MINI GUIDA AL LAVORO IN **SOMMINISTRAZIONE**

CGIL NUOVE IDENTITÀ DI LAVORO

Edizione **2020**

PER CHI LAVORA CON LE AGENZIE PER IL LAVORO

Le GUIDE di NIdiL CGIL

Guida aggiornata ad AGOSTO 2020

e realizzata a cura di:

Lucia Anile

Giuseppe Benincasa

Giuseppe Cillis

Francesco D'Alessandro

Davide Franceschin

Andrea Lucania

Anna Francesca Mannai

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

Foto in copertina: Tamara Casula

La presente pubblicazione è realizzata con il contributo di Ebitemp.

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 Molestie e violenza nei luoghi di Lavoro

14 Il contratto individuale di lavoro
Tempo determinato - M.O.G. - Tempo indeterminato - Apprendistato

24 Diritti sindacali
Iscrizione - Assemblee - Rappresentanza - Sciopero - Informazione

26 Eventi durante il rapporto di lavoro
Malattia - Infortunio - Maternità - Paternità - Congedo parentale - Assegno al nucleo familiare - Disoccupazione NASpI e ASDI

32 Prestazioni Enti Bilaterali
Forma.Temp - Fondo di solidarietà bilaterale alternativo - Ebitemp - Fon.Te

42 Chi ti può aiutare in CGIL
Sistema Servizi CGIL - Servizi in convenzione - Le categorie CGIL - Le sedi NIdiL

Roma, agosto 2020

PRESENTAZIONE

La mini guida di NIdiL CGIL al lavoro in somministrazione è giunta alla sua seconda edizione aggiornata alle novità intervenute per legge (con il cosiddetto Decreto Dignità) nel 2018 e alle disposizioni del CCNL sottoscritto lo scorso anno.

Piccola, la nostra guida, per dimensioni ma non per contenuti con l'ambizione di essere uno strumento necessariamente snello, ma completo, a disposizione di lavoratori e rappresentanti sindacali, per conoscere i propri diritti e le proprie condizioni di impiego e verificare la correttezza dei trattamenti, economici e normativi.

La nostra guida esce dopo 50 anni dall'approvazione dello Statuto dei lavoratori e delle lavoratrici, che fu lo strumento attraverso il quale "la Costituzione entrò nelle fabbriche", proteggendo milioni di persone dallo strapotere dei datori di lavoro e promuovendo la libera organizzazione dei lavoratori nel sindacato. Uno Statuto che va adeguato ai nuovi tempi e alle nuove identità di lavoro affinché possa essere ora come allora strumento unificante di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Per questo la CGIL ha promosso ormai qualche anno fa, una Carta dei diritti fondamentali che attende, però, ancora di essere discussa dal parlamento.

La speranza è che tutti coloro che utilizzeranno la nostra guida siano stimolati ad approfondire la conoscenza dei propri diritti, a diffonderne i contenuti tra i propri colleghi di lavoro e ad organizzarsi nel sindacato.

Conoscenza, partecipazione e organizzazione rimangono elementi fondamentali per far vivere anche nei luoghi di lavoro i principi di libertà a cui è ispirata la nostra Repubblica.

Andrea Borghesi
Segretario generale NIdiL CGIL

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 (datore di lavoro pubblico o privato). 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'Agenzia per il lavoro e l'azienda utilizzatrice, che può essere a tempo indeterminato oppure a tempo determinato;
- **il contratto di lavoro**, concluso tra l'Agenzia 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 riforma introdotta dal cosiddetto "decreto dignità" la legge non prevedeva quasi nessun limite alla stipula di contratti di somministrazione.

La Legge 96/2018 (decreto dignità) prevede che i contratti di somministrazione a tempo determinato possano essere stipulati per una durata massima di 12 mesi superati i quali è consentita la proroga o il rinnovo del contratto 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 possa superare i 24 mesi salvo diversa durata stabilita dalla contrattazione collettiva applicata nelle aziende utilizzatrici.

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

In caso di contratto commerciale con somministrazione a tempo indeterminato il numero dei lavoratori somministrati non può essere superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo inde-

terminato in forza all'azienda utilizzatrice, mentre **in caso di contratto commerciale con somministrazione a tempo determinato** il limite numerico è del 30%, salvo diversa percentuale stabilita dalla contrattazione collettiva applicata nelle aziende utilizzatrici. Da tale percentuale sono escluse le persone considerate dalla legge "svantaggiate" e "molto svantaggiate".

NOTA BENE

La nuova normativa prevede molti aspetti di particolare complessità. Per avere maggiori informazioni e valutare la tua posizione rivolgiti alla sede NIdiL, *(vedi pag 44)*.

ATTENZIONE: qualora si voglia chiedere l'assunzione presso l'azienda utilizzatrice il termine ultimo è di 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

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'azienda 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 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'azienda che li utilizza.**

NOTA BENE

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 (deve essere indicato nel contratto individuale di lavoro, *vedi pagina 14*) 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 collettiva. 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. Il T.F.R. spetta **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'azienda 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'azienda;

- 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'azienda utilizzatrice.

L'azienda 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'azienda 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.

Molestie e violenza nei luoghi di Lavoro

La legislazione europea e nazionale obbliga i datori di lavoro a proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nei luoghi di lavoro.
Il C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro recepisce quanto definito dall'Accordo Quadro Sulle Molestie e la Violenza nei luoghi di lavoro, sottoscritto da: Confindustria, Cgil, Cisl, Uil il 25 gennaio 2016.
Al fine di gestire al meglio le problematiche che si configurano come molestie o violenze nei luoghi di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori possono rivolgersi presso le sedi NIdiL (*vedi pag 44*), dove è possibile valutare come affrontare i problemi relativi ai singoli casi.

