

Le principali novità del Ccnl dei lavoratori in somministrazione

Trattamento retributivo

- (Le nuove norme saranno applicate ai rapporti di lavoro attivati dal 1 gennaio 2009 o in data antecedente per scelta dell'Agenzia) -

La retribuzione viene liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e contrattualmente dovute, assumendo come divisore orario mensile quello ricavato dall'orario settimanale aziendale (divisore 173,33 se 40 ore settimanali). In caso di trattenute di quote orarie e di determinazione di quote orarie eccedenti la retribuzione mensile (maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo...) il divisore orario è quello previsto dal Ccnl applicato presso l'impresa utilizzatrice.

Premio di produzione

I Premi di produzione di qualsiasi natura non collegati a risultati od obiettivi aziendali devono essere erogati in rapporto alla durata della missione.

I Premi di risultato devono essere corrisposti in base ad un importo riferito all'ultimo premio di risultato erogato dall'utilizzatore rapportato alla durata della missione, salva esplicita esclusione contrattuale.

Festività

La festività deve essere pagata anche nel caso di successione di due contratti, quando il primo termina il giorno antecedente una o più festività e il secondo inizia il primo giorno lavorativo successivo alla/e stessa/e, se la missione viene reiterata da parte della stessa Agenzia presso lo stesso utilizzatore, con la medesima mansione e inquadramento.

TFR

I giorni della missione di durata inferiore a 15 giorni, qualora sia riattivata un'ulteriore missione entro 30 giorni dalla cessazione della prima da parte della stessa Agenzia, presso lo stesso utilizzatore e con medesima mansione e inquadramento, devono essere sommati alla successiva per l'eventuale maturazione del rateo di Tfr.

Ferie

In caso di missioni reiterate presso lo stesso utilizzatore, i giorni di missione devono essere sommati al fine del raggiungimento dei 6 mesi necessari per la determinazione del periodo di godimento delle ferie.

Malattia e Infortunio

L'Agenzia per il lavoro deve anticipare le indennità a carico Inps e Inail.

Periodo di prova (norma in vigore dal 1/11/2008)

Il periodo di prova è pari ad 1 giorno per ogni 15 giorni di calendario fino ad un massimo di 11. Per le missioni superiori ai 6 mesi i giorni di prova possono essere massimo 13.

Il periodo di prova deve risultare nella lettera di assunzione.

Penalità di risoluzione anticipata da parte del lavoratore a tempo determinato (norma in vigore dal 1/11/2008)

Esclusi i primi 15 giorni, penalità calcolata in 1 giorno ogni 15 di missione residua non ancora effettuata, per un massimo di 7 giorni per il gruppo C, di 10 per il gruppo B, di 20 per il gruppo A.

In caso di comunicazione preventiva del recesso anticipato, in misura pari al numero di giornate di penale imputabili, la stessa non viene applicata.

Esempio in caso di missione di 3 mesi: se dimissioni il 20° giorno preavviso di 5 giorni, se dimissioni agli inizi del 3° mese preavviso di 2 giorni.

Proroghe (norma in vigore dal 1/11/2008)

La missione può essere prorogata per massimo 6 mesi nell'arco di 36 mesi comprensivo del periodo iniziale. Se nell'arco dei primi 24 mesi vengono utilizzate al massimo 2 proroghe, si potrà avere una durata complessiva del contratto fino a 42 mesi.

Trasformazione del contratto a tempo indeterminato (norma in vigore dal 1/11/2008)

Il lavoratore che, alle dipendenze della medesima Agenzia, presta attività lavorativa presso diverse imprese utilizzatrici per un periodo complessivo pari a 42 mesi, anche non consecutivi, ha diritto ad essere assunto con nuovo contratto a tempo indeterminato dall'Agenzia.

Ai fini del computo dei 42 mesi sono considerati utili: i periodi di infortunio coperti da prestazioni Ebitemp; i periodi di astensione obbligatoria per maternità; il periodo di formazione propedeutica all'avvio della missione; tutti i periodi di non lavoro tra missioni con le stesse mansioni presso lo stesso utilizzatore, fino ad un massimo di 40 gg., in occasione di periodi coincidenti convenzionali di ferie o festività; il periodo di formazione per aggiornamento professionale, riqualificazione o reinserimento post maternità.

Il periodo è ridotto a 36 mesi se il lavoratore presta attività di lavoro, svolgendo le stesse mansioni, in favore della medesima Agenzia in esecuzione di un unico contratto di somministrazione o di diversi contratti senza interruzioni, presso la medesima impresa utilizzatrice.

