



 **NidiL CGIL**

MINIGUIDA AL LAVORO IN **SOMMINISTRAZIONE**

edizione**2025**

CONTRATTO DIRITTI TUTELE

per chi lavora con le **agenzie**

INDICE

6 | PRESENTAZIONE

7 | LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- 8 | Cos'è la somministrazione di lavoro
- 8 | Il rapporto trilaterale
- 9 | Quando è ammessa
- 10 | Quando è vietata
- 11 | Il contratto commerciale

12 | IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

13 | Il contratto a tempo determinato

il periodo di prova; la proroga; quando scade; diritto di precedenza in caso di maternità e gravidanza; interruzione; dimissioni.

18 | Monte Ore Garantito (Mog)

modalità di svolgimento; consolidamento dell'orario; dimissioni.

20 | Il contratto a tempo indeterminato

il contratto di lavoro; la missione; dimissioni; fine missione; indennità di disponibilità; procedura di ricollocazione (PDR); procedura di ricollocazione plurima (PRP); tutele lavoratrici in gravidanza; licenziamento.

24 | Apprendistato professionalizzante

retribuzione; durata, sospensione, prolungamento; obbligo di conferma; recesso.

27 | LA PARITÀ DI TRATTAMENTO

- 28 | La retribuzione
- 29 | Inquadramento
- 30 | Tredicesima e mensilità aggiuntive
- 30 | Ferie, permessi e riduzioni di orario
- 30 | Premi di produzione o di risultato
- 31 | Trattamento di fine rapporto, TFR

32 | EVENTI DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO

- 33 | Malattia
- 34 | Infortunio
- 34 | Maternità
- 36 | Paternità
- 36 | Congedo obbligatorio di paternità
- 36 | Congedo parentale
- 39 | Assegno unico e universale
- 40 | Assegno per il nucleo familiare (ANF)
- 41 | Disoccupazione (NASpl).

44 | SICUREZZA SUL LAVORO

- 45 | Obblighi dell'azienda utilizzatrice e dell'agenzia per il lavoro
- 46 | Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

47 | DIRITTI SINDACALI

- 48 | Iscrizione al sindacato
- 48 | Assemblee
- 48 | Rappresentanza
- 48 | Sciopero
- 49 | Informazione

50 | GLI ENTI BILATERALI

51 | **Forma.Temp**: diritto mirato alla formazione; formazione continua e permanente; formazione a distanza asincrona; fondo di solidarietà bilaterale alternativo, sostegno al reddito (SaR), assegno di integrazione salariale (AIS);

54 | **Ebitemp**: prestazioni; piano sanitario welfare;

63 | **Fon.Te**: previdenza complementare.

65 | SOSTEGNO A VITTIME DI MOLESTIE E VIOLENZA

68 | SOSTEGNO A MIGRANTI E RIFUGIATI

72 | CHI TI PUÒ AIUTARE IN CGIL

- 73 | Il sistema delle tutele e dei servizi CGIL
- 76 | I servizi in convenzione
- 76 | Le categorie della CGIL
- 78 | Le sedi NidiL CGIL
- 79 | DigitaCGIL.

PRESENTAZIONE

La nuova edizione della *Mini guida al lavoro in somministrazione* tiene conto delle rilevanti novità emerse in questo ultimo periodo: il CCNL sottoscritto definitivamente a luglio 2025 e le modifiche normative intervenute sulla tipologia contrattuale. Le leggi che regolano il mondo della somministrazione, infatti, continuano a cambiare, in particolare rispetto all'obbligo o meno che nel contratto individuale sia specificata una causale (un motivo) per il ricorso al lavoro a termine presso quell'azienda utilizzatrice. **Ciò rende ancora più necessario che lavoratrici e lavoratori si rivolgano al sindacato ogni qualvolta hanno dei dubbi rispetto alla correttezza del proprio contratto.**

Questo vale anche per tutti gli aspetti economici, poiché l'applicazione di quanto previsto sia dal CCNL dell'azienda utilizzatrice sia dal CCNL delle Agenzie per il Lavoro, rende non sempre agevole verificare che la **parità di trattamento economica e normativa**, tra chi è assunto direttamente e chi lavora in somministrazione, sia correttamente applicata.

Con il rinnovo del Contratto collettivo, inoltre, sono stati modificati alcuni istituti contrattuali, riviste alcune procedure, **aumentate le indennità di disponibilità** e l'importo delle prestazioni sociali a favore dei lavoratori e delle lavoratrici erogate da Ebitemp, oltre ad aver previsto un **welfare sanitario** dedicato. Sono stati, inoltre, definiti nuovi diritti, in particolare destinati alle **lavoratrici in gravidanza e maternità**, e sono state previste misure specifiche a sostegno di chi dovesse essere **vittima di molestia o violenza** e di donne e uomini **migranti**.

È stata poi arricchita con nuove misure la parte dedicata alla **salute e sicurezza** ed è stato rivisto l'accordo che regola la formazione erogata da Forma.Temp. Su questo punto la novità più rilevante è rappresentata dalla possibilità per lavoratori e lavoratrici di poter avere un voucher da spendere per un percorso formativo di elevato profilo come concreta attuazione della **formazione continua e permanente**. Infine, il nuovo CCNL riordina la disciplina relativa alla costituzione delle **rappresentanze sindacali**, in particolare delle RSU elette da chi lavora in somministrazione.

È proprio il protagonismo di lavoratrici e lavoratori nell'esercizio dei propri diritti sindacali e costituzionali l'elemento determinante del cambiamento e del miglioramento delle nostre condizioni di vita e di lavoro.

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 istituita per legge nel 2003, che ha sostituito il *lavoro interinale* introdotto con il “Pacchetto Treu” (Legge 196/1997). 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 o lavoratrici dipendenti**.

Il lavoratore/lavoratrice è assunto e retribuito dal somministratore (agenzia per il lavoro) per essere inviato a svolgere la propria attività lavorativa (cosiddetta “missione”) sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore (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** e successive modifiche e dal **decreto legislativo n. 276/2003**;
- dal **contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL)** per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (d'ora in poi: **CCNL delle agenzie per il lavoro**) di cui parliamo in questa guida;
- dai **CCNL applicati dalle aziende utilizzatrici**.

Il rapporto trilaterale

Nella somministrazione, dunque, sono coinvolti tre soggetti:

- 1. il somministratore**, agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro;

2. **l'utilizzatore**, azienda o ente pubblico o privato;
3. **lavoratore/lavoratrice**, assunto/a dall'agenzia per il lavoro ma che svolge il suo lavoro presso l'azienda utilizzatrice.

Fra i tre soggetti 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 lavoratore/lavoratrice, che può essere anch'esso a tempo indeterminato oppure a tempo determinato.

Quando è ammessa la somministrazione

La legge prevede che i **contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato** possano essere stipulati per una **durata massima di 12 mesi** (compresi proroghe e rinnovi) superati i quali è consentita la proroga o il rinnovo del contratto solo in presenza di specifiche motivazioni (causali) individuate dalla contrattazione collettiva, ovvero per sostituzione di altri lavoratori/lavoratrici. La legge stabilisce che nel settore privato il rapporto a tempo determinato non possa superare i 24 mesi salvo diversa durata stabilita dalla contrattazione collettiva applicata nelle aziende utilizzatrici; nel settore pubblico, invece, la durata massima di ogni contratto è di 36 mesi, rinnovabile.

Oltre ai limiti temporali, la legge, salvo diversa percentuale stabilita dalla contrattazione collettiva applicata nelle aziende utilizzatrici, stabilisce anche i **limiti numerici di utilizzo**. In caso di somministrazione a tempo indeterminato con missione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*), vietato nella PA, il numero dei lavoratori/lavoratrici somministrati non può essere superiore al **20%** del numero dei lavoratori/lavoratrici a tempo indeterminato in forza all'azienda utilizzatrice.

In caso di somministrazione a tempo determinato, invece, il limite numerico è del **30%** (inclusi i contratti a termine diretti). Tuttavia, è escluso dai limiti numerici e dalle causali l'impiego di lavoratori e lavoratrici a **tempo indeterminato con missione a termine e disoccupati**, che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali, e di persone considerate dalla legge **“svantaggiate”** e **“molto svantaggiate”**, ad esempio con età inferiore ai 25 anni o superiore ai 55 anni. Si tratta di un elenco molto ampio di casi di esclusione che rende inefficace, nella pratica, i pochi limiti individuati dalle norme per l'utilizzo della somministrazione di lavoro nelle aziende.

ATTENZIONE

Qualora si voglia chiedere l'assunzione presso l'azienda utilizzatrice, il termine ultimo per l'impugnazione è di **60 giorni** dalla cessazione del rapporto di lavoro. Per avere maggiori informazioni, supporto e valutare la tua posizione rivolgiti alla sede NIdiL CGIL più vicina.

