

Le GUIDE di Nidil CGIL

Guida aggiornata a OTTOBRE 2018

e realizzata a cura di:

Giuseppe Benincasa

Andrea Borghesi

Simone Marinelli

Francesco D'Alessandro

Andrea Lucania

Nidil CGIL

Sede Nazionale:

Via dei Frentani 4/a - 00185 Roma

www.nidil.cgil.it - mail: nidil@nidil.cgil.it

tel. 06/44340140 - 06/44340510 - 06/44340310

fax 06/44340282

INDICE

6 La somministrazione di lavoro

Cos'è - Rapporto trilaterale - Quando è ammessa - Quando è vietata - Il contratto commerciale

9 Parità di trattamento

Inquadramento - Mensilità aggiuntive - Ferie e permessi - Premi di produzione o risultato - T.F.R.

11 Sicurezza sul lavoro

13 Il contratto individuale di lavoro

Tempo determinato - M.O.G. - Tempo indeterminato - Apprendistato

23 Diritti sindacali

Iscrizione - Assemblee - Rappresentanza - Sciopero - Informazione

25 Eventi durante il rapporto di lavoro

Malattia - Infortunio - Maternità - Paternità - Congedo parentale - Assegno al nucleo familiare - Disoccupazione NASpl e ASDI

31 Prestazioni Enti Bilaterali

Ebitemp - Forma.Temp - Fon.Te

37 Chi ti può aiutare in CGIL

Sistema Servizi CGIL - Servizi in convenzione - Le categorie CGIL - Le sedi NidiL

Roma, marzo 2016

PRESENTAZIONE

Conoscere per contare: questo vecchio principio democratico è alla base di questa pubblicazione.

L'obiettivo è quello di permettere ai lavoratori in somministrazione di poter essere informati, di controllare la correttezza delle proprie condizioni di lavoro e di sapere a chi rivolgersi in caso di dubbi, incertezze o – peggio – di abusi.

La guida, pur nella sua necessaria stringatezza, è preziosa per i lavoratori in somministrazione (quelli che a volte si chiamano ancora “interinali”), sia perché le norme sono state modificate varie volte dal legislatore, e sia, soprattutto, perché a volte gli stessi delegati sindacali dell'utilizzatore non sono in grado di dare le risposte giuste ai problemi dei lavoratori.

Per questo la guida può essere uno strumento utile per tutti, lavoratori in somministrazione, delegati delle aziende utilizzatrici, sindacalisti di categoria, affinché sia reso possibile il primo passo di una strategia sindacale inclusiva: la conoscenza dei propri diritti.

Nidil Cgil è a disposizione di tutti, lavoratori con contratti non standard e lavoratori “tradizionali” per garantire a tutti i diritti loro spettanti, ed impedire che la diversità di rapporti di lavoro si traduca, come purtroppo avviene, in diversità di diritti ed abusi nei confronti dei più deboli.

Lavorare uniti è il presupposto perché nessuno sia discriminato e perché a tutti sia riconosciuta la dignità del lavoro.

Buona lettura e vi aspettiamo!

Claudio Treves
Segretario generale Nidil CGIL

Roma, ottobre 2018

La presente nuova edizione della guida contiene le novità introdotte dal **“Decreto Dignità”** del luglio 2018 (convertito in legge ad agosto). La normativa, che si applica ai rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato, prevede diverse regole a seconda del momento di stipula del contratto di lavoro, in particolare prima o dopo il 31 ottobre 2018. Pertanto è bene contattare la struttura NIdiL più vicina per ogni chiarimento.

La guida è stata arricchita, inoltre, con l'indicazione delle nuove prestazioni Ebitemp in favore dei lavoratori somministrati.

La somministrazione di lavoro

Cos'è la somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro è una particolare tipologia di impiego introdotta per legge nel 2003.

Il contratto di somministrazione di lavoro è definito dalla legge come il **contratto** a tempo indeterminato o determinato, con il quale **un soggetto** (somministratore) mette a disposizione di un **altro soggetto** (utilizzatore) **uno o più suoi lavoratori dipendenti**.

Il lavoratore è assunto e retribuito dal somministratore (Agenzia per il lavoro) per essere inviato a svolgere la propria attività lavorativa (cosiddetta missione) sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore (impresa pubblica o privata). L'attività di somministrazione di lavoro può essere esercitata soltanto da Agenzie per il lavoro iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro.

Il rapporto di lavoro in somministrazione è regolato da norme e contratti:

- dalla legge, in particolare dal [decreto legislativo n. 81/2015](#) – modificato dalla Legge 96/2018 - e dal [decreto legislativo n. 276/2003](#);
- dal [contratto collettivo nazionale di lavoro](#) per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro (d'ora in poi **C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro**);
- dai **C.C.N.L. applicati dalle aziende utilizzatrici**.

Rapporto trilaterale

Nella somministrazione, dunque, sono coinvolti tre soggetti:

- il **somministratore**, Agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro;
- l'**utilizzatore**, un datore di lavoro pubblico o privato;
- il **lavoratore**, assunto dall'Agenzia per il lavoro ma che svolge il suo lavoro presso l'azienda utilizzatrice.

Fra i tre soggetti sopra elencati vengono stipulati **due** diversi contratti:

- **il contratto commerciale** di somministrazione, concluso tra l'Agenda per il lavoro e l'impresa utilizzatrice, che può essere a tempo indeterminato oppure a tempo determinato;
- **il contratto di lavoro**, concluso tra l'Agenda per il lavoro e il lavoratore, che può essere anch'esso a tempo indeterminato oppure a tempo determinato.

Quando è ammessa la somministrazione di lavoro

Prima dell'entrata in vigore della recente modifica alla riforma del lavoro (cosiddetto Jobs Act) la legge non prevedeva quasi nessun limite alla stipula di contratti di somministrazione. La Legge 96/2018 prevede che i contratti di somministrazione a tempo determinato possono essere stipulati per una durata massima di 12 mesi superati i quali il contratto può essere rinnovato o prorogato solo in presenza di specifiche motivazioni (causali):
a) per esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria. Le motivazioni devono essere presenti anche in caso di un rapporto inferiore a 12 mesi che viene rinnovato, ovvero se tra un contratto e l'altro c'è un'interruzione.

La Legge stabilisce che il rapporto a tempo determinato non può superare i 24 mesi, ma prevede la possibilità di regolare tale termine attraverso la contrattazione collettiva nazionale specifica di settore.

Oltre ai limiti temporali la legge stabilisce anche i limiti numerici.