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 della motivazione (causale) se necessaria;
- l'indicazione dell'azienda 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 collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono;
- 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;
- l'autorizzazione da parte del lavoratore all'Agenzia per il lavoro all'utilizzo dei propri dati personali ai fini degli adempimenti per la gestione del rapporto di lavoro;
- l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempi-

mento 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'obbligo al pagamento diretto al lavoratore 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 a 1 giorno e **superiore a 11 per missioni fino a sei mesi**, nonchè a **13 per quelle superiori a 6 mesi** e infine a **30 giorni per i contratti superiori a 12 mesi**.

Non é consentito inserire il periodo di prova in caso di successive missioni entro 12 mesi dalla fine della precedente con la stessa azienda 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**. Il termine iniziale del contratto può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte (fatti salvi alcuni casi specifici in cui è possibile prorogarlo fino a 8 volte).

Nel caso in cui il contratto prorogato superi 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 NASpI** (*vedi pagina 30*).

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 disocuppazione NASpI (*vedi pagina 30*) e sostegno al reddito Forma.Temp (*vedi pagina 33*).

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 interrompere 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

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 del NIdiL 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 NASpI** (*vedi pagina 30*).

ATTENZIONE: qualora si voglia contestare la causale del contratto, il termine ultimo e' di 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Monte Ore Garantito (Mog)

Cos'è

E' una specifica modalità di utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo determinato prevista dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro, finalizzata a ricondurre a questa tipologia contrattuale

altre forme di lavoro più precarie (collaborazioni, lavoro a chiamata, occasionale, ecc). È possibile solo nei settori individuati dal C.C.N.L delle Agenzie per il lavoro.

Il MOG prevede, nella maggioranza dei casi, la **stipula di un contratto a tempo determinato dalla durata minima di tre mesi** (in alcuni casi e per alcuni settori con durata minima di un mese e con retribuzione minima al 30%), **e con retribuzione minima garantita pari al 25%** (% diverse se accordi collettivi prevedono minimi orari per part time) **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 fornire la propria disponibilità alla chiamata nell'ambito della fascia oraria stabilita nel contratto (antimeridiana 6-14, postmeridiana 14-22, serale - notturna 22-6, alternativa). La fascia oraria può essere modificata con un preavviso minimo di una settimana. Sono previste maggiorazioni in caso di richieste volontarie e frequenti di cambi fascia. L'orario e il giorno dell'attività lavorativa vanno comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 24 ore prima del suo inizio. Il lavoratore deve prestare la disponibilità alla chiamata.

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 50% della maggiorazione oraria svolta.

Dimissioni

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

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 di lavoro

Al momento dell'assunzione il lavoratore sottoscrive con l'Agenzia per il lavoro il contratto di lavoro 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 misura dell'indennità di disponibilità.

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 dimostri 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 di lavoro. **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 NASpI** (*vedi pag 30*).
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 interruzione del contratto commerciale. 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 € 800** lordi comprensiva di TFR. L'indennità può essere riproporzionata in base all'orario stabilito nel contratto di lavoro o a quello stabilito nella lettera di assegnazione. **In questi periodi il lavoratore deve essere reperibile durante l'orario di lavoro stabilito nel contratto** 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, può avviare la procedura di disponibilità prevista dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro 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 € 1.000 lordi (da riproporzionare in base all'orario medio effettivamente svolto) comprensiva di TFR. La durata massima del percorso è di 6 mesi (età inferiore a 50 anni), 7 mesi (età compresa tra 50 e 55 anni), 8 mesi (ultra 55enni).

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, se ha effettuato in maniera concreta il tentativo di ricollocazione, può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.**
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 NASpI** (*vedi pag 30*).

ATTENZIONE: Qualora il lavoratore intenda contestare il licenziamento (ad esempio nel caso in cui si ritenga che le attività di ricollocazione non siano state svolte correttamente) dovrà comunicare all'Agenzia per il lavoro, entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento, tale volontà.

In caso di licenziamento rivolgiti ad una delle sedi NIdiL (*vedi pag 44*).

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 per il lavoro che può attivare una missione **presso un'azienda utilizzatrice** dove saranno svolti l'attività lavorativa e il percorso formativo. Possono essere assunti con contratto di apprendistato lavoratrici e lavoratori di **età compresa tra i 18 e i 29 anni** o, senza limite di età, beneficiari di indennità di mobilità o trattamento di disoccupazione. Al momento dell'assunzione, l'Agenzia per il lavoro deve predisporre un piano formativo individuale che l'apprendista deve completare per conseguire la qualifica. L'apprendista deve rapportarsi con i tutor, uno individuato dall'Agenzia per il lavoro 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 al-

ternativa, prevedere l'applicazione di minimi contrattuali fino a 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 fissata dalla Legge e **non può essere inferiore a 6 mesi.** La durata massima e il prolungamento 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

L'obbligo di conferma previsto dalle norme vigenti in materia di apprendistato professionalizzante si intende in capo all'Agenzia per il lavoro. Gli apprendisti assunti in violazione di tali limiti sono considerati lavoratori ordinari (non apprendisti) a tempo indeterminato.

Recesso

L'Agenzia 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'Agenzia per il lavoro come ordinario rapporto a tempo indeterminato.