Quando è vietata la somministrazione

Non è possibile ricorrere alla somministrazione nei seguenti casi:

- per sostituire lavoratori in **sciopero**;
- nelle aziende che negli ultimi sei mesi hanno ridotto il personale attraverso **licenziamenti collettivi di lavoratori/lavoratrici** addetti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, tranne nei casi in cui il contratto di somministrazione sia stipulato per la sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti oppure abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

- nelle aziende in cui siano in atto interventi di **cassa integrazione** guadagni per lavoratori/lavoratrici 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/lavoratrici.

Il contratto commerciale

Il contratto commerciale tra agenzia per il lavoro e azienda utilizzatrice a tempo indeterminato e determinato deve essere stipulato obbligatoriamente in **forma scritta**. Qualora il contratto non sia stipulato per iscritto è nullo e i/le lavoratori/lavoratrici somministrati/e sono considerati/e a tutti gli effetti dipendenti dell'azienda che li/le utilizza.

NOTA BENE

La forma scritta del contratto commerciale, anche se non interessa direttamente il/la lavoratore/lavoratrice inviato/a in missione, è un elemento importante qualora si ricorra in giudizio per verificare la validità e la regolarità della somministrazione.

IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

**Il contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia per il lavoro
e il lavoratore/lavoratrice 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 **CCNL** applicato (anche quello integrativo, ove esistente) con le parti (organizzazioni sindacali e datoriali) stipulanti;
- 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, le **date** di inizio e di termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'azienda utilizzatrice;
- il **trattamento economico** spettante complessivo e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono;
- la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la **salute** del lavoratore/lavoratrice, nonché le misure di prevenzione adottate e quelle di **sicurezza** necessarie in relazione al tipo di attività;
- l'autorizzazione da parte del/della lavoratore/lavoratrice all'agenzia per il lavoro all'utilizzo dei propri **dati personali**

ai fini degli adempimenti per la gestione del rapporto di lavoro.

Il 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/la lavoratore/lavoratrice possono risolvere il contratto in qualsiasi momento senza dare **nessun preavviso** (o indennità sostitutiva) e senza incorrere in **nessun tipo di penalità**. In caso di dimissioni o licenziamento durante il periodo di prova, al/alla lavoratore/lavoratrice spetta la retribuzione per le ore lavorate.

La durata del periodo di prova dipende dalla durata della missione. Ogni 15 giorni di calendario, a partire dall'inizio della missione, si conteggia 1 giorno di prova. In caso di **missioni inferiori a 30 giorni** si conteggiano 2 giorni di prova, fatte salve le **missioni fino a 3 giorni** in cui si conteggia 1 giorno di prova. Il periodo di prova non può essere inferiore a 1 giorno e superiore a 11 per **missioni fino a sei mesi**, nonché a 13 per quelle **superiori a 6 mesi** e 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 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 singolo contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza di una motivazione (causale)

prevista nei contratti collettivi ovvero per la sostituzione di altri lavoratori o lavoratrici (fatte salve alcune ipotesi, ad esempio per lavoratori/lavoratrici svantaggiati o molto svantaggiati). Ogni singolo contratto può essere prorogato fino a un massimo di 6 volte (tranne alcuni casi specifici in cui è possibile prorogarlo fino a 8 volte) nell'arco del limite di durata massima di 24 mesi nei settori privati e di 36 mesi nella PA.

La proroga del contratto deve essere **formalizzata per atto scritto**. Il/la lavoratore/lavoratrice deve essere informato/a della proroga, salvo motivi d'urgenza, con un **anticipo di 3 giorni** rispetto alla scadenza iniziale del contratto. La proroga del contratto deve avvenire con il consenso del lavoratore/lavoratrice.

Per contratti di durata iniziale o successivamente prorogata pari o superiore a 6 mesi il **mancato preavviso** della proroga comporta a favore del/della lavoratore/lavoratrice un importo a titolo di welfare di 20 euro per ogni giorno di preavviso mancante.

Quando scade il contratto

Se il contratto, alla sua scadenza, non viene rinnovato o prorogato, il/la lavoratore/lavoratrice, che si trova in stato di disoccupazione e che presenta determinati requisiti, può richiedere il **trattamento di disoccupazione NASpl** ([vedi pagina 41](#)) e il **Sostegno al Reddito (SaR)** Forma.Temp ([vedi pagina 51](#)).

Diritto di precedenza in caso di maternità e gravidanza delle lavoratrici con contratto a termine

Alle lavoratrici il cui contratto a tempo determinato scada in co-stanza di gravidanza o entro il compimento del primo anno di età del bambino o della bambina è riconosciuto il diritto di precedenza per l'invio in missione, almeno di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte. Tale diritto è esercitabile **entro 60**

giorni dalla fine del contratto e trova applicazione sino al compimento del primo anno di età del bambino/bambina.

Il diritto di precedenza è esercitato tramite apposita dichiarazione di disponibilità (consegnata all'atto dell'assunzione) da inviarsi all'agenzia per il lavoro. In caso di impossibilità di avviamento la lavoratrice avrà accesso al *Diritto mirato* con relativa **indennità di frequenza (4,5 euro/ora)**.

Interruzione del contratto di somministrazione a tempo determinato

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/lavoratrice il trattamento economico originariamente previsto** e potrà proporre allo/a stesso/a di:

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

Dimissioni

Nel caso in cui il/la lavoratore/lavoratrice 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/della lavoratore/lavoratrice 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 le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto, per essere valide, devono essere comunicate al datore di lavoro e all'Ispettorato del lavoro competente attraverso l'**invio telematico** di un modulo predisposto dal Ministero del Lavoro. In questi casi è possibile rivolgersi alla sede NIdiL CGIL più vicina per avere assistenza e informazioni.

NOTA BENE

In caso di dimissioni o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si rischia di perdere il diritto a usufruire del trattamento di disoccupazione NASpl (vedi pagina 34).

Monte Ore Garantito (Mog)

Il Monte Ore Garantito (Mog) è una specifica modalità di utilizzo della somministrazione di lavoro **a tempo determinato** prevista dal CCNL 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 CCNL delle agenzie per il lavoro.

Il Mog prevede la stipula di un contratto a tempo determinato dalla **durata minima di 4 mesi** e con **retribuzione minima garantita pari al 35%** (percentuali diverse se accordi collettivi prevedono minimi orari superiori per part-time) della retribuzione mensile che spetta ai lavoratori/lavoratrici a tempo pieno impiegati con medesima qualifica e livello presso lo stesso utilizzatore.

Modalità di svolgimento della prestazione

Il lavoratore/lavoratrice 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 (massimo 6 ore).

La fascia oraria può essere modificata con un preavviso minimo di una settimana, che, se non rispettato, prevede una maggiorazione della retribuzione. Sono previste ulteriori maggiorazioni in caso di frequenti cambi fascia e mancato rispetto del preavviso nei giorni lavorativi su fascia notturna.

L'orario e il giorno dell'attività lavorativa vanno comunicate al/alla lavoratore/lavoratrice con un **preavviso di almeno 24 ore** prima dell'inizio per le fasce diurne. Riguardo alla fascia notturna, invece, l'agenzia deve comunicare la programmazione oraria con **cadenza quindicinale**.

Nelle ipotesi in cui il/la lavoratore/lavoratrice abbia esplicitamente aderito alla programmazione oraria richiesta, **le ore che superano il monte ore garantito**, rientrando nell'orario di lavoro ordinario "full time" previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore, si considerano come "temporanea" estensione del *monte ore garantito* contrattualizzato e, quindi, devono essere considerate a tutti gli effetti ore contrattuali ordinarie. Pertanto, a titolo esemplificativo, in caso di malattia il/la lavoratore/lavoratrice avrà diritto alla relativa indennità; in caso di assenza dovrà debitamente giustificarla.

Il/la lavoratore/lavoratrice deve prestare la disponibilità alla chiamata. Non è obbligatorio rispondere alla chiamata per le ore di lavoro oltre il *monte ore garantito* e/o al di fuori della fascia oraria stabilita nel contratto. La **retribuzione minima** viene garantita anche se non viene effettuata nessuna 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 *mog* cresce del 50% della maggiorazione oraria svolta.

Dimissioni

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

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato

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

Il contratto di lavoro

Al momento dell'assunzione il/la lavoratore/lavoratrice sottoscrive con l'agenzia per il lavoro il contratto di lavoro dove sono indicati alcuni elementi stabiliti dal CCNL 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 a tempo indeterminato, l'agenzia per il lavoro, può inviare il/la lavoratore/lavoratrice in missione presso un'azienda utilizzatrice. **All'avvio della missione il/la lavoratore/lavoratrice dovrà sottoscrivere la lettera di assegnazione** dove sono contenuti, tra gli altri: la durata della missione, il CCNL applicato e la contrattazione di secondo livello con indicazione delle parti stipulanti (organizzazioni sindacali e datoriali), il relativo inquadramento, la retribuzione, l'orario e la sede di lavoro, eventuali rischi dell'attività lavorativa e il responsabile della sicurezza all'interno dell'azienda utilizzatrice (vedi "Sicurezza sul lavoro" a pagina 44).