In caso di somministrazione a tempo indeterminato (cosiddetto Staff leasing) il numero dei lavoratori somministrati non può essere superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato

in forza all'azienda utilizzatrice, mentre in caso di somministrazione a tempo determinato il limite numerico è del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'azienda utilizzatrice

NOTA BENE

La nuova normativa prevede alcuni periodi transitori e settori nei quali la durata massima dei rapporti si applica in maniera diversa. Per avere maggiori informazioni rivolgiti alla sede Nidil

Quando è vietata la somministrazione di lavoro

Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- nelle aziende che negli ultimi sei mesi hanno ridotto il personale attraverso licenziamenti collettivi di lavoratori addetti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, tranne nei casi in cui il contratto di somministrazione sia concluso per la sostituzione di lavoratori assenti oppure abbia una durata non superiore a tre mesi;
- nelle aziende in cui siano in atto interventi di cassa integrazione guadagni per lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- qualora l'impresa non abbia effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il contratto commerciale

Il contratto commerciale tra Agenzia per il lavoro e azienda utilizzatrice a tempo indeterminato (staff leasing) e a tempo determinato deve essere stipulato obbligatoriamente in forma scritta.

Qualora il contratto non sia stipulato per iscritto è nullo e i lavoratori in somministrazione sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dell'impresa che li utilizza.

La forma scritta del contratto commerciale - anche se non interessa direttamente il lavoratore quando viene inviato in missione - è un elemento importante qualora si ricorra in giudizio per verificare la validità e la regolarità della somministrazione di lavoro.

Parità di trattamento

Il lavoratore in somministrazione ha diritto allo **stesso trattamento economico e normativo di un lavoratore direttamente assunto dall'azienda utilizzatrice**, che svolge lo stesso lavoro. È un diritto previsto per legge e disciplinato dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro. Ciò significa **applicare la stessa retribuzione e tutte le altre regole previste dal C.C.N.L. e della contrattazione** territoriale e/o aziendale (se prevista) in uso nell'azienda utilizzatrice (indicato nel contratto individuale di lavoro, [vedi pagina 13](#) senza alcuna discriminazione nei confronti dei lavoratori in somministrazione. La busta paga normalmente viene redatta su base oraria. Il C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro prevede anche che la busta paga possa, in determinate circostanze, essere redatta con il sistema cosiddetto mensilizzato.

La retribuzione

Inquadramento: il lavoratore in missione deve essere inquadrato in uno dei livelli previsti dai C.C.N.L. applicati dalle aziende utilizzatrici a seconda del tipo di lavoro che andrà a svolgere. **A parità di mansioni il lavoratore somministrato deve avere lo stesso livello di inquadramento del dipendente direttamente assunto dall'azienda utilizzatrice.** Ad ogni livello di inquadramento corrisponde una determinata retribuzione che cresce a seconda della complessità delle mansioni o del grado di responsabilità e di autonomia del lavoratore.

Tredicesima e altre mensilità aggiuntive (se previste): tutti i lavoratori dipendenti hanno diritto alla tredicesima mensilità. Altre mensilità aggiuntive possono essere previste dalla contrattazione nazionale. I lavoratori somministrati **maturano la tredicesima mensilità in base alle ore retribuite** (8,33% di ogni ora) **e non in base alle giornate lavorate** come avviene per la maggior parte dei rapporti di lavoro dipendente, anche in caso di busta paga mensilizzata.

Stesso discorso vale per eventuali altre mensilità aggiuntive previste dai C.C.N.L. applicati dalle aziende utilizzatrici o da eventuali accordi territoriali e/o aziendali.

Ferie, permessi e riduzioni di orario di lavoro: i C.C.N.L. applicati dalle aziende utilizzatrici stabiliscono la quantità di ferie, permessi e/o riduzione dell'orario di lavoro. I lavoratori in somministrazione maturano le ferie, i riposi e le riduzioni di orario di lavoro in base alle ore retribuite, anche in caso di busta paga mensilizzata.

Premi di produzione o di risultato: devono essere riconosciuti anche ai lavoratori in somministrazione se previsti dalla contrattazione nazionale/territoriale/aziendale applicata dall'azienda utilizzatrice. Il pagamento deve avvenire con le stesse modalità, e i tempi, con le quali viene erogato ai lavoratori assunti direttamente dall'azienda utilizzatrice o al momento dell'interruzione del rapporto se questa avviene prima dell'erogazione del premio.

Trattamento di fine rapporto (liquidazione): Il T.F.R. spetta in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, come stabilito dal codice civile art. 2120, quindi **anche in caso di dimissioni** (l'importo è pari a circa una mensilità per ogni anno lavorato).

Il pagamento deve essere effettuato con l'ultimo stipendio. Si matura un rateo di TFR per ogni mese lavorato:

- se le giornate lavorative sono superiori a 15;
- In caso di missioni inferiori a 15 giorni qualora fosse riattivata

una missione, con lo stesso utilizzatore e per le stesse mansioni, entro 30 giorni dalla cessazione della prima, il periodo precedente si somma ai fini della maturazione del rateo di TFR.

NOTA BENE

Le altre condizioni previste dai C.C.N.L. applicati dalle aziende utilizzatrici e non disciplinate dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro, si applicano anche ai lavoratori somministrati

Sicurezza sul lavoro

L'impresa utilizzatrice e l'Agenzia per il lavoro hanno specifici obblighi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Questi obblighi consistono sia in adempimenti amministrativi che di tipo preventivo e di protezione dai rischi lavorativi.

Al momento della stipula del contratto di lavoro i lavoratori devono ricevere adeguata informazione, attraverso la consegna dell'[allegato 1 del C.C.N.L.](#) delle Agenzie per il lavoro, circa:

- il referente dell'azienda utilizzatrice che deve fornire tutte le informazioni sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa;
- il nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- le procedure di primo soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei luoghi di lavoro;
- i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure relative al primo soccorso e alla prevenzione incendi;
- i nominativi del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione e del medico competente, se presente.

L'Agenzia per il lavoro deve:

- informare i lavoratori sui rischi generali per la salute e la sicurezza relativi all'attività produttiva in generale;

- informare i lavoratori sui nominativi dei responsabili di riferimento e sulle procedure da seguire ([attraverso l'allegato 1](#));
- formare ed addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa.

In molti casi, specie per le attività di formazione ed addestramento, il contratto commerciale può prevedere che tali attività siano svolte dall'impresa utilizzatrice.

L'impresa utilizzatrice deve:

- informare i lavoratori sulle mansioni per le quali siano previsti rischi specifici intervenuti dopo la sottoscrizione del contratto. In caso di mansioni a rischio i lavoratori devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria;
- adempiere agli obblighi formativi, anche in relazione al documento di valutazione dei rischi;
- garantire anche ai lavoratori somministrati i sistemi di protezione tra cui la fornitura dei dispositivi di protezione individuale;
- fornire al lavoratore al termine della missione la cartella sanitaria e di rischio.

Qualora l'impresa utilizzatrice non osservi gli obblighi di cui sopra, il lavoratore in somministrazione deve rivolgersi all'RLS e comunque può astenersi temporaneamente dalla prestazione ed eventualmente dimettersi per giusta causa con diritto al pagamento della retribuzione fino alla fine della missione, nei termini e con le modalità previste dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro.