L'Agenzia 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 NASpI (*vedi pagina 30*).

In caso di recesso rivolgiti ad una delle sedi del patronato INCA CGIL.
I recapiti delle sedi sono disponibili all'indirizzo www.inca.it.

Diritti sindacali

Il lavoratore, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto a esercitare presso l'azienda utilizzatrice i **diritti di libertà e di attività sindacale** previsti dallo Statuto dei lavoratori (Legge 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 per il lavoro 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 utilizzatrice. A ogni lavoratore spetta un numero di 10 ore di permessi retribuiti per partecipare alle assemblee sindacali, proporzionale all'anzianità lavorativa, e con un minimo di 2.

Rappresentanza

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

Sciopero

Lo sciopero è una forma di autotutela collettiva dei lavoratori, finalizzata alla tutela dei loro diritti e interessi:

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

Anche le RSU e le RSA dell'azienda 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'azienda 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;
- **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'Agenzia 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 (protocollo) e l'impossibilità di fare la visita di controllo (per colpa del lavoratore, salvo comprovati casi di impedimento) possono causare la riduzione dell'indennità. I lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato, qualora sopraggiunga la scadenza della missione di lavoro e perduri lo stato di malattia, hanno diritto, nei limiti di conservazione del posto di lavoro, all'indennità di disponibilità.

Il posto di lavoro viene conservato **per un massimo di 180 giorni** in un anno solare (prorogabile di altri 120 giorni solo in specifici casi), salvo la scadenza del contratto in caso di tempo determinato. *(Vedi anche tutela sanitaria Ebitemp pagina 39)*.

NOTA BENE

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**;

- **dal giorno successivo all'infortunio** e fino a guarigione clinica a una indennità a carico dell'INAIL, integrata dall'Agenzia per il lavoro per arrivare a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta.

Le indennità vengono generalmente anticipate dall'Agenzia per il lavoro. Qualora per disposizione dell'INAIL non è possibile anticipare la relativa indennità, l'Agenzia per il lavoro è comunque tenuta a corrispondere al lavoratore le previste integrazioni. 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.

i

In caso di infortunio rivolgiti a una delle sedi del patronato INCA CGIL
I recapiti delle sedi sono disponibili all'indirizzo www.inca.it.
(Vedi anche indennità per infortunio Ebitemp pagina 39)

Maternità

La lavoratrice in gravidanza, durante il rapporto di lavoro, **non può essere adibita a lavori insalubri, faticosi o pericolosi.** Se la missione prevede tali mansioni, la lavoratrice ha diritto a una nuova e diversa missione oppure all'an- ticipazione 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 da **due mesi prima dalla data presunta del parto fino a tre mesi dopo** (congedo obbligatorio).
Durante questo periodo ha diritto a un'indennità di maternità a carico dell'INPS. Tale indennità viene **anticipata dall'Agenzia 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'azienda 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 che abbiano reso all'Agenzia per il lavoro dichiarazione di disponibilità e che abbiano terminato il congedo obbligatorio o eventualmente quello facoltativo, entro i 30 giorni successivi alla cessazione dello stesso hanno diritto di precedenza a essere avviate (su richiesta individuale) a una nuova missione di lavoro con lo stesso inquadramento della missione svolta prima della maternità.
Le lavoratrici assunte con contratto a tempo indeterminato, nel caso di maternità obbligatoria o anticipata, mantengono il diritto all'integrazione dell'indennità di maternità al 100% - se tale integrazione è prevista dal CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice, qualora l'astensione dal lavoro prosegua oltre il termine di scadenza della missione e fino al termine del congedo obbligatorio.
(Vedi anche sostegno alla maternità e contributo per asilo nido Ebitemp pagina 35)

Paternità

L'indennità di paternità è erogata al padre per tutta la durata del congedo o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre 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 7 giorni di congedo (per parti, adozioni o affidamenti avvenuti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020), fruibili anche in modo non continuativo e in maniera aggiuntiva a quello della madre. Il lavoratore padre ha inoltre diritto a fruire anche nel 2020 ad 1 giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre.

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, fino al sesto anno di vita del bambino, è dovuta al lavoratore e alla lavoratrice, un'indennità a carico dell'INPS, anticipata dall'Agenzia per il lavoro, **pari al 30% della retribuzione** per un periodo **massimo complessivo tra i genitori di 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 mo-

dalità 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 (dal 1° aprile 2019 la domanda va presentata in via telematica all'INPS e non più al datore di lavoro). L'importo riconosciuto varia in base alla composizione e al reddito complessivo del nucleo familiare.

La disoccupazione (NASpI)

In caso di cessazione del contratto, i lavoratori in somministrazione hanno diritto a un'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 delle13 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 1.226,32 €. Se l'importo è superiore si aggiunge il 25% della differenza tra 1.226,32 € e la retribuzione mensile media. Nel 2020 l'importo mensile massimo è di 1.334 €, 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 NASpI 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 NASpI rivolgiti ad una delle sedi del patronato INCA CGIL.
I recapiti delle sedi sono disponibili all'indirizzo www.inca.it.

Prestazioni Enti Bilaterali

Gli enti bilaterali sono degli organismi paritetici costituiti dalle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro.
Nell'ambito del settore della somministrazione sono istituiti due enti bilaterali: Ebitemp e Forma.Temp finalizzati a promuovere e fornire strumenti, servizi e prestazioni ai lavoratori in somministrazione.