Dimissioni

Il/la lavoratore/lavoratrice può interrompere il rapporto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato per dimissioni. In questo caso 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 CCNL delle agenzie per il lavoro, che va da un minimo di 20 giorni lavorativi, a seconda del gruppo di inquadramento e dall'anzianità di servizio come previsto nel contratto nazionale di lavoro.

Il/la lavoratore/lavoratrice può comunicare senza preavviso le proprie **dimissioni 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/lavoratrice ha diritto al trattamento di disoccupazione NASpl (vedi pagina 41).

La legge prevede che le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto, per essere valide, devono essere comunicate al datore di lavoro e all'Ispettorato 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 assegnazione) o per interruzione del contratto commerciale. Dalla cessazione della missione il lavoratore/lavoratrice torna a disposizione dell'agenzia per il lavoro che può attivare un'altra missione o deve attivare interventi formativi o di riqualificazione professionale.

Indennità di disponibilità

Per i periodi in cui il/la lavoratore/lavoratrice non è impegnato/a in una missione presso un'azienda utilizzatrice, l'agenzia per il lavoro eroga un'**indennità mensile di 1.000 euro 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 (comunque non inferiore a 500 euro/mese).

In questi periodi il/la lavoratore/lavoratrice deve essere reperibile durante l'orario di lavoro stabilito nel contratto ed è tenuto ad iniziare

l'attività lavorativa dopo le 24 ore successive alla chiamata. L'offerta della nuova missione deve essere congrua e deve rispondere ad alcuni parametri: distanza dal luogo di lavoro, orario proposto ed equivalenza professionale e salariale. L'agenzia potrà proporre missioni non congrue alle quali non vi è obbligo di adesione.

Procedura di ricollocazione (PDR)

L'agenzia per il lavoro, in caso di mancanza di occasioni di lavoro nei confronti di un lavoratore/lavoratrice assunto/a con contratto a tempo indeterminato, può avviare la procedura di ricollocazione prevista dal CCNL delle agenzie per il lavoro finalizzata alla riqualificazione e ricollocazione del lavoratore/lavoratrice.

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/lavoratrice e, dunque, di favorirne la ricollocazione in missione. Durante tale procedura **l'indennità mensile è di 1.150 euro lordi** (da riproporzionare in base all'orario medio effettivamente svolto, comunque non inferiore a 575 euro/mese) comprensiva di TFR, con relativa contribuzione. La durata ordinaria è di 6 mesi, con estensione di un mese per lavoratrici e lavoratori con disabilità e di 2 mesi per lavoratrici e lavoratori in condizioni di infortunio. Entro il quarto mese di procedura, se non avviene ricollocazione, il curriculum verrà condiviso tra le agenzie del territorio che potranno proporre offerte di lavoro alle quali la lavoratrice/lavoratore può volontariamente rispondere positivamente. Nel caso vi sia un'offerta di lavoro presso altro datore, il/la lavoratore/lavoratrice può richiedere **un'aspettativa non retribuita massima di 4 mesi**, che l'agenzia è tenuta a concedere.

Procedura di ricollocazione plurima (PRP)

Nel caso le interruzioni o mancati rinnovi di missioni presso il medesimo utilizzatore interessino 20 lavoratrici e lavoratori (in caso di singola agenzia) o 30 lavoratrici e lavoratori (in caso di più agenzie), è

attivabile da parte delle Agenzie e delle Organizzazioni Sindacali la *procedura di ricollocazione plurima* finalizzata a favorire una ricollocazione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.

Tutele a favore delle lavoratrici in gravidanza assunte a tempo indeterminato

In caso di interruzione di una missione o di mancato rinnovo di una missione a termine che riguardi la lavoratrice che ha comunicato lo stato di gravidanza, la medesima ha diritto ad accedere direttamente alla procedura di ricollocazione che **si estende sino al primo anno di età del nascituro/a**.

L'indennità prevista durante tutta la procedura di ricollocazione è pari all'ultima retribuzione percepita nel corso dell'ultimo mese della missione prima della chiusura anticipata della stessa o del suo termine, fatta eccezione l'ipotesi in cui l'ultima retribuzione sia inferiore a 1.150 euro.

Licenziamento

Nel caso in cui, per mancanza di occasioni di lavoro, espletata tutta la procedura prevista e decorsi almeno sei mesi, le attività di riqualificazione non abbiano portato alla ricollocazione della/del lavoratrice/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/la lavoratore/lavoratrice commetta gravi inadempienze, l'agenzia per il lavoro può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per **giusta causa** senza preavviso o giustificato motivo soggettivo con preavviso.

In tutti i casi di licenziamento il/la lavoratore/lavoratrice può richiedere il trattamento di disoccupazione NASpl ([vedi pagina 41](#)).

NOTA BENE

Qualora il/la lavoratore/lavoratrice intenda contestare il licenziamento (ad esempio nel caso in cui si ritenga che le attività di ricollocazione non siano state svolte correttamente) dovrà comunicarlo all'agenzia per il lavoro **entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento**. Se invece il/la lavoratore/lavoratrice vuole impugnare con l'utilizzatore il termine perentorio è di 60 giorni dalla fine della missione. **In caso di licenziamento rivolgiti alla sede NidiL CGIL più vicina.**

Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è un rapporto di lavoro **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 trattamento di disoccupazione, trattamento straordinario di integrazione salariale e i detenuti ammessi alle misure alternative alla detenzione o assegnati al lavoro all'esterno

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 individuato 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 **CCNL 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 a un massimo di due livelli inferiori, con una progressione nel tempo, a quello di acquisizione.

Anche ai lavoratori e alle lavoratrici somministrati in apprendistato si applica quanto detto in materia di **parità di trattamento** (*vedi pagina 27*).

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 CCNL 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 di lavoro, il/la lavoratore/lavoratrice può fare richiesta del trattamento di disoccupazione NASpl (vedi pagina 41). **In caso di licenziamento rivolgetevi alla sede NdiL CGIL più vicina (pagina 78).**

LA PARITÀ DI TRATTAMENTO

I lavoratori e le lavoratrici in somministrazione hanno diritto allo stesso trattamento economico e normativo dei lavoratori e delle lavoratrici direttamente assunti dall'azienda utilizzatrice che svolgono lo stesso lavoro.

La parità di trattamento è un diritto previsto per legge e disciplinato dal CCNL delle agenzie per il lavoro, ciò significa che devono essere **applicate la stessa retribuzione e tutte le altre regole previste dal CCNL e dalla contrattazione** territoriale e/o aziendale (se prevista) in uso nell'azienda utilizzatrice (specificato nel contratto individuale di lavoro, vedi pagina 11) senza alcuna discriminazione nei confronti dei/delle lavoratori/lavoratrici in somministrazione.

La **busta paga**, normalmente, viene redatta su base oraria, ma il CCNL delle agenzie per il lavoro prevede anche che la busta paga possa, in determinate circostanze, essere redatta con il cosiddetto *sistema mensilizzato*.

L'agenzia per il lavoro ha l'obbligo di corrispondere la retribuzione alle lavoratrici e ai lavoratori e di versare i contributi previdenziali. In caso l'agenzia non provveda a farlo, **deve adempiere l'utilizzatore** secondo il principio dell'**obbligazione solidale** sancito dalla legge.

La retribuzione

Per controllare la correttezza della busta paga va determinata la **retribuzione oraria**. Preventivamente, va calcolato il divisore orario con questa formula:

$$\text{divisore orario} = (\text{orario settimanale aziendale} \times 52) / 12$$

Poi, la retribuzione lorda mensile aziendale full-time o part-time (legata anche al livello di inquadramento) deve essere divisa per il divisore orario così calcolato.

Il risultato corretto deve comparire nella busta paga, in alto, sotto la voce "paga oraria", quest'ultima deve essere rapportata alle ore lavorate che devono corrispondere all'effettivo lavoro svolto.

Esempio 1

*lavoratore/lavoratrice **full time** (40 ore settimanali, 176 mensili),
con retribuzione lorda mensile ipotetica di 1.600 euro.*

DIVISORE ORARIO: 40 ore x 52 / 12 = **173,33**

PAGA ORARIA: 1.600 euro / 173,33 = 9,23 euro

LORDO MENSILE FULL-TIME BASE: 9,23 euro x 176 ore = 1.624,48 euro
+ maggiorazioni (es. turni, festivi ecc) e altre spettanze, se dovute.

Esempio 2

*lavoratore/lavoratrice **part time** (20 ore settimanali, 88 mensili),
con retribuzione lorda mensile ipotetica di 1.600 euro.*

DIVISORE ORARIO: 40 ore x 52 / 12 = **173,33**

PAGA ORARIA: 1.600 euro / 173,33 = 9,23 euro

LORDO MENSILE FULL-TIME BASE: 9,23 euro x 88 ore = 812,24 euro
+ maggiorazioni (es. turni, festivi ecc) e altre spettanze, se dovute.