RIFERIMENTO WEB

[L'allegato 1](#) e [l'opuscolo informativo](#) Ebitemp su salute e sicurezza sono disponibili all'indirizzo

<http://www.nidil.cgil.it/somministrazione/la-contrattazione/sicurezza-sul-lavoro>





Il contratto individuale di lavoro

Il contratto di lavoro stipulato tra l'Agenzia per il lavoro ed il lavoratore è un contratto di lavoro **subordinato** che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro a tempo determinato

In caso di assunzione a termine il rapporto di lavoro tra l'Agenzia per il lavoro e il lavoratore è regolato dalle norme generali sul lavoro a tempo determinato.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta all'atto dell'assunzione e deve contenere una serie di informazioni tra le quali:

- l'indicazione dell'impresa utilizzatrice e del C.C.N.L. applicato (anche quello integrativo, ove esistente);
- l'indicazione del gruppo di appartenenza (A, B, o C) secondo l'inquadramento del lavoratore e l'indicazione della mansione presso l'utilizzatore;
- l'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso;
- il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione, l'orario di lavoro, la data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'azienda utilizzatrice;
- il trattamento economico spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono (paga base, contingenza, edr, terzo elemento, ecc.);
- la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore nonché le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività;

Nella lettera di assunzione, inoltre, devono essere specificate tra le altre cose:

- l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento

dell'Agenzia per il Lavoro, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore/trice del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;

- l'assunzione da parte dell'Agenzia per il lavoro dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore/trice del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;

Periodo di prova

Nel contratto a tempo determinato può essere previsto **un periodo di prova che deve risultare per iscritto**.

Durante il periodo di prova sia l'Agenzia per il lavoro che il lavoratore possono **risolvere il contratto in qualsiasi momento senza dare nessun preavviso** (o indennità sostitutiva) **e senza incorrere in nessuna penalità**. In caso di dimissioni o licenziamento durante il periodo di prova al lavoratore **spetta la retribuzione per le ore lavorate**.

La durata del periodo di prova dipende dalla durata della missione. **Per ogni 15 giorni di calendario**, a partire dall'inizio della missione, **si conteggia 1 giorno di prova**. **In caso di missioni inferiori a 15 giorni si conteggia 1 solo giorno di prova**.

Il periodo di prova non può essere inferiore ad 1 giorno e **superiore a 11 per missioni fino a sei mesi**, nonché a **13 per quelle superiori a 6 mesi** ed infine a **30 giorni per i contratti superiori a 12 mesi**.

Non è consentito inserire il periodo di prova in caso di successive missioni entro 12 mesi dalla fine della precedente con la stessa impresa utilizzatrice e stesse mansioni, né in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

La proroga

Con la proroga non si stipula un nuovo contratto di lavoro ma **si sposta in avanti la sua scadenza iniziale**. Nel caso in cui il contratto prorogato supera i 12 mesi di durata complessiva, la

proroga può avvenire solo in presenza delle seguenti motivazioni (causali) determinate dall'attività dell'utilizzatore: a) per esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

La proroga del contratto deve essere formalizzata per atto scritto. Il lavoratore deve essere informato della proroga, salvo motivi d'urgenza, con un **anticipo di 5 giorni** (e comunque mai inferiore a 2 giorni) rispetto alla scadenza iniziale del contratto.

La proroga del contratto deve avvenire con il consenso del lavoratore. **Il rifiuto della proroga** da parte del lavoratore **non fa perdere il diritto all'eventuale trattamento di disoccupazione NASpl** ([Vedi pagina 29](#)).

NOTA BENE

La nuova normativa ha modificato la durata massima dei contratti a tempo determinato che in alcuni casi può essere stabilita dai contratti nazionali applicati dagli utilizzatori.

Quando scade il contratto

Se il contratto, alla sua scadenza, non viene rinnovato o prorogato, il lavoratore, che si trova in stato di disoccupazione e che presenta determinati requisiti previsti dalla legge, può richiedere il trattamento di disoccupazione NASpl ([vedi pagina 29](#)) e sostegno al reddito Forma.Temp ([vedi pagina 34](#)).



Per presentare la domanda NASpl rivolgiti ad una delle sedi del patronato [INCA CGIL](#).

Interruzione del contratto

L'Agenzia per il lavoro (eccetto i casi di mancato superamento del periodo di prova o di licenziamento per giusta causa) **non può inter-**

rompere la missione prima della scadenza prefissata nel contratto.

Qualora invece l'Agenzia per il lavoro interrompa la missione prima della scadenza **dovrà pagare al lavoratore il trattamento economico originariamente previsto** e potrà proporre allo stesso di:

- essere impiegato in un'altra missione presso la stessa Agenzia per il lavoro e nella stessa area professionale prevista inizialmente;
- partecipare ad interventi formativi.

Dimissioni del lavoratore

Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato interrompa il contratto prima della scadenza prevista, dando le proprie dimissioni, dovrà pagare **una penalità economica calcolata in 1 giorno ogni 15 di missione residua non effettuata**. Sono previsti giorni di penalità (con un massimo di 20 giorni) a seconda del proprio inquadramento.

Le penalità non sono previste in caso di dimissioni del lavoratore nei primi 15 giorni del rapporto o nel caso in cui i giorni di preavviso siano pari al numero delle giornate residue di missione.

La legge prevede che, a partire **dal 12 marzo 2016, le dimissioni** e le risoluzioni consensuali del rapporto per essere valide **devono essere comunicate al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del Lavoro** competente attraverso l'invio telematico di un modulo predisposto dal Ministero del lavoro. In questi casi è bene rivolgersi alle sedi della CGIL per avere assistenza.

NOTA BENE È bene sapere che, **in caso di dimissioni** (con esclusione di quelle motivate per giusta causa) **o di risoluzione consensuale del rapporto, si perde il diritto ad usufruire del trattamento di disoccupazione NASpl** ([vedi pagina 29](#)).

Monte Ore Garantito (Mog)

Cos'è

È una specifica modalità di utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo determinato prevista in via sperimentale dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro finalizzata a ricondurre a questa tipologia contrattuale altre forme di lavoro più precarie (collaborazioni, voucher, lavoro a chiamata, ecc). È possibile solo in alcuni settori: turismo, grande distribuzione, logistica, alimentare, agricoltura, telecomunicazioni e servizi alla persona.

Il MOG prevede la **stipula di un contratto a tempo determinato dalla durata minima di tre mesi, e con retribuzione minima garantita pari al 25% della retribuzione mensile che spetta ai lavoratori a tempo pieno impiegati con medesima qualifica e livello presso lo stesso utilizzatore.**

Modalità di svolgimento della prestazione

Il lavoratore deve prestare la propria disponibilità alla chiamata nell'ambito della fascia oraria stabilita nel contratto. L'attività lavorativa va richiesta al lavoratore con un **preavviso di almeno 24 ore prima del suo inizio.**

Non è obbligatorio per il lavoratore rispondere alla chiamata per le ore di lavoro svolte oltre il monte ore garantito e/o al di fuori della fascia oraria.