Forma.Temp

Forma.Temp è l'ente bilaterale dei lavoratori in somministrazione istituito per legge. È 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, in questi ultimi due casi attraverso uno specifico Fondo di solidarietà.

- Formazione: Per i candidati a 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:
  - qualificazione professionale;
  - formazione di accompagnamento;
  - formazione per l'occupabilità;
  - formazione professionalizzante.

Diritto mirato alla formazione

E' una misura finalizzata alla qualificazione e riqualificazione professionale esercitata direttamente dai lavoratori in somministrazione disoccupati che abbiano determinati requisiti:

- lavoratori in somministrazione con almeno 110 giornate di lavoro negli ultimi 12 mesi e successivi 45 gg. di disoccupazione
- lavoratori in somministrazione disoccupati al termine della procedura per mancanza di occasioni di lavoro (art. 25 CCNL somministrazione).

I suddetti lavoratori devono esercitare il diritto alla formazione entro 68 giorni dalla maturazione del requisito rivolgendosi ad una Agenzia per il lavoro sulla base dell'offerta formativa messa a disposizione dall'Agenzia per il lavoro e scelta dal lavoratore.
L'Agenzia per il lavoro che prenderà in carico il lavoratore condividerà con lo stesso il percorso formativo individuato sulla base delle attività di orientamento e bilancio delle competenze.
La durata minima del corso di formazione è di 30 ore.

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 collegati all'indirizzo www.nidil.cgil.it*

Fondo di solidarietà bilaterale alternativo

Il Fondo eroga prestazioni di sostegno al reddito (SaR), trattamenti di integrazione salariali (TIS) e, a determinate condizioni, un contributo nell'ambito della procedura per mancanza di occasioni di lavoro (MOL).

Sostegno al reddito (SaR):

- un contributo "una tantum" pari a 1.000 €, ai lavoratori somministrati a tempo determinato o indeterminato (anche in

apprendistato) che abbiano lavorato almeno 5 mesi (110 giorni di lavoro) negli ultimi 12 mesi con successivi 45 giorni di disoccupazione;

- un contributo "una tantum" pari a 780 €, ai lavoratori somministrati a tempo determinato o indeterminato (anche in apprendistato) che abbiano lavorato almeno 90 giorni negli ultimi 12 mesi 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).

Per richiedere il sostegno al reddito di Forma.temp sono disponibili gli **sportelli sindacali NIdiL CGIL** *su tutto il territorio nazionale. Per conoscerli collegati all'indirizzo www.nidil.cgil.it*

Trattamento di integrazione salariale (TIS)

Il trattamento di integrazione salariale (TIS): è una prestazione di tutela del reddito per i lavoratori somministrati a tempo determinato o indeterminato, anche in apprendistato, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa attivata dall'azienda utilizzatrice presso la quale si effettua la missione di lavoro. Viene riconosciuta dal Fondo, ma anicipata dall'Agenzia per il lavoro, una prestazione pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore prima della riduzione o sospensione e per tutta la durata della stessa (compatibilmente alla durata della missione).

Contributo per mancanza occasioni di lavoro (MOL)

Il contributo per mancanza di occasioni di lavoro (MOL) è una prestazione di sostegno al reddito (diversa dall'ordinaria indennità di disoponibilità riconosciuta ai lavoratori a tempo indeternminato quando non hanno missioni in corso) che viene riconosciuta all'interno di una specifica procedura per i lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato per i quali l'Agenzia per il lavoro non

possa più garantire una missione per mancanza di occasioni di lavoro. Il contributo è pari a 1.000 € al lordo delle ritenute di legge la cui durata varia in base all'età (6 per chi ha meno di 50 anni, 7 per chi ha fra 50 e 55 anni, 8 per chi ha più di 55 anni).

www.formatemp.it

Ebitemp

Ebitemp è l'ente bilaterale istituito dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro. Gli scopi e i compiti principali di Ebitemp sono:

- promuovere attività di studio e di ricerca del settore;
- promuovere e informare sulle materie di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- promuovere azioni positive sul tema delle Pari Opportunità, nell'attuazione di politiche antidiscriminatorie;
- offrire alle lavoratrici e ai lavoratori prestazioni assistenziali e di integrazione al reddito come di seguito descritte:
- CONTRIBUTO ASILO NIDO – GENITORI:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di lavoro in somministrazione pari o superiore a 7 giorni e con un'anzianità lavorativa di almeno 3 mesi lavorati negli ultimi 12.

  Cosa si ottiene: un rimborso massimo di € 150 fino al completamento della frequenza del nido nel periodo di riferimento della richiesta.
- SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici il cui contratto in somministrazione sia cessato nei primi 180 giorni dall'inizio della gravidanza.

  Cosa si ottiene: un contributo una tantum di € 2.800 lordi.
- SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ – INTEGRAZIONE:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici in maternità che ricevono direttamente il contributo dall'INPS ed alle quali sia scaduto il contratto di lavoro in somministrazione.

Cosa si ottiene: un contributo integrativo dell'indennità obbligatoria di maternità riconosciuta dall'INPS, di cui l'INPS eroga l'80% ed Ebitemp integra il rimanente 20% a copertura del 100% dell'ultima retribuzione percepita.

- SOSTEGNO UNA TANTUM PER L'ADOZIONE E L'AFFIDAMENTO O ACCOGLIENZA TEMPORANEA DI MINORI IN DIFFICOLTÀ:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti in somministrazione ai quali sia cessato il rapporto di lavoro nei primi 180 giorni dall'adozione o affidamento di un minore o che rientrino in un progetto di accoglienza temporanea nel proprio nucleo familiare di minori che si trovino in situazioni di difficoltà.