Inquadramento

Il/la lavoratore/lavoratrice in missione deve essere inquadrato/a in uno dei livelli previsti dai CCNL applicati dalle aziende utilizzatrici, a seconda del tipo di lavoro che andrà a svolgere.

A parità di mansioni, il lavoratore/lavoratrice somministrato/a deve avere lo stesso livello di inquadramento del/della dipendente direttamente assunto/a 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 o della lavoratrice.

Tredicesima e altre mensilità aggiuntive (se previste)

Tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici dipendenti hanno diritto alla tredicesima mensilità. Altre mensilità aggiuntive possono essere previste dalla contrattazione collettiva.

I lavoratori e le lavoratrici somministrati/e **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 CCNL applicati dalle aziende utilizzatrici o da eventuali accordi territoriali e/o aziendali.

Ferie, permessi e riduzioni orario di lavoro

I CCNL applicati dalle aziende utilizzatrici stabiliscono la quantità di ferie, permessi e/o riduzione dell'orario di lavoro. I lavoratori/lavoratrici 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

I premi di produzione o di risultato **devono essere riconosciuti** anche ai/alle lavoratori/lavoratrici in somministrazione se previsti dalla contrattazione nazionale/territoriale/aziendale applicata dall'azienda utilizzatrice.

Il pagamento deve avvenire con gli stessi tempi e modalità con i quali viene erogato ai/alle lavoratori/lavoratrici assunti/e direttamente dall'azienda utilizzatrice o al momento dell'interruzione del rapporto, se questa avviene prima dell'erogazione del premio.

Trattamento di fine rapporto, TFR (liquidazione)

Il TFR spetta in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, come stabilito dal codice civile, art. 2120, **anche in caso di dimissioni**. L'importo è pari a circa una mensilità per ogni anno lavorato. **Il pagamento deve essere corrisposto con l'ultimo stipendio**. Si matura un rateo di TFR per ogni mese lavorato:

- a) se le giornate lavorative sono superiori a 15;
- b) 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 CCNL applicati dalle aziende utilizzatrici e non disciplinate dal CCNL delle Agenzie per il lavoro si applicano anche ai/alle lavoratori/lavoratrici somministrati/e.

EVENTI DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO

Malattia

In caso di malattia, i lavoratori e le lavoratrici in somministrazione, non in prova, hanno diritto al:

- per i primi 3 giorni: **100%** della retribuzione giornaliera netta;
- dal 4° al 20° giorno: **75%** della retribuzione giornaliera netta;
- dal 21° giorno: **100%** della retribuzione giornaliera netta.

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

NOTA BENE Vedi anche tutela sanitaria Ebitemp a pagina 54.

Il/la lavoratore/lavoratrice 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/della lavoratore/lavoratrice, salvo comprovati casi di impedimento) possono causare la riduzione dell'indennità.

Il posto di lavoro viene conservato **per un massimo di 180 giorni** in un anno solare (prorogabili di altri 120 giorni non retribuiti, solo in specifici casi), salvo la scadenza del contratto in caso di tempo determinato. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del *Servizio Sanitario Nazionale*, il/la lavoratore/lavoratrice potrà fruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa retribuita al 100% fino a guarigione clinica e, comunque, di durata non superiore a ulteriori 180 giorni.

NOTA BENE La malattia interrompe il periodo di prova.

Infortunio

In caso di infortunio, i lavoratori e le lavoratrici somministrati hanno diritto:

- **al 100% della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio;**
- **a un'indennità a carico dell'INAIL**, integrata dall'agenzia per il lavoro per arrivare a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta, dal giorno successivo all'infortunio e fino a guarigione clinica.

Le indennità vengono generalmente anticipate dall'agenzia per il lavoro. Qualora per disposizione dell'INAIL non sia possibile anticipare la relativa indennità, l'agenzia per il lavoro è comunque tenuta a corrispondere al/lavoratore/lavoratrice 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.

ATTENZIONE

In caso di infortunio rivolgiti al patronato INCA CGIL www.inca.it/sedi e vedi le indennità per infortunio Ebitemp a pagina 54.

Maternità

La lavoratrice in gravidanza, durante il rapporto di lavoro, non può essere assegnata a lavori insalubri, faticosi o pericolosi. Se la missione prevede tali mansioni, la lavoratrice ha diritto a una nuova e diversa missione oppure, in costanza di rapporto di lavoro, all'anticipazione dell'astensione obbligatoria (maternità anticipata) che in questo caso durerà fino alla scadenza del contratto, se a termine.

Si ha diritto alla **maternità anticipata** anche in caso di complicazioni insorte durante la gravidanza e in questo caso la maternità anticipata durerà fino all'inizio della tutela obbligatoria. In generale, il periodo in cui la lavoratrice non può essere assegnata a nessun lavoro (**astensione obbligatoria**) dura 5 mesi a cavallo del parto, cioè 2 mesi precedenti la data presunta del parto e 3 mesi dopo, oppure 1 mese prima e 4 dopo o, infine, 5 mesi subito dopo il parto.

La scelta di avvalersi del congedo di maternità flessibile (2+3, 1+4 o 5 dopo il parto) è della lavoratrice, purché vi sia un attestato di un medico del *Servizio Sanitario Nazionale* o con esso convenzionato, avallato dal medico competente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, nel quale si certifichi l'assenza di rischio alla salute della lavoratrice e alla corretta prosecuzione della gravidanza.

Durante questo periodo, quindi durante il rapporto di lavoro, la lavoratrice ha diritto a un'**indennità di maternità** a carico dell'INPS ma anticipata dall'agenzia per il lavoro.

La lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità anche dopo la missione 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): in questi casi l'indennità è erogata direttamente dall'INPS.

L'indennità di maternità è pari all'**80% della retribuzione**, integrata al 100% se previsto dal CCNL applicato nell'azienda utilizzatrice.

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

(Per sapere cosa prevede il CCNL della somministrazione nello specifico vai a pagina 13 per il contratto a termine e a pagina 20 per il

contratto a tempo indeterminato. Vedi anche le prestazioni erogate dall'ente bilaterale Ebitemp a pagina 54.)

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/della figlio/a da parte della madre;
- affidamento esclusivo del/della figlio/a al padre.

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

Congedo obbligatorio di Paternità

Il lavoratore padre è inoltre obbligato a fruire, in un periodo che va dai due mesi prima della data presunta del parto al quinto mese di vita del bambino/a, di **10 giorni di congedo** (20 giorni in caso di parto plurimo) fruibili anche in modo non continuativo e in aggiunta a quello della madre.

ATTENZIONE

In caso di PDR (Procedura di Ricollocazione) l'Inps riconosce il congedo obbligatorio di paternità, ma non l'indennità. (Vedi Prestazioni Ebitemp a pagina 54).

Congedo parentale

La lavoratrice o il lavoratore in somministrazione ha diritto per ogni bambino/a, nei suoi primi 14 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 (elevato a 7 mesi in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno 3 mesi);
- **in caso di un solo genitore:** per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

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

Per i periodi di congedo è dovuta al lavoratore e alla lavoratrice, un'indennità a carico dell'INPS (anticipata dall'agenzia per il lavoro) pari al **30% della retribuzione media giornaliera** calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i 14 anni di età del/della bambino/a (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di **nove mesi**, di cui:

- **alla madre** spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- **al padre** spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- **a entrambi i genitori** spetta, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile di 3 mesi complessivi;
- **al genitore solo** sono riconosciuti tutti i nove mesi di congedo parentale previsti.

Le leggi di bilancio 2023, 2024 e 2025 hanno aumentato l'indennità dal 30% all'80%, per un periodo massimo di coppia di 3 mesi.

L'**indennità maggiorata** è riconoscibile solo nell'ambito dei 6 mesi di astensione dal lavoro (3 per ogni genitore) non trasferibili all'altro genitore e può essere richiesta alle seguenti condizioni:

- **per un mese**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:
 - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal **1° gennaio 2023**;
 - il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione;
 - il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al **31 dicembre 2022**. In caso di nascita del figlio, o di ingresso in famiglia per adozione/affidamento, a partire dal 1° gennaio 2023, l'indennità maggiorata di 1 mese può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità.
- **per due mesi**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:
 - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal **1° gennaio 2024**;
 - il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione;
 - il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al **31 dicembre 2023**. In caso di nascita del figlio, o di

ingresso in famiglia per adozione/affidamento, a partire dal 1° gennaio 2024, l'indennità maggiorata per due mesi può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità.

- **per tre mesi**, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:
 - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal **1° gennaio 2025**;
 - il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione;
 - il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al **31 dicembre 2024**.

In caso di nascita del figlio, o di ingresso in famiglia per adozione/affidamento, a partire dal 1° gennaio 2025, l'indennità maggiorata per tre mesi può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità.

