protempore

A partire dal 2012 in Svizzera è entrato in vigore il Contratto collettivo di lavoro (Ccnl) per il settore del 'prestito di personale'. È una disposizione voluta fortemente anche dall'associazione di categoria, estremamente innovativa e un 'unicum' mondiale che tocca tutti i settori economici. L'intento è importante perché tutela e migliora le condizioni d'impiego del personale che lavora, o desidera lavorare attraverso questa modalità. Modalità che viene ancora osservata con una certa diffidenza, spesso messa sotto accusa perché tacciata di muoversi in una zona grigia e molte volte irrispettosa dei lavoratori. Il contratto prevede una serie di cambiamenti importanti. Alcuni ovviamente a livello salariale, altri invece più 'di investimento' che vanno ad istituzionalizzare alcuni aspetti già previsti in altri ambiti (Il pilastro ad esempio) ed altri invece tipici dei contratti collettivi, quali i contributi per la formazione.

Un aspetto da sottolineare a livello salariale è quello di aver fissato un minimo per qualsiasi lavoratore in 3.000 franchi al mese, se non qualificato ed in 4.000 se invece qualificato in Svizzera, o con titolo equivalente.

Questo è un contratto di obbligatorietà generale, quindi tutte le aziende che prestano personale sono soggette alle sue disposizioni. Conseguentemente anche tutte le aziende acquisite devono sottostarvi indirettamente. Come in tutte le cose esistono le eccezioni. Alcuni settori, in modo particolare a livello industriale, non rientrano direttamente nelle questioni salariali, mentre lo sono per tutto quanto riguarda il resto. Ma qui si entra in tecnicismi che ai più non interessano particolarmente.

Come tutte le disposizioni vincolanti, il Ccnl del settore interinale è stato realizzato passando attraverso sfaccettature

emotive: alcuni ne hanno gioito, altri invece lo hanno vissuto come un cambiamento foriero di 'nubi' all'orizzonte. Si tratta certamente di uno strumento che, a medio termine, migliorerà in generale le condizioni d'impiego del settore 'temporaneo'. Sicuramente per chi lavora, ma anche per le società interinali. Agire con regole più chiare favorirà un'immagine migliore di coloro che effettuano il prestito di personale. Il rispetto delle norme contenute nel contratto stesso, fa sì che non possano più esserci casi particolari di sfruttamento dei lavoratori, come accade negli altri settori dove viene applicato un Ccl di obbligatorietà generale.

Come in tutte le cose buone però, ci sono degli aspetti, che sono stati sottovalutati: mi riferisco ai cambiamenti salariali sulla base dell'esperienza, specialmente per il personale 'non qualificato' (operatori di produzione industriale o professioni affini a basso contenuto teorico-formativo). In questo caso il salario indicativo di 3.000 franchi viene innalzato, dopo quattro anni di lavoro nella stessa posizione, a 4.000: certamente un buon cambiamento. La norma nasconde un paio di effetti che, chi ha redatto il contratto collettivo, forse non ha considerato. Un lavoratore interinale, che definiremo generico, inizia un incarico presso un'industria qualsiasi per un periodo di un anno con un salario, spesso e volentieri, al minimo contrattuale. Successivamente lavora, nello stesso ruolo, presso un'altra azienda di un paio di anni. Poi una terza di sei mesi. Siamo a tre anni e mezzo dall'inizio del lavoro con quella funzione, poco importa se presso la stessa impresa o presso la stessa società interinale. Oggi, il collaboratore inizia un nuovo incarico di durata non definita presso una nuova realtà o presso una società interinale.

Fra sei mesi lo scenario di questo collaboratore non sarà chiaro. In base al con-

tratto sarà considerato da 'non qualificato' a 'qualificato', in pratica percepirà un aumento salariale di un terzo. Ottima cosa. Nulla da eccepire, in teoria. In pratica, l'azienda 'cliente' si trova con un collaboratore con un incarico di soli sei mesi e deve riconoscergli un aumento di 1.000 franchi, sulla base degli anni lavorati in precedenza (senza contare gli adeguamenti per ferie, tredicesima, e parte commerciale della società che presta il lavoratore).

Il costo complessivo non sarà assolutamente competitivo, costringendo le aziende a rinunciare al personale interinale o nel migliore dei casi ad assumere direttamente un nuovo collaboratore, seppur solo per pochi mesi. In momenti congiunturali, non tutte le persone che raggiungeranno questi fatidici quattro anni, potranno sperare in un'assunzione. Terminato l'incarico, il nostro collaboratore potrà iniziare certamente un nuovo lavoro, ma sempre alle condizioni del 'qualificato' (tanto per capirci un diplomato con Afc in un qualsiasi settore privo di altri Ccnl, sarà trattato allo stesso modo) e non essendo realmente qualificato rischierà di non venire più assunto.

Si poteva forse introdurre un sistema di remunerazione dell'esperienza con scalfini intermedi. Ma questa è la situazione. C'è da sperare, per i collaboratori in primis, che la situazione congiunturale migliori visto che questo cambiamento inizia subito. Non si parte da zero con l'inizio dell'anno in corso, ma vale ovviamente anche per gli anni passati. È giusto tutelare il lavoratore, come è giusto imporre alle aziende delle limitazioni, anche forti. Non è giusto però forse inserire una clausola simile in un Ccnl: potrebbe rivelarsi un boomerang pericoloso per le aziende e per gli stessi lavoratori che si voleva difendere.