La retribuzione minima viene garantita anche se non viene effettuata prestazione lavorativa.

Consolidamento dell'orario

Se nell'arco di sei mesi di lavoro presso la stessa azienda utilizzatrice viene superata del 20% la quota oraria minima garantita, il monte orario garantito cresce del 10%.

Dimissioni

In caso di dimissioni non è prevista alcuna penalità per il lavoratori.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato

In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro è soggetto alla disciplina generale prevista per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Il contratto quadro

Al momento dell'assunzione il lavoratore sottoscrive con l'Agenzia per il lavoro il contratto quadro dove sono indicati alcuni elementi stabiliti dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro tra i quali: la disponibilità legata all'orario di lavoro, l'inquadramento, il periodo di prova (un minimo di 30 giorni a seconda del gruppo di inquadramento).

La missione

Una volta assunto a tempo indeterminato, l'Agenzia per il lavoro, può inviare il lavoratore in missione presso un'azienda utilizzatrice.

All'avvio della missione il lavoratore dovrà sottoscrivere la lettera di assegnazione dove sono indicati, tra gli altri: la durata della missione, l'inquadramento stabilito dal C.C.N.L. dell'azienda utilizzatrice, la retribuzione, l'orario e la sede di lavoro, l'indicazione di eventuali rischi dell'attività lavorativa e il responsabile della sicurezza all'interno dell'azienda utilizzatrice ([vedi sicurezza sul lavoro pagina 11](#)).

Dimissioni

Il lavoratore può interrompere il rapporto di lavoro per dimissioni. In questo caso il lavoratore è tenuto a comunicare all'Agenzia per il lavoro le proprie dimissioni (per mezzo raccomandata A/R o altro mezzo che dimostra la ricezione) dando un periodo di preavviso stabilito dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro che va da un minimo di 20 giorni lavorativi a seconda del gruppo di inquadramento previsto nel contratto quadro. **Il lavoratore può comunicare le proprie dimissioni immediate per giusta causa** qualora un grave inadempimento, da parte dell'Agenzia per il lavoro o dell'azienda utilizzatrice, non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Solo in questo caso il lavoratore ha diritto al trattamento di disoccupazione NASpl ([vedi pag 29](#)).

La legge prevede che, **a partire dal 12 marzo 2016, le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto per essere valide devono essere comunicate al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del Lavoro** competente attraverso l'invio telematico di un modulo predisposto dal Ministero del lavoro. In questi casi è bene rivolgersi alle sedi della CGIL per avere assistenza.

Fine missione

La missione può cessare per scadenza (il termine è fissato nella lettera di incarico) o per volontà dell'azienda utilizzatrice. Dalla cessazione della missione il lavoratore torna a disposizione dell'Agenzia per il lavoro che può attivare un'altra missione o interventi formativi o di riqualificazione professionale.

Indennità di disponibilità

Per i periodi in cui il lavoratore **non è impegnato in missione presso un'azienda utilizzatrice**, l'Agenzia per il lavoro eroga **un'indennità mensile di €750,00** lordi comprensiva di TFR. L'indennità può essere riproporzionata in base all'orario stabilito nel contratto quadro o a quello stabilito nella lettera di assegnazione. **In questi periodi il lavoratore deve essere reperibile durante l'orario di lavoro stabilito nel contratto quadro ed è tenuto ad iniziare l'attività lavorativa trascorse le 24 ore successive alla chiamata.** L'offerta della nuova missione deve essere congrua ovvero professionalmente equivalente alla missione precedente e che sia in un luogo non più distante di 50 km o raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici dalla residenza del lavoratore.

Procedura per mancanza di occasioni di lavoro

L'Agenzia per il lavoro in caso di mancanza di occasioni di lavoro nei confronti di un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, con almeno 30 settimane di anzianità lavorativa, può

avviare la procedura prevista dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro e finalizzata alla riqualificazione e ricollocazione del lavoratore. Si avvia quindi un **percorso di riqualificazione professionale** sottoposto alla valutazione di una Commissione Sindacale Territoriale. Tale percorso ha l'obiettivo di far acquisire maggiore professionalità al lavoratore e quindi di favorirne la ricollocazione in missione.

Durante tale procedura l'indennità di disponibilità è di € 850,00 lordi comprensiva di TFR e la durata massima del percorso è di 6 mesi o 7 per lavoratori ultracinquantenni.

Licenziamento

Nel caso in cui per mancanza di occasioni di lavoro, espletata tutta la procedura prevista, le attività di riqualificazione non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore, **l'Agenzia per il lavoro al termine del periodo previsto può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo**. Per gli assunti prima del 7 marzo 2015 l'Agenzia per il lavoro dovrà comunicare la volontà di risolvere il rapporto di lavoro alla Direzione Territoriale del lavoro e per conoscenza al lavoratore.

La Direzione Territoriale del lavoro convocherà l'Agenzia per il lavoro e il lavoratore (che potrà essere assistito da un funzionario sindacale) per un tentativo obbligatorio di conciliazione. Per gli assunti a partire dal 7 marzo 2015 il tentativo presso la direzione territoriale del lavoro non è più obbligatorio.

Nel caso in cui il lavoratore commetta gravi inadempienze, l'Agenzia per il lavoro può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, anche senza preavviso, o giustificato motivo soggettivo. **In tutti i casi di licenziamento**, anche in caso di risoluzione consensuale del rapporto dopo la procedura presso la Direzione Territoriale del Lavoro, **il lavoratore può richiedere il trattamento di disoccupazione NASpl (vedi pag 29)**.



In caso di licenziamento rivolgiti ad una delle [sedi Nidil](#).

Apprendistato professionalizzante

È un rapporto a tempo indeterminato che prevede **un periodo di formazione per l'acquisizione di una qualifica professionale**. È stipulato con l'Agenzia di somministrazione che può attivare una missione **presso una sola azienda utilizzatrice** dove andrà svolta l'attività lavorativa e il percorso formativo. Possono essere assunti con contratto di apprendistato lavoratori di **età compresa tra i 18 e i 29 anni** o, senza limite di età, lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o trattamento di disoccupazione. Al momento dell'assunzione l'agenzia deve predisporre un piano formativo individuale che deve far compiere all'apprendista per fargli conseguire la qualifica. L'apprendista deve rapportarsi con i tutor, uno individuato dall'agenzia di somministrazione e uno dall'azienda utilizzatrice. Al termine del periodo di apprendistato l'Agenzia per il lavoro attesta l'avvenuta formazione dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualifica.

Retribuzione

Per stabilire la retribuzione degli apprendisti si **applica quanto previsto dal C.C.N.L. dell'azienda utilizzatrice** in merito all'apprendistato. Normalmente la retribuzione degli apprendisti può essere determinata in misura percentuale crescente nel tempo o in alternativa prevedere l'applicazione di minimi contrattuali fino ad un massimo di due livelli inferiori, con una progressione nel tempo, a quello di acquisizione. Anche ai lavoratori somministrati in apprendistato si applica quanto detto in materia di parità di trattamento ([vedi pagina 9](#)).