  Cosa si ottiene: un contributo di € 2.800 lordi.

- CONTRIBUTO PER MATERIALE DIDATTICO E LIBRI PER I FIGLIO MINORI SOTTO TUTELA:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti in somministrazione ed un'anzianità lavorativa di 60 giorni, maturata dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno, che abbiano a proprio carico figli o minori sotto tutela iscritti a una scuola primaria, secondaria di primo e secondo grado o a un corso legale di laurea.

  Cosa si ottiene: un contributo annuo per l'acquisto di libri o materiale didattico di € 200 per ogni figlio fiscalmente a carico al 100%, riproporzionabile se a carico al 50%.

- CONTRIBUTO PER STUDENTI LAVORATORI CORSI SERALI:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e e ai lavoratori in somministrazione con un'anzianità lavorativa di 60 giorni maturata dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno, iscritti a corsi serali per il conseguimento del diploma di scuola pubblica secondaria di primo o secondo grado.

  Cosa si ottiene: un contributo annuo di € 200 lordi per l'acqui-

sto di libri o materiale didattico.

- CONTRIBUTO RETTA UNIVERSITARIA STUDENTI LAVORATORI:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori in somministrazione con un'anzianità lavorativa di 45 giorni nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'anno accademico, iscritti ad un corso legale di laurea.

  Cosa si ottiene: un contributo di € 200 lordi per il pagamento delle tasse universitarie.

- CONTRIBUTO PER STUDENTI LAVORATORI CON CONTRATTI DI APPRENDISTATO DI I E III LIV. ARTT. 43 E 45 DEL T.U. 81/2008:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti di apprendistato di I e III livello, con un'anzianità lavorativa di 60 giorni, maturata dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno, iscritti a una scuola secondaria di secondo grado. **Cosa si ottiene:** un contributo annuo di € 200 lordi per l'acquisto di libri e materiale didattico.

- SOSTEGNO ALLA PERSONA CON INVALIDITÀ AL 100%:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti in somministrazione, con un'anzianità lavorativa di 90 giorni ed il contratto di lavoro attivo, che si trovino loro stessi o abbiano familiari a carico in condizioni di invalidità al 100%. **Cosa si ottiene:** Un contributo di € 1.500. Il contributo per i familiari è riproporzionabile in base alla percentuale a carico dichiarata dal richiedente.

- TRASPORTO EXTRAURBANO:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con un contratto di lavoro in somministrazione, che siano residenti o domiciliati in comuni diversi dal comune in cui si svolge l'attività di lavoro. Per accedere alla prestazione la prima volta è richiesto un contratto di lavoro in somministrazione di almeno

30 giorni, comprensivo di eventuali proroghe. Nei mesi successivi alla prima domanda è richiesto un contratto di lavoro in somministrazione di almeno 7 giorni continuativi nel mese. **Cosa si ottiene:** un rimborso del costo dell'abbonamento nominativo sostenuto, entro un limite massimo rimborsabile di € 150/mese, per un totale annuo di € 1.200. Per richiedere a Ebitemp il rimborso di abbonamenti di trasporto extraurbano mensili pagati nell'anno di riferimento è possibile trasmettere un massimo di 4 richieste di rimborso entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo. Le richieste di rimborso contenenti gli abbonamenti annuali dovranno essere trasmesse a Ebitemp entro e non oltre la fine del mese successivo alla scadenza di validità. Ogni richiesta di rimborso dovrà contenere abbonamenti pagati per un importo cumulativo pari o superiore a 70 euro.

- MOBILITÀ TERRITORIALE:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori che per esigenze strettamente connesse ad una attività lavorativa di durata minima di 6 mesi proposta dall'Agenzia per il lavoro, si trasferiscono dal proprio luogo di residenza per una distanza minima di 250 Km. **Cosa si ottiene:** un rimborso fino ad un massimo di € 3.500 per singole lavoratrici o singoli lavoratori, anticipato dall'Agenzia per il lavoro, per le spese rientranti nel progetto (da rendicontare all'Agenzia per il lavoro), quali: alloggio, trasloco e trasferimento/viaggi.

- PRESTITI PERSONALI:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con un contratto in somministrazione che abbiano almeno 30 giorni di missione residua. **Cosa si ottiene:** un prestito fino a un massimo di € 2.500 per

chi accede la prima volta. Un prestito fino ad un massimo di € 5.000 se è stato già estinto un precedente prestito. La rateizzazione, per la restituzione del prestito, può arrivare fino al massimo di 42 rate.

- INDENNITÀ PER INFORTUNIO:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti in somministrazione, a tempo indeterminato ed determinato, che abbiano subito un infortunio, riconosciuto dall'INAIL, durante la loro attività lavorativa presso l'azienda utilizzatrice.

  Cosa si ottiene:

  - Inabilità temporanea: alle lavoratrici e ai lavoratori a tempo determinato, nei casi di infortunio che prosegua oltre la scadenza del contratto di lavoro, Ebitemp eroga un contributo aggiuntivo pari a € 46 lordi, per ogni giorno di inabilità riconosciuto dall'INAIL, a partire dal primo giorno successivo alla scadenza del contratto e fino ad un massimo di 180 giorni.
  - Inabilità permanente: alle lavoratrici e ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato, in maniera proporzionale al grado di invalidità attestato dall'INAIL, con le seguenti modalità: dall'1% al 59% indennizzo di €833 per ogni punto di invalidità riconosciuto dall'INAIL.