I mesi indennizzati all'80% della retribuzione spettano anche al genitore solo. Alcuni CCNL, soprattutto del pubblico impiego, prevedono l'integrazione di tale indennità maggiorata.

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 unico e universale

I lavoratori e le lavoratrici in somministrazione con figli/e a carico hanno diritto nel corso del rapporto di lavoro all'*assegno unico e*

universale corrisposto dall'INPS, che spetta alle famiglie in cui ricorrono le seguenti condizioni:

- **per ogni figlio/a minorenni** a carico;
- **per i nuovi nati**, a decorrere dal settimo mese di gravidanza;
- **per ogni figlia/o maggiorenne a carico**, fino al compimento dei 21 anni, che:
 - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, o un corso di laurea;
 - svolga un tirocinio o un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8mila euro annui;
 - sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
 - svolga il servizio civile universale;
- **per ogni figlio con disabilità** a carico, senza limiti di età.

L'importo dell'*assegno unico universale* viene determinato in base all'ISEE, eventualmente presentato, del nucleo familiare del/della figlio/a beneficiario/a, tenuto conto dell'età dei/delle figli/e a carico e di numerosi altri elementi.

L'*assegno unico e universale* non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF.

Assegno per il nucleo familiare (ANF)

L'*assegno per il nucleo familiare* (ANF) può spettare in caso di famigliari a carico diversi dai/dalle figli/e (coniuge, fratelli, sorelle e nipoti in linea collaterale del richiedente, minori di età o maggiorenni

inabili, se orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto alla pensione ai superstiti).

L'ANF è a carico dell'INPS, ma anticipato dall'agenzia per il lavoro; la domanda deve essere presentata direttamente all'INPS esclusivamente online. L'importo riconosciuto varia in base alla composizione e al reddito complessivo del nucleo familiare.

La disoccupazione (NASpl)

In caso di cessazione del contratto, i lavoratori e le lavoratrici in somministrazione hanno diritto a un'*indennità di disoccupazione* (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, NASpl), erogata dall'INPS, se:

- 1. sono in stato di disoccupazione** in base a quanto prevede la legge (ovvero privi/e di impiego), che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che dichiarino in forma telematica al portale nazionale delle *Politiche del lavoro* la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il *centro per l'impiego*.
- 2. hanno almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la fine del rapporto di lavoro.** Qualora i/le lavoratori/lavoratrici, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui richiedono la NASpl, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale, il requisito delle 13 settimane di contribuzione - utile per accedere alla NASpl e vigente in via ordinaria - deve collocarsi all'interno del periodo intercorrente tra i due eventi e non nel quadriennio precedente l'inizio della disoccupazione involontaria.

- 3. hanno presentato la domanda di NASpl** all'INPS in via telematica entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. La presentazione della domanda di NASpl equivale al rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità (DID). Nei 15 giorni successivi alla presentazione della domanda, il/la richiedente deve recarsi presso il centro per l'impiego per la stipula del patto di servizio personalizzato. In mancanza, l'assicurato/a è convocato dal centro per l'impiego). L'indennità spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda, in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, quindi, **per non perdere giorni di indennità, è importante presentarla nel primo giorno utile.**

Chi non ha diritto alla NASpl

I/le lavoratori/lavoratrici il cui rapporto di lavoro sia cessato per **dimissioni** (tranne i casi di dimissioni per giusta causa o dimissioni intervenute nel periodo tutelato di maternità) o per **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro (tranne la risoluzione consensuale nelle procedure di conciliazione previste dalla legge) non hanno diritto all'indennità di disoccupazione NASpl.

ESEMPI

Perdono l'indennità i/le lavoratori/lavoratrici che si sono dimessi/e e successivamente hanno accettato un'assunzione **inferiore a 4 mesi** (quindi meno di 13 settimane).

Mantengono l'indennità i/le lavoratori/lavoratrici che si sono dimessi/e e successivamente hanno accettato un'assunzione **pari o superiore a 4 mesi**, quindi almeno 13 settimane).

Importo e durata della NASpl

L'**importo** dell'indennità di disoccupazione NASpl è pari al 75% della retribuzione mensile media degli ultimi 4 anni, fino a 1.436,61 euro (per il 2025). Se l'importo è superiore, si aggiunge il 25% della differenza tra 1.436,61 euro e la retribuzione mensile media. Nel 2025 l'importo mensile massimo era di 1.562,82 euro, rivalutato annualmente; l'indennità si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione. **La NASpl prevede contribuzione figurativa.**

La **durata** della NASpl è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni precedenti l'inizio della disoccupazione.

I percettori di NASpl saranno iscritti alla **piattaforma SIISL**, finalizzata all'incrocio fra domanda e offerta di lavoro e dovranno sottoscrivere "il patto di attivazione digitale".

ATTENZIONE

Per le lavoratrici e i lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato eventuali periodi di disponibilità non sono utili ai fini della durata e della misura della NASpl e per il requisito contributivo delle 13 settimane.

Di conseguenza i periodi di disponibilità sono neutri e non concorrono a calcolare l'importo dell'indennità NASpl.

NOTA BENE

Per la presentazione della domanda di disoccupazione NASpl e per gli adempimenti SIISL puoi rivolgerti al patronato INCA CGIL (www.inca.it/sedi)

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 in adempimenti sia amministrativi sia di tipo preventivo e di protezione dai rischi.

Al momento della stipula del contratto di lavoro i/le lavoratori/lavoratrici somministrati/e devono ricevere adeguata informazione in materia di **salute e sicurezza**, attraverso la consegna dell'*allegato 1 del CCNL delle agenzie per il lavoro*, che contiene:

- 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/delle lavoratori/lavoratrici per la sicurezza (RLS)**;
- le procedure di primo soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei luoghi di lavoro;
- i nominativi dei/delle lavoratori/lavoratrici incaricati/e di applicare le misure relative al primo soccorso e alla prevenzione incendi;
- i nominativi del/della responsabile e degli/delle addetti/e al servizio di prevenzione e protezione e del medico competente, se presente.

L'Agenzia per il lavoro deve:

- informare i lavoratori e le lavoratrici sui rischi generali per la salute e la sicurezza relativi all'attività produttiva in generale;
- informare i lavoratori e le lavoratrici sui nominativi dei/delle responsabili di riferimento e sulle procedure da seguire (attraverso l'*allegato 1*);
- formare e addestrare i lavoratori e le lavoratrici all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa.

ATTENZIONE

In molti casi, soprattutto per le attività di formazione e addestramento, il contratto commerciale tra agenzia e azienda utilizzatrice può prevedere che tali attività siano svolte dall'azienda utilizzatrice.

L'azienda utilizzatrice deve:

- informare lavoratori e lavoratrici sulle mansioni per le quali siano previsti rischi specifici intervenuti dopo la sottoscrizione del contratto. In caso di mansioni a rischio, lavoratore e lavoratrici devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria;
- adempiere agli obblighi formativi all'inizio della missione, anche in relazione al documento di valutazione dei rischi (fatta eccezione per le imprese turistiche ricettive e gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, che hanno 30 giorni di tempo);
- garantire anche ai lavoratori e alle lavoratrici somministrati/e i sistemi di protezione, tra cui la fornitura dei dispositivi di protezione individuale;
- fornire al/alla lavoratore/lavoratrice, al termine della missione, la cartella sanitaria e di rischio.

Qualora l'azienda utilizzatrice non osservi questi obblighi, il lavoratore/lavoratrice in somministrazione deve **rivolgersi all'RLS** e, comunque, può astenersi temporaneamente dalla prestazione e, eventualmente, dimettersi per giusta causa, con diritto al pagamento della retribuzione fino alla fine della missione, nei termini e con le modalità previste dal CCNL delle agenzie per il lavoro.

I lavoratori e le lavoratrici possono segnalare, attraverso un modulo allegato al contratto, alla **Commissione paritetica nazionale sulla sicurezza**, possibili criticità in materia di salute e sicurezza nel luogo di lavoro.

DIRITTI SINDACALI

Il/la lavoratore/lavoratrice, 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 CCNL 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 TFR).

Assemblee

I lavoratori e le lavoratrici 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/lavoratrice spetta un numero di **10 ore annue di permessi retribuiti** per partecipare alle assemblee sindacali, proporzionale all'anzianità lavorativa, e con un minimo di 2 ore/anno.

Rappresentanza

Nel caso in cui in una stessa azienda utilizzatrice siano impiegati più di 15 lavoratori/lavoratrici somministrati/e 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 e RSU).

Sciopero

Lo sciopero è una forma di autotutela collettiva dei lavoratori/lavoratrici, finalizzata alla difesa 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/lavoratrice 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 RSU e le RSA, anche quelle dell'azienda utilizzatrice, possono aiutare il/la lavoratore/lavoratrice in somministrazione a leggere e capire il contratto, a controllare che sia pagato correttamente, a verificare che siano rispettati i diritti, a dare informazioni sull'accesso alle prestazioni degli enti bilaterali (vedi da pagina 50 a 64), a costruire, ove possibile, percorsi di inserimento stabile nell'azienda utilizzatrice.