Durata, sospensione, prolungamento

La durata minima del periodo di apprendistato è fissato dalla Legge e **non può essere inferiore a 6 mesi**. La durata massima e il pro-

lungamento dello stesso in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto sono stabiliti, invece, dal C.C.N.L. dell'azienda utilizzatrice. Lo spostamento del termine finale del periodo di apprendistato deve essere **comunicato per iscritto almeno 30 giorni prima della scadenza del termine**.

Obbligo di conferma

Le aziende utilizzatrici, che occupano almeno 50 dipendenti, possono ricorrere al contratto di apprendistato **se almeno il 20% di apprendisti precedentemente impiegati anche in somministrazione, siano stati confermati a tempo indeterminato**. Gli apprendisti assunti in violazione di tale limite sono considerati lavoratori ordinari (non apprendisti) a tempo indeterminato.

Recesso

L'Agencia per il lavoro può recedere dal rapporto di lavoro, con comunicazione scritta, con un **preavviso di almeno 30 giorni** prima della data del termine del periodo di apprendistato. In caso di mancata comunicazione del recesso il rapporto di apprendistato prosegue alle dipendenze dell'Agencia per il lavoro come ordinario rapporto a tempo indeterminato.

L'Agencia per il lavoro può recedere prima del termine del periodo di apprendistato per giusta causa, quindi per inadempienze gravi da parte del lavoratore, o per giustificato motivo.

In caso di recesso del rapporto il lavoratore può fare richiesta del trattamento di disoccupazione NASpl ([vedi pagina 29](#)).



In caso di recesso rivolgeti ad una delle sedi del patronato [INCA CGIL](#)

Diritti sindacali

Il lavoratore, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i **diritti di libertà e di attività sindacale** previsti dallo Statuto dei lavoratori (legge n. 300/70).

Ha diritto, quindi, di aderire al sindacato, partecipare alle assemblee sindacali, eleggere i propri rappresentanti

Iscrizione al sindacato

L'iscrizione al sindacato è libera e può essere effettuata in qualsiasi momento durante l'attività lavorativa. Comunque, **nella prima busta paga** o contestualmente alla consegna del C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro, **l'Agenzia deve consegnare il modello di delega per aderire al sindacato.**

La delega di iscrizione a Nidil CGIL prevede una trattenuta in busta paga dello **0,80% sulla retribuzione netta** (escludendo dal calcolo gli assegni familiari e il T.F.R.).

Assemblee

I lavoratori in somministrazione hanno **diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro**, per trattare di problemi di ordine sindacale; inoltre hanno **diritto a partecipare alle assemblee del personale** dell'azienda utilizzatrici, senza avere però diritto di voto. Ad ogni lavoratore spettano ore di permesso retribuito per partecipare alle assemblee sindacali.

Rappresentanza

È possibile durante il rapporto di lavoro **eleggere propri Rappresentanti sindacali aziendali (RSA-RSU) nel caso in cui siano impiegati più di 15 lavoratori, anche di diverse Agenzie per il lavoro**, contemporaneamente per più di 2 mesi in una stessa impresa utilizzatrice.

Sciopero

Lo sciopero è una forma di autotutela collettiva dei lavoratori finalizzata alla tutela dei loro diritti ed interessi.

Lo sciopero è un diritto riconosciuto dalla Costituzione italiana (art. 40) nell'ambito delle leggi che lo regolano.

E' un diritto soggettivo che può essere esercitato in forma collettiva.

Il lavoratore che aderisce allo sciopero non ha diritto alla retribuzione per le ore di astensione dal lavoro.

Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali (trasporti, sanità, giustizia, ecc.) è regolato da una legge che ne definisce le modalità di esercizio.

Informazione

Sono a disposizione delle Rappresentanze Sindacali bacheche per l'informazione sindacale.

Le R.S.U. (Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'impresa utilizzatrice) possono aiutare il lavoratore in somministrazione a leggere e capire il contratto, a controllare che sia pagato correttamente, a verificare che siano rispettati i diritti, a costruire, ove possibile, percorsi di inserimento stabile nell'impresa utilizzatrice.

Eventi durante il rapporto di lavoro

Malattia

In caso di malattia i lavoratori in somministrazione non in prova hanno diritto:

- **per i primi 3 giorni al 100%** della retribuzione giornaliera netta a carico dell'agenzia;
- **dal 4° al 20° giorno al 75%** della retribuzione giornaliera netta;
- **dal 21° giorno in poi al 100%** della retribuzione giornaliera netta;

L'indennità economica erogata dall'INPS è integrata e generalmente anticipata dall'Agazia per il lavoro.

Il lavoratore deve essere **reperibile in tutti i giorni di malattia** (compresi i festivi) nelle **fasce orarie previste dalla legge (10.00-12.00; 17.00-19.00)** per consentire la visita medica di controllo. L'invio ritardato del certificato medico all'INPS e l'impossibilità di fare la visita di controllo (per colpa del lavoratore) possono causare la riduzione dell'indennità.

Il posto di lavoro viene conservato **per un massimo di 180 giorni** (prorogabile di altri 120 giorni solo in specifici casi) in un anno solare salvo la scadenza del contratto in caso di tempo determinato.

(Vedi anche tutela sanitaria Ebitemp [pagina 31](#))



La malattia interrompe il periodo di prova.

Infortunio

In caso di infortunio i lavoratori somministrati hanno diritto:

- **al 100% della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio** tutta a carico dell'agenzia per il lavoro;
- **dal giorno successivo ad una indennità a carico dell'INAIL, integrata dall'Agazia per il lavoro per arrivare al 100%** della retribuzione giornaliera netta.

Le indennità vengono generalmente anticipate dall'Agenda per il lavoro. In caso di ulteriori conseguenze prodotte dall'infortunio si può ricevere un indennizzo in denaro oppure una rendita mensile secondo il grado di inabilità riconosciuto dall'INAIL.



In caso di infortunio rivolgetevi ad una delle sedi del patronato [INCA CGIL](#)

(Vedi anche indennità per infortunio Ebitemp [pagina 32](#))

Maternità

La lavoratrice in gravidanza durante il rapporto di lavoro **non può essere adibita a lavori insalubri, faticosi o pericolosi fino al settimo mese prima del parto**. Se la missione prevede tali mansioni, la lavoratrice ha diritto a una nuova e diversa missione oppure all'anticipazione dell'astensione obbligatoria (maternità anticipata). Si ha diritto alla maternità anticipata anche in caso di complicazioni insorte durante la gravidanza. In generale la lavoratrice non può essere adibita al lavoro a partire da **due mesi prima la data presunta del parto a tre mesi dopo** (congedo obbligatorio).

Durante questo periodo ha diritto ad un'indennità di maternità a carico dell'INPS. Tale indennità viene **anticipata dall'Agenda per il lavoro** durante il rapporto di lavoro.