  Per invalidità pari o superiore al 60%, viene corrisposto un indennizzo fino a un massimo di € 50.000.
  - Esito mortale: per i casi di infortunio sul luogo di lavoro o in itinere e decesso sul luogo di lavoro per cause naturali, viene corrisposto un indennizzo di € 50.000 ad insindacabile giudizio di Ebitemp.

- TUTELA SANITARIA:

  A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti in somministrazione attivi o che abbiano svolto almeno 30 giorni di attività lavorativa nell'arco dei 120 giorni di calendario, nonché

per i 120 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Cosa si ottiene:

- un rimborso pari al 100% del ticket sanitario per lavoratore, coniuge e figli fiscalmente a carico;

- un rimborso del 100% del costo sostenuto per le vaccinazioni dei figli minori fiscalmente a carico;

- un rimborso delle spese per grandi interventi chirurgici o altri ricoveri per lavoratore, coniuge e figli fiscalmente a carico (come previsto da Cassa Mutualistica);

- un rimborso per cure odontoiatriche e protesi per un massimale annuo di € 2.000.

I rimborsi per i familiari sono riproporzionati sulla base della percentuale del familiare fiscalmente a carico del richiedente.

Solo alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto:

- un rimborso delle spese di alta diagnostica per la cura e la prevenzione delle malattie oncologiche, con un massimale annuo di € 3.000;

- un rimborso per le lenti da vista e per piccoli interventi chirurgici finalizzati al recupero della vista, con un massimale di €100 nel biennio;

- un pacchetto prevenzione donna per una spesa massima annua di € 330;

- un pacchetto maternità per assistere le lavoratici in gravidanza, con un massimale di € 600 a evento.

Ebitemp potrà erogare il trattamento economico direttamente o tramite convenzioni con soggetti terzi aventi requisiti di legge.

www.ebitemp.it

Per richiedere le prestazioni di Ebitemp sono disponibili gli **sportelli sindacali NIdiL CGIL** *su tutto il territorio nazionale. Per conoscerli collegati all'indirizzo www.nidil.cgil.it*

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, attraverso il conferimento al fondo del 100% del TFR maturando. In alternativa, si potrà aderire anche con il 50% del TFR maturando dopo che Fon.Te. avrà adeguato il suo statuto a questa nuova misura prevista dal CCNL. Ai lavoratori che aderiscono a Fon.Te. la bilateralità del settore della somministrazione garantisce per tutta la vigenza del C.C.N.L. 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 (ulteriore 2%), 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/uvl-uffici-vertenze-e-legali/

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).
http://www.cgil.it/sol-orientamento-lavoro/

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 inquilino 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.flcgil.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, autonomi, 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 con le categorie dei lavoratori dipendenti diretti opera per contrastare gli abusi, per dare stabilità ai lavoratori con falsi contratti di collaborazione e per dare tutele 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 a somministrati, collaboratori, autonomi e partite iva informazioni, assistenza e tutela.

ABRUZZO

L'AQUILA

Via G. Saragat snc, Nucleo industriale Pile
Telefono: 0862/66001
Mail: *laquila@nidil.cgil.it*

PESCARA

Via Benedetto Croce, 108
Telefono: 085/45431
Mail: *pescara@nidil.cgil.it*

TERAMO

Viale Francesco Crispi, 173/181
Telefono: 0861/210944
Mail: *cdlte@abruzzo.cgil.it*

ALTO ADIGE

BOLZANO

Via Roma, 79
Telefono: 0471/926467
Mail: *nidil-nab@cgil-agb.it*

BASILICATA

MATERA

Via De Ruggero, 3
Telefono: 0835/334203
Mail: *nidil@cgilmatera.it*

POTENZA

Via Bertazzoni, 100
Telefono: 0971/301212
Mail: *nidilcgilpotenza@gmail.com*

CALABRIA

CASTROVILLARI

Via Alfano, 12
Telefono: 0981/22637
Mail: *castrovillari@nidil.cgil.it*

CATANZARO

Piazza Roma, 9
Telefono: 0961/743657
Mail: *nidilcz@cgilcalabria.it*

COSENZA

Piazza della Vittoria, 7
Telefono: 0984/992138
Mail: *nidil@cgilcosenza.it*

GIOIA TAURO

Via Bellini, 48
Telefono: 0966/52396
Mail: *gioiatauro@nidil.cgil.it*

VIBO VALENTIA

Viale Affaccio, 59
Telefono: 0963/591521
Mail: *vibovalentia@nidil.cgil.it*

CAMPANIA

AVELLINO

Via Padre Paolo Manna, 19
Telefono: 0825/26192
Mail: *nidil.napoli@cgilcampania.it*

BENEVENTO
Viale Principe di Napoli, 103
Telefono: 0824/1748474
Mail: *nidil.napoli@cgilcampania.it*

CASERTA
Via Giuseppe Verdi, 7/21
Telefono: 0823/321144
Mail: *nidil@cgilcaserta.it*

NAPOLI
Via Toledo, 353
Telefono: 081/3456311
Mail: *nidil.napoli@cgilcampania.it*

SALERNO
Via Francesco Manzo, 64
Telefono: 089/2586733
Mail: *nidil@cgilsalerno.it*