GLI ENTI BILATERALI

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

Forma.Temp

Forma.Temp è un ente bilaterale dei lavoratori e delle lavoratrici in somministrazione istituito per legge. È finanziato dal contributo obbligatorio delle agenzie per il lavoro, con l'obiettivo 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*.

Per i candidati e le candidate a una missione e per i lavoratori e le lavoratrici somministrati/e con contratto a **tempo determinato** Forma.Temp finanzia progetti di:

- formazione di base;
- formazione “on the job”;
- formazione professionale;
- formazione continua.

Per i candidati e le candidate a una missione e per i lavoratori e le lavoratrici somministrati/e 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

Il *diritto mirato alla formazione* è una misura finalizzata alla qualificazione e riqualificazione professionale esercitata direttamente dai lavoratori e dalle lavoratrici **in somministrazione disoccupati/e** che abbiano determinati requisiti:

- almeno 110 giornate di lavoro negli ultimi 12 mesi;
- al termine della PDR, Procedura di Ricollocazione (art. 25 CCNL agenzie per il lavoro).

I lavoratori e le lavoratrici devono esercitare il diritto alla formazione **entro 180 giorni** dalla maturazione del requisito rivolgendosi ad una agenzia per il lavoro a scelta dal lavoratore sulla base dell'offerta formativa proposta. L'agenzia per il lavoro che prenderà in carico il/la lavoratore/lavoratrice condividerà con lo/a stesso/a 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.**

Formazione continua e permanente

La *formazione continua e permanente* è una misura finalizzata a favorire la libertà di scelta individuale di percorsi formativi di elevato profilo al di fuori dei percorsi offerti dalle agenzie. È rivolta a lavoratrici e lavoratori con almeno 6 mesi di anzianità lavorativa al momento della richiesta e prevede l'erogazione di un **voucher formativo del valore fino a 6mila euro**, la procedura per inoltrare la richiesta è disponibile sul sito di Forma.Temp.

Formazione a distanza asincrona

Le agenzie per il lavoro possono proporre alle lavoratrici e ai lavoratori *percorsi formativi volontari* di durata minima di 8 ore, con modalità asincrona, per permettere la partecipazione ai corsi anche in co- stanza di rapporto di lavoro. È prevista un'**indennità di frequenza di 4,5 euro l'ora.**

Fondo di solidarietà bilaterale alternativo

Il *Fondo di solidarietà bilaterale alternativo* eroga prestazioni di sostegno al reddito (SAR), trattamenti di integrazione salariali (AIS) e,

a determinate condizioni, un contributo alle agenzie nell'ambito della *procedura di ricollocazione*.

Sostegno al reddito (SaR)

Il Sostegno al Reddito (SaR) è un **contributo economico “una tantum”** riconosciuto alle lavoratrici e ai lavoratori somministrati/e a tempo determinato o indeterminato (anche in apprendistato) al termine del rapporto di lavoro, in presenza di determinati requisiti:

- almeno 5 mesi lavorati (110 giorni di lavoro) negli ultimi 12 mesi con successivi 45 giorni di disoccupazione (contributo pari a **1.000 euro**);
- almeno 90 giorni lavorati negli ultimi 12 mesi con successivi 45 giorni di disoccupazione (contributo pari a **780 euro**).

La domanda va presentata tra il 106° e il 173° giorno successivo all'ultimo rapporto di lavoro in somministrazione. Il periodo dei 45 giorni di disoccupazione può essere interrotto per un massimo di 7 giorni effettivi di lavoro.

ATTENZIONE

Per richiedere il sostegno al reddito di Forma.Temp puoi contattare lo sportello sindacale NIdiL CGIL più vicino (vedi pagina 78).

Assegno di integrazione salariale (AIS)

L'assegno di integrazione salariale (AIS) è una prestazione di tutela del reddito per i lavoratori e le lavoratrici 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 Forma.Temp, ma anticipata dall'agenzia per il lavoro, una **prestazione pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita** dal/dalla lavoratore/lavoratrice prima della

riduzione o sospensione del lavoro e per tutta la durata della stessa (compatibilmente alla durata della missione).

Ebitemp

Ebitemp è un ente bilaterale istituito dal CCNL delle Agenzie per il lavoro, i suoi scopi e compiti principali 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 a lavoratrici e 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 mesi.

Cosa si ottiene: un rimborso massimo di **180 euro** 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 **3.360 euro** 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 **3.360 euro lordi.**

CONTRIBUTO SERVIZI DI ACCUDIMENTO E BABY-SITTING

A chi si rivolge: alle lavoratrici con contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato in caso di ricollocazione al termine del periodo di astensione obbligatoria o in caso di partecipazione ad attività formative durante la PDR/PRP, in presenza di almeno 7 giorni di lavoro o di frequenza al corso di formazione.

Cosa si ottiene: il rimborso delle ricevute di pagamento per servizi di accudimento e baby-sitting per figli/e nel limite massimo di **180 euro lordi.**

RIMBORSO SPESE IN CASO DI MATERNITÀ ANTICIPATA E POST-PARTUM PER INCOMPATIBILITÀ DELLA MANSIONE

A chi si rivolge: alle lavoratrici a tempo indeterminato che si trovano in disponibilità o in PDR o PRP e in maternità anticipata e

post-partum per incompatibilità della mansione. La domanda deve essere inviata dall'agenzia per il lavoro.

Cosa si ottiene: la **retribuzione piena** per tutte le mensilità di maternità anticipata e le mensilità *post-partum* per incompatibilità della mansione.

CONTRIBUTO POST-MATERNITÀ LAVORATRICE IN PDR E IN DISPONIBILITÀ

A chi si rivolge: alle lavoratrici in somministrazione a tempo indeterminato che, al termine del periodo di maternità obbligatoria/facoltativa e fino ad 1 anno di età del/della bambino/a, si trovino in PDR/PRP o in disponibilità.

Cosa si ottiene: un contributo equivalente a **una mensilità di PDR/PRP o di disponibilità**.

CONTRIBUTO SCUOLA DELL'INFANZIA PER FIGLI/E O MINORI SOTTO TUTELA ISCRITTI/E

A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti in somministrazione e un'anzianità lavorativa di 60 giorni, maturata dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno, che abbiano a proprio carico figli/e o minori sotto tutela iscritti alla scuola dell'infanzia.

Cosa si ottiene: un contributo annuo per l'acquisto di materiale didattico di **240 euro per ogni figlio/a fiscalmente a carico al 100%** (riproporzionabile se a carico al 50%).

CONTRIBUTO MATERIALE DIDATTICO E LIBRI PER FIGLI/E O MINORI SOTTO TUTELA



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

Cosa si ottiene: un contributo annuo per l'acquisto di libri o materiale didattico di **240 euro per ogni figlio/a fiscalmente a carico al 100%** (riproporzionabile se a carico al 50%).

CONTRIBUTO PER STUDENTI LAVORATORI E STUDENTESSE LAVORATRICI E IN APPRENDISTATO I E III LIVELLO



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

Cosa si ottiene: un contributo annuo di 240 euro lordi per l'acquisto di libri o materiale didattico.

CONTRIBUTO RETTA UNIVERSITARIA STUDENTI LAVORATORI E STUDENTESSE LAVORATRICI



A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con un'anzianità lavorativa in somministrazione pari ad almeno 60 giorni, anche non continuativi, da maturare nel periodo che va dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno, iscritti/e a un corso di laurea.

Cosa si ottiene: un contributo di **240 euro** lordi per il pagamento delle tasse universitarie.

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 e 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 **1.800 euro**. Il contributo per i famigliari 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.

Requisiti: 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 **180 euro/mese**, per un **totale annuo di 1.440 euro**.

Modalità di richiesta: 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 a un'attività lavorativa di durata minima di 6 mesi (3 mesi in caso di PDR e/o PRP o di contrattazione di II livello) proposta dall'agenzia per il lavoro, si trasferiscono dal proprio luogo di residenza per una distanza minima di 250 Km (o 150 Km in caso di PRP o in presenza di contrattazione di II livello).

Cosa si ottiene: un contributo forfettario **da un minimo di 800 euro a un massimo di 4.000 euro** per singole lavoratrici o singoli lavoratori. Il contributo è erogato direttamente al/alla lavoratore/lavoratrice, a seguito dell'approvazione da parte di Ebitemp

del progetto di mobilità preparato dai/dalle lavoratori/lavoratrici e dall'agenzia per il lavoro.

TRASPORTO EXTRAURBANO DISCENTI CORSI Forma.Temp

A chi si rivolge: alle discenti e ai discenti di corsi di formazione Forma.Temp pari ad almeno 200 ore, che siano residenti o domiciliati in comuni diversi dal luogo in cui si svolge il corso.