Inoltre, l'indennità è erogata direttamente dall'INPS se tra la fine della missione e l'inizio del congedo di maternità sono passati meno di 60 giorni o se, anche oltre tale termine, la lavoratrice percepisce o avrebbe potuto percepire l'indennità di disoccupazione (in questo caso è necessario che non siano trascorsi più di 180 giorni e risultino accreditati all'INPS almeno 26 contributi settimanali).

L'indennità di maternità **è pari all'80% della retribuzione**, eventualmente integrata al **100% se previsto dal C.C.N.L.** applicato presso

l'impresa utilizzatrice.

La lavoratrice in gravidanza **non può essere licenziata** dall' Agenzia per il lavoro **fino ad un anno di età del bambino**. Diverso è il caso in cui si verifichi durante tale periodo la scadenza prevista del contratto di lavoro a tempo determinato.

Il C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro prevede che le lavoratrici, al termine del congedo obbligatorio o eventualmente di quello facoltativo, entro i 30 giorni successivi hanno diritto di precedenza ad essere avviate (su richiesta individuale) ad una nuova missione di lavoro allo stesso inquadramento della missione svolta prima della maternità.

(Vedi anche sostegno alla maternità e contributo per asilo nido Ebitemp [pagina 31](#))

RIFERIMENTO WEB

[Il modulo per il diritto di precedenza in caso di maternità](http://www.nidil.cgil.it/somministrazione/la-contrattazione/cncl-somministrazione-le-novita-entrate-in-vigore-dal-1-gennaio) è scaricabile all'indirizzo <http://www.nidil.cgil.it/somministrazione/la-contrattazione/cncl-somministrazione-le-novita-entrate-in-vigore-dal-1-gennaio>

Paternità

L'indennità di maternità (che in questo caso prende il nome di indennità di paternità) è erogata al padre per tutta la durata del congedo o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice esclusivamente nei casi di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre.

Ciò può avvenire anche nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma che ha diritto alla relativa indennità di maternità.

Il lavoratore padre è inoltre obbligato a fruire entro il 5° mese di vita del bambino, di 2 giorni di congedo anche in modo non continuativo.

Congedo parentale

La lavoratrice o il lavoratore in somministrazione ha diritto per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita, ad astenersi dal lavoro:

- **per la madre** lavoratrice, al termine del congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi;
- **per il padre** lavoratore, dalla nascita del bambino per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi (o 7 mesi in determinate circostanze);
- **in caso di un solo genitore**, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Complessivamente i congedi dei genitori **non possono superare i 10 mesi**.

Per i periodi di congedo è dovuta al lavoratore ed alla lavoratrice fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità a carico dell'Inps, e anticipata dall'agenzia, **pari al 30% della retribuzione** per un periodo **massimo complessivo tra i genitori pari a 6 mesi**. Alcuni C.C.N.L., soprattutto del Pubblico Impiego, prevedono l'integrazione di tale indennità.

La contrattazione nazionale e/o aziendale può prevedere le modalità di fruizione oraria del congedo parentale. In assenza di tale regolamentazione si applica quanto previsto dalla legge in materia di fruizione oraria del congedo parentale.

Assegno per il nucleo familiare

I lavoratori in somministrazione hanno diritto nel corso del rapporto di lavoro ad un assegno per il nucleo familiare a carico dell'INPS anticipato dall'Agenzia per il lavoro. L'importo riconosciuto varia in base alla composizione ed al reddito complessivo del nucleo familiare.

La disoccupazione (NASpl)

In caso di cessazione del contratto i lavoratori in somministrazione hanno diritto ad una indennità di disoccupazione, erogata dall'INPS, se:

- sono in stato di disoccupazione in base a quanto prevede la legge (disponibili a svolgere e ricercare un lavoro);
- hanno almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la fine del rapporto di lavoro;
- hanno almeno 30 giorni di effettivo lavoro nei 12 mesi precedenti la fine del rapporto di lavoro.

ATTENZIONE: per i somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato, eventuali periodi di disponibilità non sono utili ai fini della durata e della misura della NASPI e per il requisito contributivo delle 13 settimane. E' possibile invece neutralizzare i periodi di disponibilità per la ricerca del requisito delle 30 giornate effettive di lavoro (ampliamento del periodo dei 12 mesi precedenti la disoccupazione).

Non hanno diritto all'indennità i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato per dimissioni (tranne i casi di dimissioni per giusta causa) **o per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** (tranne la risoluzione consensuale nelle procedure di conciliazione previste dalla legge).

L'importo dell'indennità

È pari al 75% della retribuzione mensile media fino a 1.208,15 euro. Se l'importo è superiore si aggiunge il 25% della differenza tra 1.208,15 euro e la retribuzione mensile media.

Nel 2018 l'importo mensile massimo è di 1.314,30 euro, rivalutato annualmente; **l'indennità si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal quarto mese** di fruizione.

La durata della NASPI è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni precedenti l'inizio della disoccupazione.

La domanda di NASpl deve essere presentata all'INPS in via telematica **entro 68 giorni dalla cessazione** del rapporto di lavoro. Spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.



Per la presentazione della domanda di disoccupazione NASpl rivolgiti ad una delle sedi del patronato [INCA CGIL](#).

Assegno di disoccupazione (ASDI)

E' una prestazione per i lavoratori che al termine della fruizione della NASpl siano ancora disoccupati ed abbiano un ISEE (indicatore della situazione economica equivalente) pari o inferiore a 5.000 euro. Inoltre, sempre al termine del periodo di fruizione della NASpl, il richiedente l'assegno deve far parte di un nucleo familiare in cui sia presente almeno un minore di 18 anni, oppure avere un'età pari o superiore a 55 anni e non aver maturato i requisiti per la pensione (di vecchiaia o anticipata). **L'ASDI viene erogato mensilmente per un massimo di sei mesi e l'importo è pari al 75% dell'ultima indennità NASPI** percepita, non potendo superare ogni caso l'ammontare dell'assegno sociale. La domanda di ASDI deve essere presentata all'INPS a partire dal primo giorno successivo alla fine del periodo di fruizione della NASpl e comunque entro il termine di decadenza di trenta giorni. L'INPS riconoscerà l'assegno in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande, fino all'esaurimento delle risorse finanziarie definite per l'anno di riferimento.

ATTENZIONE: a decorrere dal 1° gennaio 2018 l'ASDI è stato abrogato a seguito dell'introduzione del REI (Reddito di Inclusione). Tuttavia verrà ancora riconosciuto a tutti coloro che al 1° gennaio 2018 hanno maturato il diritto secondo i requisiti previsti dalla legge.

(Vedi anche sostegno al reddito *Forma.Temp* [pagina 34](#))

i

Per la presentazione della domanda di disoccupazione ASDI rivolgiti ad una delle sedi del patronato [INCA CGIL](#)

Prestazioni Enti Bilaterali

Ebitemp - prestazioni sociali

Ebitemp è l'ente bilaterale istituito dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro. La principale funzione di Ebitemp è quella di erogare una serie di **prestazioni in favore dei lavoratori in somministrazione** finanziate attraverso il contributo delle Agenzie per il lavoro.