EMILIA ROMAGNA

BOLOGNA
Vi Marconi, 67/2
Telefono: 051/6087380
Mail: *bo.nidil@er.cgil.it*

CESENA
Via T. M. Plauto, 90
Telefono: 0547/642150
Mail: *ce.nidil@er.cgil.it*

FERRARA
Piazza Verdi, 5
Telefono: 0532/783221
Mail: *ferrara@nidil.cgil.it*

FORLÌ
Via Pelacano, 7
Telefono: 0543/453750
Mail: *forli@nidil.cgil.it*

IMOLA
Via Emilia, 44
Telefono: 0542/605611
Mail: *im_nidil@er.cgil.it*

MODENA
Piazza Cittadella, 36
Telefono: 059/326388
Mail: *modena@nidil.cgil.it*

PARMA
Via Casati Confalonieri, 5
Telefono: 0521/297661
Mail: *nidil@cgilparma.it*

PIACENZA
Via XXIV Maggio, 18
Telefono: 0523/459780
Mail: *piacenza@nidil.cgil.it*

RAVENNA
Via Matteucci, 15
Telefono: *0544/244263*
Mail: *ravenna@er.cgil.it*

REGGIO EMILIA
Via Roma, 53
Telefono: 0522/457305
Mail: *re_nidil@er.cgil.it*

RIMINI
Via Caduti di Marzabotto, 30
Telefono: 0541/779939
Mail: *rn_nidil@er.cgil.it*

FRIULI VENEZIA GIULIA

PORDENONE
Via San Valentino, 30
Telefono: 0434/545111
Mail: *nidil.pordenone@fvg.cgil.it*

TRIESTE
Via Pondares, 8
Telefono: 040/3788250
Mail: *trieste@nidil.cgil.it*

UDINE
Via Malignani 8
Telefono: 0432/550111

LAZIO

FROSINONE
Via Mola Vecchia, 2/a
Telefono: 0775/211219
Mail: *frosinone@nidil.cgil.it*

LATINA
Via Cerveteri 2/a
Telefono: 0773/693141
Mail: *frosinonelatina@nidil.cgil.it*

RIETI/ROMA EST/VALLE DELL'ANIENE
Via Padre Lino da Parma, 13
Telefono: 06/54557641
Mail: *nidilrreva@lazio.cgil.it*

ROMA E LAZIO
Via Buonarroti, 51
Telefono: 06/492051
Mail: *nidil@lazio.cgil.it*

ROMA CENTRO/OVEST/LITORANEA
Viale Ostiense, 164/M
Telefono: 06/57305034
Mail: *nidilcentro@lazio.cgil.it*

ROMA NORD/CIVITAVECCHIA
Piazza San Giovan Battista de La Salle, 3/A
Telefono: 06/66412360
Mail: *nidil@lazio.cgil.it*

ROMA SUD/POMEZIA/CASTELLI
Via Licinio Stolone, 142
Telefono: 06/7141351
Mail: *nidilromasud@lazio.cgil.it*

LIGURIA

GENOVA
Via San Giovanni D'Acri, 6
Telefono: 010/6028330
Mail: *genova@nidil.cgil.it*

LA SPEZIA
Via Bologna, 9

Telefono: 0187/5417
Mail: *laspezia@nidil.cgil.it*

SAVONA
Via Boito, 9/R
Telefono: 019/838981
Mail: *savona@nidil.cgil.it*

LOMBARDIA

BERGAMO
Via Garibaldi, 3
Telefono: 035/3594183
Mail: *nidilbg@cgil.lombardia.it*

BRESCIA
Via f.lli Folonari, 20
Telefono: 030/3729229
Mail: *nidil@cgil.brescia.it*

COMO
Via Italia Libera, 23
Telefono: 031/239332
Mail: *como@nidil.cgil.it*

CREMONA
Via Mantova, 25
Telefono: 0372/448600
Mail: *nidilcremona@cgil.lombardia.it*

LECCO
Via Besonda Inferiore, 11
Telefono: 0341/488273
Mail: *lecco@nidil.cgil.it*

LODI
Via Lodivecchio, 31
Telefono: 0371/616022
Mail: *nidillodi@cgil.lombardia.it*

MANTOVA
Via Altobelli, 5
Telefono: 0376/202255
Mail: *nidilmantova@cgil.lombardia.it*

MILANO
Corso di Porta Vittoria, 43
Telefono: 02/55025598
Mail: *nidil.mi@cgil.lombardia.it*

MONZA/BRIANZA
Via Premuda, 17
Telefono: 039/2731214
Mail: *nidilbrianza@cgil.lombardia.it*

PAVIA
Via Damiano Chiesa, 2
Telefono: 0382/3891
Mail: *nidilpavia@cgil.lombardia.it*

SONDRIO
Via Torelli, 3
Telefono: 0342/511262
Mail: *nidilsondrio@pecgil.it*

TICINO OLONA
Via Volturno, 2 - Legnano
Telefono: 0331/488011
Mail: *nidilticinoolona@cgil.lombardia.it*

VARESE
Via Nino Bixio, 37
Telefono: 0332/1956200
Mail: *nidilvarese@cgil.lombardia.it*

MARCHE

ANCONA
Via Primo Maggio 142/A
Telefono: 071/285741
Mail: *ancona.nidil@marche.cgil.it*

ASCOLI PICENO
Viale Costantino Rozzi, 13/F
Telefono: 0736/345311
Mail: *ascolipiceno@nidil.cgil.it*