Cosa si ottiene: un rimborso del 100% del costo dell'abbonamento nominativo di trasporto entro il limite massimo rimborsabile di **180 euro/mese**, esclusivamente per i mesi in cui si è svolto il corso a fronte di almeno 7 giorni di partecipazione al corso in presenza nel mese. Sono riconosciuti validi i corsi in frequenza e i corsi con partecipazione mista (in presenza per almeno il 50% di corso). Sono rimborsabili esclusivamente gli abbonamenti mensili.

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 euro** per chi accede la prima volta. Un prestito fino ad un massimo di **5.000 euro** 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 e 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 55,50 euro 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 **1.000 euro per ogni punto di invalidità riconosciuto dall'INAIL**. Per invalidità pari o superiore al 60%, viene corrisposto un indennizzo **fino a un massimo di 60.000 euro**.

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 **60.000 euro** ad insindacabile giudizio di Ebitemp.

TUTELA SANITARIA

(Solo per lavoratori e lavoratrici che non hanno i requisiti per accedere al piano sanitario assicurativo e per i famigliari a carico.)

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 degli ultimi 120 giorni di calendario, nonché per i 120 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro;
- ai famigliari a carico dei lavoratori e delle lavoratrici somministrati/e.

Cosa si ottiene:

- rimborso **ticket sanitario** pari al 100% per lavoratore, coniuge e figli fiscalmente a carico;
- rimborso costo sostenuto per le **vaccinazioni dei figli minori** fiscalmente a carico del 100%;
- rimborso delle spese per **grandi interventi chirurgici o altri ricoveri** per lavoratore, coniuge e figli fiscalmente a carico (come previsto da Cassa Mutualistica);
- rimborso per **cure odontoiatriche e protesi** per un massimale annuo di 2.000 euro.

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

Solo alle lavoratrici e ai lavoratori somministrate/i viene riconosciuto:

- rimborso delle spese di alta diagnostica per la cura e la prevenzione delle **malattie oncologiche**, con un massimale annuo di 3.000 euro;
- rimborso per le lenti da **vista** e per piccoli interventi chirurgici finalizzati al recupero della vista, con un massimale di 100 euro nel biennio;
- pacchetto **prevenzione donna** per una spesa massima annua di 330 euro;
- pacchetto **maternità** per assistere le lavoratrici in gravidanza, con un massimale di 600 euro a evento.

Ebitemp può erogare il trattamento economico della Tutela Sanitaria direttamente o tramite convenzioni con soggetti terzi aventi requisiti di legge.

PIANO SANITARIO WELFARE (COPERTURA ASSICURATIVA SANITARIA)

A chi si rivolge: alle lavoratrici e ai lavoratori con anzianità lavorativa (anche non continuativa) di almeno 12 mesi a partire dal 1° gennaio 2023. I lavoratori e le lavoratrici che accederanno alla nuova copertura assicurativa sanitaria manterranno la copertura sino alla fine dell'annualità di riferimento, coincidente con il 31 maggio 2026, anche nel caso di cessazione dell'ultimo contratto di lavoro in somministrazione (con possibilità di rinnovo in presenza dei requisiti).

Sono esclusi i familiari a carico che, invece, possono accedere alla tutela sanitaria ordinaria.

Cosa si ottiene: una copertura sanitaria assicurativa in strutture convenzionate (rimborsi e tariffe agevolate) per **odontoatria, fisioterapia**, prestazioni ospedaliere (anche per **grandi interventi chirurgici**), prestazioni extraospedaliere per **diagnostica strumentale e malattie oncologiche, rimborsi ticket SSN, protesi ortopediche e acustiche e pacchetti prevenzione** (uomo, donna, cardiovascolare, oculistica, posturale, dermatologica, vie respiratorie, allergie e intolleranze, otorinolaringoiatrica, apparato digerente).

Per attivare il **Piano Sanitario Welfare** bisogna accedere con le proprie credenziali al portale **MyEbitemp** (<https://ebitemp-online.org/login>) ed entrare nella sezione “welfare sanitario”.

CONTRIBUTO FRUITORI E FRUITRICI DEL DIRITTO MIRATO ADERENTI AL FONDO FON.TE:

A chi si rivolge: ai fruitori e alle fruitrici del diritto mirato che abbiano già aderito alla previdenza complementare Fon.Te che al momento della presentazione della richiesta a Ebitemp abbiano

ancora la posizione aperta presso il Fondo Fon.Te. Il contributo può essere riconosciuto per uno stesso richiedente solo al completamento di differenti corsi Forma.Temp legati al diritto mirato.

Cosa si ottiene: un contributo una tantum di **320 euro** che Ebi-temp accrediterà sulla posizione individuale del richiedente presso il Fondo Pensione Fon.Te.

NOTA BENE

Per richiedere le prestazioni di Ebitemp puoi rivolgerti agli sportelli sindacali NidiL CGIL su tutto il territorio nazionale. Per conoscerli guarda a pagina 78.

Fon.Te

Previdenza complementare

Fon.Te. è il fondo di previdenza complementare di natura negoziale per i/le dipendenti del Terziario (commercio, turismo, servizi) e dal 1° luglio 2015 è anche il fondo dei lavoratori e delle lavoratrici in somministrazione. L'iscrizione a Fon.Te è consentita a tutti i lavoratori e le lavoratrici somministrati/e con **contratto a tempo determinato e indeterminato**, attraverso il conferimento al fondo del 100% o del 50% del TFR maturando.

Ai lavoratori e alle lavoratrici che aderiscono a Fon.Te. la bilateralità del settore della somministrazione garantisce per tutta la vigenza del CCNL il finanziamento delle posizioni individuali attraverso:

- un contributo base pari all'1% della retribuzione per il calcolo del TFR 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 e le lavoratrici a tempo determinato, è riconosciuto un **CONTRIBUTO FORFETTARIO AGGIUNTIVO pari a:**

- 320 euro per missioni di lavoro con durata complessiva nell'anno solare fino a 334 giorni.

Anche i lavoratori e le lavoratrici assunti/e a tempo indeterminato ma momentaneamente in **disponibilità** hanno diritto al finanziamento del contributo base dell'1% calcolato sul TFR dell'ultima missione (più 1% datore di lavoro). Inoltre, anche la quota associativa annua prevista da Fon.Te sarà a carico della bilateralità.

**SOSTEGNO
ALLE VITTIME
DI MOLESTIE
E VIOLENZA**

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 CCNL 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.

Considerate la gravità dei dati relativi alla violenza sulle donne e l'urgenza di predisporre strumenti e percorsi che consentano loro di uscire da situazioni di abuso fisico e/o psicologico, che abbiano avuto luogo anche fuori dai contesti lavorativi, sono state adottate **misure specifiche**.

Cosa si può ottenere:

- **DIRITTO MIRATO A PERCORSI DI RIQUALIFICAZIONE**, con indennità di frequenza.
- **CONTRIBUTO DI 700 EURO MENSILI PER 12 MESI**, al lordo delle imposte previste dalla legge, nel caso di lavoratrice non in forza di lavoro.
- **CONTRIBUTO DI 500 EURO MENSILI PER 12 MESI**, al lordo delle imposte previste dalla legge, nel caso di lavoratrice in forza di lavoro.

Requisiti di accesso:

donne con anzianità lavorativa nel settore della somministrazione lavoro di 7 giorni, anche non continuativi, negli ultimi 6 mesi, che siano inserite in **percorsi certificati** dai Servizi Sociali del Comune di appartenenza, dai Centri Antiviolenza o dalle Case Rifugio; oppure in possesso di un **provvedimento esecutivo**, del giudice competente, che attesti la condizione di vittima di violenza e molestie.

- **SOSTEGNO POST CONGEDO INPS** per le donne vittime di violenza di genere:
 - la lavoratrice con contratto di lavoro a **tempo indeterminato** può richiedere un periodo ulteriore di congedo pari a un mese (30 giorni continuativi), ottenendo il riconoscimento di una somma pari all'ultima mensilità dello stipendio percepito prima della richiesta di congedo **anticipato dalla agenzia per il lavoro** e integralmente rimborsato dall'ente bilaterale Ebitemp;
 - la lavoratrice con contratto di lavoro a **tempo determinato**, ancora in forza al termine del periodo di congedo INPS, può richiedere un periodo massimo di congedo pari a un mese (30 giorni continuativi) ovvero, se inferiore, pari al massimo al periodo residuo di contratto, ottenendo il riconoscimento di una somma pari all'ultima mensilità dello stipendio percepito prima della richiesta di congedo esclusivamente per il periodo di contratto residuo, **anticipato dall'agenzia per il lavoro** e integralmente rimborsato da Ebitemp.

Restano impregiudicate le eventuali condizioni di maggior favore previste dal CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice.

Requisiti di accesso:

lavoratrici che abbiano già fruito dei 90 giorni di congedo Inps ex art. 24 del D. Lgs. 80/2015.