In particolare Ebitemp garantisce:

- **Maternità: una indennità "una tantum" di 2.250 euro**, alle lavoratrici in gravidanza la cui missione di lavoro cessa nei primi 180 giorni dall'inizio della stessa e non hanno diritto all'indennità per maternità obbligatoria prevista dall'INPS.
- **Asilo nido lavoratrici madri: un contributo di 100 euro al mese** per l'asilo nido **fino al 3° anno del bambino**, alle lavoratrici la cui missione sia pari o superiore a 7 giorni e almeno 3 mesi di lavoro in somministrazione negli ultimi 12.
- **Mobilità territoriale:** in caso di trasferimento del lavoratore per esigenze legate all'attività lavorativa, eroga **un contributo "una tantum" fino a 700 euro per lavoratori a tempo determinato e fino a 1.000 euro per lavoratori a tempo indeterminato**. L'Agenzia per il lavoro deve garantire al lavoratore almeno il doppio del contributo erogato da Ebitemp.
- **Tutela sanitaria:** una serie di prestazioni ai lavoratori che hanno almeno 30 giornate lavorative negli ultimi 120 giorni di calendario. Queste prestazioni spettano durante il rapporto di lavoro o nei 120 giorni successivi alla cessazione del rapporto stesso. In particolare viene garantito:

- 100% rimborso ticket;
- rimborso spese odontoiatriche;
- rimborso spese per grandi interventi chirurgici a pagamento;
- rimborso spese prima e dopo interventi chirurgici a pagamento;
- sussidio per altri ricoveri.

La tutela è riconosciuta anche ai familiari fiscalmente a carico.

- **Indennità per infortunio (integrativa INAIL):**
 - un'indennità fino ad un massimo di 6.300 euro in base alla gravità dell'infortunio nei casi in cui lo stesso si protragga oltre la scadenza del contratto;
 - un'indennità per invalidità permanente in base alla percentuale del grado di invalidità: se pari o superiore al 60% l'indennità è di 50.000 euro, se è inferiore al 60% viene ridotta proporzionalmente;
 - un'indennità in caso di infortunio mortale pari a 50.000 euro.
- **Accesso al credito:** prestiti fino a 5.000 euro a zero interessi e senza commissione pratica e istruttoria. E' garantito a tutti i lavoratori che abbiano un periodo di missione residua di almeno 1 mese.
- **Contributo retta universitaria:** lavoratrici e lavoratori (con 30 gg. di lavoro in somministrazione negli ultimi 12 mesi), iscritti a un corso di laurea possono richiedere un contributo per il pagamento della retta universitaria pari a 150 Euro/anno.
- **Contributo asilo nido lavoratori padri:** un contributo di 100 euro al mese per l'asilo nido fino al 3° anno del bambino, alle lavoratrici la cui missione sia pari o superiore a 7 giorni e almeno 3 mesi di lavoro in somministrazione negli ultimi 12. Il lavoratore padre può inoltrare la richiesta di prestazione in caso di nucleo monoreddito da lavoro in somministrazione (del padre), morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre, affidamento esclusivo al padre.

- **Integrazione contributo Inps maternità obbligatoria:** lavoratrici in maternità obbligatoria a cui sia scaduta la missione e continuano a percepire l'indennità di maternità direttamente dall'Inps. Integrazione dell'indennità Inps fino al 100% dell'ultima retribuzione.
- **Contributo trasporto extra-urbano:** lavoratrici e lavoratori con contratto di lavoro in somministrazione comprensivo di eventuali proroghe pari ad almeno 1 mese, possono ottenere un contributo per abbonamento nominativo di trasporto pubblico extraurbano, pari all'80% del costo dell'abbonamento, entro un limite massimo rimborsabile di 150 Euro al mese.
- **Contributo adozione/affidamento:** lavoratrici e lavoratori con contratto di somministrazione la cui missione sia scaduta entro i primi 180 giorni dall'inizio dell'adozione o dell'affidamento, a cui non viene riconosciuta l'indennità prevista dall'INPS. Possono richiedere un contributo di 2.250 Euro una tantum, al lordo delle imposte previste dalla legge.
- **Buono libri e materiale didattico studenti lavoratori:** lavoratrici e lavoratori iscritti a corsi serali per il conseguimento del diploma di scuola pubblica secondaria di secondo grado in possesso di anzianità di lavoro in somministrazione pari complessivamente a 60 giorni da far valere nel periodo compreso tra il 1° settembre e il 30 giugno di ciascun anno scolastico. Possono richiedere un contributo di 150 Euro lordi per acquisto di libri o altro materiale didattico.
- **Buono libri e materiale didattico per i figli dei lavoratori:** lavoratrici e lavoratori con figli a carico iscritti a una scuola primaria o secondaria (sia di primo che di secondo grado), possono ottenere un contributo di 150 Euro per ogni figlio fiscalmente a carico. Il contributo riguarda l'acquisto di libri o materiale didattico. Possono richiedere un contributo di 150 Euro lordi per acquisto di libri o altro materiale didattico.

- **Sostegno alla non autosufficienza:** lavoratrici e lavoratori con un'anzianità di lavoro in somministrazione di 90 giorni nel settore, con familiari fiscalmente a carico che si trovino nelle condizioni di invalidità civile pari al 100% e ai quali si applichino le disposizioni della legge 104/92. Possono ottenere un contributo annuo di 1.000 Euro. La richiesta va inoltrata quando il contratto di lavoro è attivo.

www.ebitemp.it



Per richiedere le prestazioni di Ebitemp sono disponibili gli **sportelli sindacali Nidil CGIL** su tutto il territorio nazionale. Per conoscerli: <http://www.nidil.cgil.it/somministrazione/gli-enti-bilaterali-e-le-prestazioni/sportelli-sindacali-ebitemp-e-formatemp>

RIFERIMENTO WEB

Mentre la presente guida va in stampa **sono in via di definizione prestazioni a favore dei lavoratori in somministrazione**. Troverete tutte le future novità all'indirizzo <http://www.nidil.cgil.it/somministrazione/la-contrattazione/ccnl-somministrazione-le-novita-entrate-in-vigore-dal-1-gennaio>

Forma.Temp - formazione e sostegno al reddito

Forma.Temp è l'ente bilaterale dei lavoratori in somministrazione istituito per legge. E' finanziato dal contributo obbligatorio delle Agenzie per il lavoro. Obiettivi del fondo sono quelli di **favorire interventi di formazione e riqualificazione professionale** nonché misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito.