Il lavoratore non potrà essere licenziato per un periodo di 12 mesi successivi all'assunzione, se non rifiuta una proposta di missione congrua o se non per giusta causa o giustificato motivo oggettivo.

In fase di prima applicazione sono riconosciuti i periodi di lavoro svolti presso la stessa Agenzia, fino ad un massimo di 6 mesi negli ultimi 12 antecedenti il 24 luglio 2008.

Lavoratori assunti a tempo indeterminato

In mancanza di missioni, i lavoratori restano a disposizione dell'Agenzia ed hanno diritto a un'indennità mensile di disponibilità di 700 euro al lordo delle trattenute di legge, proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale.

Nel caso in cui l'Agenzia non possa più mantenere alle proprie dipendenze, per mancanza di occasioni di lavoro, il lavoratore assunto a tempo indeterminato, con almeno 30 settimane di anzianità di servizio, sarà attività una procedura di confronto sindacale per la promozione di politiche attive di ricollocazione di durata di 6 mesi (7 per i lavoratori over 50).

Ai lavoratori interessati verrà corrisposta, per tutta la durata dei suddetti periodi, l'indennità di 700 euro mensili.

Al termine del periodo, se permane lo stato di inoccupabilità, l'Agenzia potrà licenziare per giustificato motivo oggettivo con pagamento dell'indennità di mancato preavviso.

Tutela delle lavoratrici madri

Alle lavoratrici, che cessano la missione entro i primi 180 giorni di gravidanza e che non hanno i requisiti per ottenere l'indennità di maternità a carico Inps, viene corrisposta un'indennità pari a 1.400 euro a carico di Ebitemp.

Le lavoratrici, che ne fanno richiesta entro 30 giorni dalla fine della maternità obbligatoria o facoltativa, hanno il diritto di precedenza al riavvio a missione di pari livello professionale o in mancanza a percorsi formativi con diritto a percepire l'indennità prevista per il sostegno al reddito.

Alle lavoratrici, in costanza di missione pari o superiore a 7 gg. e con anzianità lavorativa di almeno 3 mesi, è riconosciuto un contributo a carico di Ebitemp di 80 euro mensili per le spese di asilo nido fino ai 3 anni del figlio.

Salute e sicurezza

Al contratto di lavoro deve essere allegato un modulo informativo sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi all'attività produttiva, con indicati i nominativi dei responsabili di riferimento.

All'atto dell'avviamento in missione deve essere assicurata la partecipazione ad interventi formativi, promossi dall'Agenzia, sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento.

Formazione

E' stato definito un accordo quadro sulle politiche formative dei lavoratori in missione, dei lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni, dei lavoratori con ridotta capacità lavorativa a

causa di infortunio, delle lavoratrici madri che alla fine dell'astensione obbligatoria non hanno una missione attiva.

Previdenza integrativa

E' prevista l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa, alimentato con il contributo del lavoratore, dell'Agenzia e della bilateralità.

I costi di gestione e attivazione del Fondo sono a carico della bilateralità.

Ulteriori prestazioni a carico di Ebitemp

Accesso al credito

I lavoratori in missione, di durata di almeno 30 giorni, possono richiedere dei prestiti personali (da 1.000 a 10.000 euro) a determinate condizioni.

Indennità infortunio

Prevista diaria giornaliera di 35 euro per invalidità temporanea conseguente ad infortunio che prosegue oltre la scadenza della missione per un periodo massimo di 180 giorni.

L'indennità in caso di morte o invalidità permanente pari o superiore al 60% è di 50.000 euro.

Tutela sanitaria

Possibilità di rimborso del 100% del ticket sanitario, e delle spese per protesi e cure odontoiatriche sostenute anche per figli o coniuge a carico.

Contributo per la mobilità territoriale fino ad un massimo di 700 euro, in caso di trasferimento per esigenze connesse all'attività lavorativa, se l'Agenzia riconosce un contributo pari almeno il doppio di quello previsto.

Sostegno al reddito

E' riconosciuto un contributo di 700 euro al lavoratore con almeno 6 mesi di lavoro negli ultimi 12 e che risulti disoccupato da almeno 45 giorni

Diritti sindacali

Previste almeno 2 assemblee l'anno, durante l'orario di lavoro, presso i locali messi a disposizione dall'Agenzia per il lavoro.

I rappresentanti sindacali in azienda possono essere eletti nelle aziende utilizzatrici che impiegano contemporaneamente, per più di 3 mesi, almeno 20 lavoratori in somministrazione.

a cura di NIdiL Cgil Treviso