MACERATA
Via Di Vittorio, 2/4
Telefono: 0733/245711
Mail: *macerata.nidil@marche.cgil.it*

PESARO/URBINO
Via Yuri Gagarin, 179
Telefono: 0721/4201
Mail: *pesaro.nidil@marche.cgil.it*

MOLISE

CAMPOBASSO
Via Tommaso Mosca, 11
Telefono: 0874/492500
Mail: *campobasso@nidil.cgil.it*

PIEMONTE

ALESSANDRIA
Via Cavour, 27
Telefono: 0131/308299
Mail: *nidil@cgil.al.it*

ASTI
Piazza Marconi, 26
Telefono: 0141/533511
Mail: *asti@nidil.cgil.it*

BIELLA
Via Lamarmora, 4
Telefono: 0153599261

CUNEO
Via Michele Coppino 2/bis
Telefono: 0171/452511
Mail: *cuneo@nidil.cgil.it*

NOVARA
Via Mameli, 7/b
Telefono: 0321/665200

TORINO
Via Pedrotti, 5
Telefono: 011/2442459
Mail: *nidil@cgiltorino.it*

VERCELLI
Via Stara, 2
Telefono: 0161/224111
Mail: *nidil@cgil-vcval.com*

PUGLIA

BARI
Via Natale Loiacono, 20/B
Telefono: 080/5767507
Mail: *nidil@cgilbari.it*

B.A.T.
Via Guido Rossa, 17 (Andria)
Telefono: 0883/592568
Mail: *nidil.bat@puglia.cgil.it*

BRINDISI
Via Palmiro Togliatti, 44
Telefono: 0831/538209
Mail: *nidilbr@cgilbrindisi.it*

FOGGIA
Via della Repubblica, 68
Telefono: 0881/351815
Mail: *nidil@cgilfoggia.it*

LECCE
Via Merine, 33
Telefono: 0832/342452
Mail: *lecce@nidil.cgil.it*

TARANTO
Via Dionisio, 20
Telefono: 099/2216799
Mail: *nidil@cgiltaranto.it*

SARDEGNA

CAGLIARI
V.le Monastir, 15
Telefono: 070/27971

Mail: *nidil.cagliari@sardegna.cgil.it*

OLBIA
Via del Piave, 46
Telefono: 0789/557020
Mail: *olbia@nidil.cgil.it*

SICILIA

CATANIA

Via Crociferi, 40
Telefono: 095/7198111
Mail: *catania@nidil.cgil.it*

PALERMO

Via Giovanni Meli, 5
Telefono: 091/6111166
Mail: *palermo@nidil.cgil.it*

SIRACUSA

Viale Santa Panagia, 207
Telefono: 0931/963112
Mail: *nidil@cgilsiracusa.it*

TOSCANA

AREZZO

Via Monte Cervino, 24
Telefono: 0575/3931
Mail: *nidilar@arezzo.tosc.cgil.it*

FIRENZE

Borgo dei Greci, 3
Telefono: 055/2700595
Mail: *nidil@firenze.tosc.cgil.it*

GROSSETO

Via Repubblica Domenicana 80/G
Telefono: 0564/45911
Mail: *nidil@grosseto.tosc.cgil.it*

LIVORNO

Via Giotto Ciardi, 8
Telefono: 0586/228411
Mail: *nidil.li@livorno.tosc.cgil.it*

LUCCA

Viale Luporini, 115/F
Telefono: 0583/441545
Mail: *lucca@nidil.cgil.it*

MASSA CARRARA
Viale XX Settembre 46/bis
Telefono: 0585/848311
Mail: *massacarrara@nidil.cgil.it*

PISA
Viale Bonaini, 71
Telefono: 050/515222
Mail: *nidil@pisa.tosc.cgil.it*

PISTOIA
Via Puccini, 104
Telefono: 0573/3781
Mail: *nidil.pt@pistoia.tosc.cgil.it*

PRATO
Piazza Mercatale, 89
Telefono: 0574/459315
Mail: *nidil@prato.tosc.cgil.it*

SIENA
Piazza la Lizza, 11
Telefono: 0577/630192
Mail: *nidil.si@siena.tosc.cgil.it*

TRENTINO

TRENTO
Via Muredei, 8
Telefono: 0461/040111
Mail: *nidil@cgil.tn.it*

UMBRIA

PERUGIA
Via Bellocchio, 26
Telefono: 075/5069803
Mail: *perugia@nidil.cgil.it*

TERNI
Vico San Procolo, 8
Telefono: 0744/496216
Mail: *nidil.terni@umbria.cgil.it*

VENETO

BELLUNO
Via Fantuzzi, 9
Telefono: 0437/948046
Mail: *vertenze.bl@veneto.cgil.it*

PADOVA
Via G. Longhin, 117/121
Telefono: 049/8944270
Mail: *padova@nidil.cgil.it*

ROVIGO
Via Catalafimi, 1/B
Telefono: 0425/377356
Mail: *nidil.rovigo@veneto.cgil.it*

TREVISO
Via Dandolo, 4
Telefono: 0422/409269
Mail: *nidil@cgiltreviso.it*

VENEZIA
Cà Marcello, 10
Telefono: 041/5491300
Mail: *nidil.venezia@veneto.cgil.it*

VERONA
Via L. Settembrini, 6
Telefono: 045/8674611
Mail: *nidil@cgilverona.it*

VICENZA
Via Vaccari, 128
Telefono: 0444/564844
Mail: *nidil.vicenza@cgilvicenza.it*

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.

www.nidil.cgil.it