- **Formazione:** Per i candidati ad una missione e per i somministrati con contratto a tempo determinato Forma.temp finanzia progetti di:
 - formazione di base;
 - formazione "on the job";
 - formazione professionale;
 - formazione continua;

Per i candidati ad una missione e per i somministrati con contratto a tempo indeterminato Forma.temp finanzia progetti di:

- riqualificazione professionale;
 - formazione di accompagnamento;
 - formazione per l'occupabilità;
 - formazione professionalizzante;
- **Sostegno al reddito: un contributo "una tantum" pari a 750 euro**, ai lavoratori somministrati a tempo determinato che abbiano lavorato almeno 5 mesi (110 giorni di lavoro) negli ultimi 12 con successivi 45 giorni di disoccupazione. La domanda va presentata **entro 68 giorni dalla maturazione del requisito di disoccupazione**, ovvero al massimo entro 113 giorni dalla conclusione del rapporto di lavoro (45 + 68).

www.formatemp.it



Per richiedere il sostegno al reddito di Forma.temp sono disponibili gli sportelli sindacali Nidil CGIL su tutto il territorio nazionale. Per conoscerli <http://www.nidil.cgil.it/somministrazione/gli-enti-bilaterali-e-le-prestazioni/sportelli-sindacali-ebitemp-e-formatemp>

Fon.Te - previdenza complementare

Fon.Te. è il fondo di previdenza complementare di natura negoziale per i dipendenti del Terziario (commercio, turismo, servizi). Dal 1° luglio 2015 è anche il fondo dei lavoratori in somministrazione. L'iscrizione a Fon.Te è consentita a tutti i lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato e indeterminato, ai quali la bilateralità del settore della somministrazione garantisce per tutta la vigenza del C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro il finanziamento delle posizioni individuali attraverso:

- un contributo base pari all'1% della retribuzione per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento (a cui si aggiunge l'1% del datore di lavoro anche questo finanziato dalla bilateralità);

- un contributo integrativo pari a quanto già versato in termini di contribuzione base, per tutto il periodo lavorato.

Inoltre solo per i lavoratori a tempo determinato:

- un contributo forfettario aggiuntivo pari a:
 - 320 euro per missioni di lavoro nell'anno fino a 104 giorni;
 - 160 euro per missioni di lavoro nell'anno comprese tra 105 e 164 giorni;
 - 100 euro per missioni di lavoro nell'anno comprese tra 165 e 334 giorni.

Anche i lavoratori assunti a tempo indeterminato ma momentaneamente in disponibilità hanno diritto al finanziamento del contributo base dell'1% calcolato sul T.F.R. dell'ultima missione (più 1% datore di lavoro). Inoltre anche la quota associativa annua prevista da Fon.Te sarà a carico della bilateralità.

www.fondofonte.it

Chi ti può aiutare in CGIL

Il Sistema Servizi CGIL

La CGIL offre un insieme di servizi presenti su tutto il territorio nazionale in grado di dare informazioni, aiuto, assistenza e tutela.

Il Sistema Servizi della CGIL, infatti, è la struttura di coordinamento di tutte le attività offerte alle persone che cercano una risposta ai problemi che si incontrano durante la ricerca del lavoro, nell'attività lavorativa, nei rapporti con il fisco, nella tutela della salute, nell'accesso ai servizi sociali e in campo previdenziale.

Gli Uffici Vertenze Legali, presenti all'interno delle Camere del lavoro territoriali, offrono agli iscritti un'ampia ed efficace tutela dei diritti del lavoratore sanciti dai contratti e dalle leggi sul lavoro. Promuovono e gestiscono, se necessario, le azioni legali davanti alla magistratura competente. www.cgil.it/servizi/uvl/default.aspx

Il patronato INCA promuove e tutela i diritti previdenziali, sociali e assistenziali (pensioni, assegno al nucleo familiare ecc.) dei lavoratori, dei pensionati, dei cittadini, degli immigrati attraverso l'informazione, l'assistenza e la consulenza. È presente su tutto il territorio nazionale e negli Stati esteri dove è consistente la comunità italiana. www.inca.it

I centri di assistenza fiscale CAAF CGIL assistono lavoratori e pensionati nell'adempimento di alcuni obblighi fiscali: dichiarazione dei redditi, TASI, IMU, calcolo dell'ISEE e versamento dei tributi locali. www.cafcgil.it

I SOL (Servizi Orienta Lavoro) assistono quanti devono scegliere un percorso di istruzione, formazione o sono alla ricerca di un lavoro. Aiutano a definire un proprio progetto professionale, a conoscere l'offerta formativa e ad utilizzare con efficacia gli strumenti di ricerca (CV, colloquio di lavoro, banche dati, concorsi). www.servizisol.it

I servizi in convenzione

Federconsumatori: E' un'associazione senza scopo di lucro che ha come obiettivi prioritari l'informazione e la tutela dei consumatori ed utenti. www.federconsumatori.it

Sunia: E' il sindacato degli inquilini privati e degli assegnatari di edilizia pubblica. www.sunia.it

Le categorie della CGIL

- **FILCAMS:** Commercio, turismo, mense e servizi
www.filcams.cgil.it
- **FILCTEM:** Chimica, tessile, energia, manifatture
www.filctemcgil.it
- **FILLEA:** Edilizia, legno e affini
www.filleacgil.it
- **FILT:** Trasporti
www.filtcgil.it
- **FIOM:** Metalmeccanica
www.fiom.cgil.it
- **FISAC:** Credito e assicurazioni
www.fisac-cgil.it
- **FLAI:** Agroindustria e difesa dell'ambiente
www.flai.it
- **FLC:** Scuola, Università e Ricerca
www.flc.cgil.it
- **FP:** Pubblico impiego
www.fpcgil.it
- **SLC:** Settore radio televisivo, comunicazioni e poste italiane, grafici, poligr. e cartai www.slc-cgil.it
- **SPI:** Pensionati
www.spi.cgil.it

Nidil è il sindacato di collaboratori coordinati e continuativi, collaboratori a progetto, collaboratori occasionali, lavoratori con partita Iva, free-lance, lavoratori assunti con contratto di somministrazione (ex-interinali). Nidil, inoltre, organizza e tutela i disoccupati, inoccupati e chi

è in cerca di prima occupazione. Insieme alle categorie dei lavoratori dipendenti opera per contrastare gli abusi, per dare stabilità ai lavoratori con falsi contratti di collaborazione e per dare certezze e diritti a quei lavoratori che decidono di lavorare con attività autonome.

www.nidil.cgil.it - nidil@nidil.cgil.it

Le sedi Nidil

Le sedi [Nidil CGIL](#), presenti in tutto il territorio nazionale, offrono ai somministrati, ai collaboratori e p.iva informazioni, assistenza e tutela. Al link troverete l'elenco delle sedi principali di [Nidil CGIL](#), per sapere se ci sono altre sedi nella tua provincia, contatta il territorio.

Conoscere le norme giuridiche che regolamentano la tipologia contrattuale con cui si lavora, conoscere i propri diritti e i propri doveri; saper leggere il proprio contratto è il modo migliore di combattere abusi e illegalità e muoversi più sicuri in questo mondo del lavoro che cambia.