ATTENZIONE

Attualmente è in fase di definizione nella Commissione Pari Opportunità di Ebitemp la predisposizione di un **luogo protetto**, in cui le lavoratrici somministrate potranno rivolgersi a professioniste per ottenere assistenza e supporto.

Le lavoratrici e i lavoratori somministrati possono sempre rivolgersi alla sede NidiL CGIL più vicina (vedi pagina 78), dove è possibile valutare come affrontare i problemi relativi ai singoli casi.

SOSTEGNO A MIGRANTI E RIFUGIATI

Nel CCNL delle agenzie per il lavoro sono previste **misure specifiche in favore di donne e uomini migranti e rifugiati** e di lavoratori e lavoratrici dipendenti delle agenzie per il lavoro, che adottino iniziative di accoglienza nei confronti dei rifugiati.

Per le donne e gli uomini migranti che devono rinnovare il permesso di soggiorno è prevista una specifica prestazione erogata da Ebitemp:

- **RIMBORSO SPESE PER RINNOVO PERMESSO DI SOGGIORNO: da un minimo di 15 euro a un massimo di 80 euro** (al lordo delle imposte previste dalla legge) rivolto a lavoratrici e i lavoratori che abbiano avuto un contratto in somministrazione di almeno 60 giorni, anche non continuativi, nell'arco degli ultimi 6 mesi rispetto al giorno in cui è inviata la richiesta.

Per i/le **titolari di protezione internazionale** (status di rifugiato, protezione sussidiaria e richiedenti asilo), **protezione temporanea** e **protezione speciale** le misure adottate comprendono tanto strumenti di **politica attiva** volte a favorire l'inserimento lavorativo, quanto prestazioni ad accesso agevolato che ne favoriscano sostegno, assistenza e opportunità di inclusione sociale e rimborso spese per rinnovo permesso di soggiorno.

Cosa si può ottenere:

- **FORMAZIONE BASE DI LINGUA ITALIANA** (max. 100 ore) e **di cultura ed educazione civica italiana** (max. 50 ore), erogata da Forma.Temp. Ai/alle partecipanti al percorso formativo è riconosciuta un'indennità di frequenza pari a 4,50 euro/ora e, al termine del percorso formativo, sarà rilasciata apposita documentazione attestante la partecipazione al corso.

- **FORMAZIONE PROFESSIONALE** con un'indennità di frequenza pari a 4,50 euro/ora e il rimborso delle eventuali spese sostenute per vitto, alloggio e trasporto nel rispetto del massimale già previsto da Forma.Temp;
- **INDENNITÀ UNA TANTUM PARI A 1.200 EURO**, al lordo delle imposte previste dalla legge, riconosciuta solo con almeno il 70% di ore di presenza ai corsi.

Ai/alle richiedenti sarà preventivamente effettuato il **bilancio delle competenze** da parte delle agenzie per il lavoro, al fine di verificare la necessità effettiva del/della candidato/a di frequentare entrambi i moduli (formazione base e professionale) o solo corso di formazione professionale.

- **RIMBORSO ACQUISTO BENI PRIMA NECESSITÀ BEBÈ** fino a 3 anni di età di ciascun figlio/a, con importo massimo pari a **960 euro** (al lordo delle imposte previste dalla legge).

Sono incluse anche le spese sostenute nel periodo di gestazione e, qualora i soggetti rifugiati non possano beneficiare della prestazione Ebitemp *Contributo asilo nido*, anche i servizi di accudimento, custodia e baby-sitting, esclusivamente finalizzati a consentire la partecipazione del/dei genitore/i ai percorsi formativi.

È possibile presentare un massimo di sei richieste per ciascun figlio, sempre nel limite dell'importo anzidetto.

- **RIMBORSO SPESE PER ASSISTENZA PSICOLOGICA** sostenute per sé o per i propri famigliari fino al secondo grado di parentela/affinità, nel limite massimo di **200 euro** lordi.
- **INDENNITÀ UNA TANTUM PER OSPITALITÀ A DONNE E UOMINI RIFUGIATI** (Ebitemp) rivolta a lavoratrici e lavoratori che abbiano avuto un contratto in somministrazione di almeno 60 giorni,

anche non continuativi, nell'arco degli ultimi 6 mesi rispetto al giorno in cui è inviata la richiesta e che prestino ospitalità, anche mediante adozione o affidamento, a soggetti titolari di protezione internazionale (status di rifugiato, protezione sussidiaria e richiedenti asilo), protezione temporanea e protezione speciale:

- **1.000 euro** lordi;
- **1.500 euro** lordi in caso di accoglienza di minore di 18 anni o di donna in gravidanza. Requisito necessario per l'erogazione dell'indennità è la "Dichiarazione di ospitalità", ovvero idonea documentazione attestante l'adozione o l'affidamento, e un periodo minimo di durata dell'accoglienza di almeno 3 mesi.

ATTENZIONE

Per conoscere **tutte le prestazioni Ebitemp disponibili per i rifugiati coinvolti nei percorsi formativi Forma.Temp a loro dedicati** leggi da pagina 54 a 63 e cerca la stella ★

**CHI
TI PUÒ AIUTARE
IN CGIL**

Il Sistema delle tutele e dei Servizi CGIL

La CGIL offre un insieme di servizi presenti su tutto il territorio nazionale in grado di dare informazioni, aiuto, assistenza e tutela ai lavoratori e alle lavoratrici. Il *Sistema delle tutele e dei Servizi 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 e Legali (UVL)**, presenti all'interno delle Camere del lavoro territoriali, offrono agli iscritti e alle iscritte un'ampia tutela dei diritti sanciti dai contratti e dalle leggi sul lavoro. Promuovono e gestiscono, se necessario, le azioni legali davanti alla magistratura competente.

Gli UVL possono aiutarti in caso di:

- licenziamenti individuali;
 - provvedimenti disciplinari;
 - lavoro nero e irregolare;
 - controllo contratto;
 - busta paga e TFR;
 - recupero crediti da lavoro;
 - trasferimenti individuali;
 - modifica mansioni, mobbing;
 - fallimenti e procedure concorsuali;
 - consulenza legale.
- **Il patronato INCA** promuove e tutela i diritti previdenziali, sociali e assistenziali (pensioni, assegno al nucleo familiare, NASpl ecc.) dei lavoratori e delle lavoratrici, dei pensionati e delle pensionate, dei cittadini e delle cittadine, dei/delle migranti attraverso informazione, assistenza e consulenza. È

presente su tutto il territorio nazionale e negli Stati esteri dove è consistente la comunità italiana.

www.inca.it

Rivolgiti al patronato se hai bisogno di aiuto per:

- la pensione;
- invalidità civile e disabilità;
- infortuni e malattie professionali;
- disoccupazione e mobilità;
- sostegno alla famiglia;
- cittadini stranieri.

- **I centri di assistenza fiscale CAAF CGIL** assistono lavoratori e lavoratrici subordinati/e, autonomi/e e pensionati/e nell'adempimento degli obblighi fiscali: dichiarazione dei redditi, TASI, IMU, calcolo dell'ISEE, versamento dei tributi locali, gestione e tenuta partita iva.

www.cafcgil.it

Rivolgiti al CAAF CGIL se hai bisogno di aiuto per:

- ISEE, 730 e UNICO
- Dichiarazioni IMU
- RED: Certificazioni Redditi INPS
- Pratiche di successione
- Contenzioso tributario
- Volture catastali
- Riunioni di usufrutto
- Registrazione Contratti Affitto

- **Lo Sportello Immigrati** della CGIL è presente in tutte le Camere del lavoro come punto di riferimento per tutti i lavoratori e le lavoratrici stranieri/e che soggiornano nel nostro Paese, dove possono ricevere consulenze, sostegno e risposte ai tanti e vari problemi che devono affrontare. La

funzione dello Sportello è quella di garantire e tutelare il rispetto del diritto di cittadinanza, aiutare la persona migrante nella conoscenza e nel funzionamento delle istituzioni, delle leggi e dei contratti di lavoro in Italia. In particolare, lo Sportello Immigrati fornisce assistenza, consulenza e informazioni relativamente a:

- assistenza gratuita, tramite il Patronato INCA, per la compilazione telematica delle domande di rilascio/rinnovo del **permesso di soggiorno** e della carta di soggiorno;
 - distribuzione e assistenza per la compilazione della modulistica del **ricongiungimento familiare**, della **cittadinanza**, del **decreto flussi**;
 - orientamento e informazioni sulle condizioni e le modalità dei **ricorsi** contro i dinieghi del permesso di soggiorno, le espulsioni e sulla legislazione italiana sull'immigrazione in generale;
 - orientamento e supporto per le pratiche e le procedure di accesso ai vari servizi della città.
- **I SOL (Servizi Orienta Lavoro)** assistono le persone in cerca di lavoro e nel re-inserimento nel mercato del lavoro, che devono scegliere un percorso di istruzione/formazione, che hanno necessità di essere informate e supportate in una fase di transizione o di scelte da compiere, con ripercussioni in ambito lavorativo, formativo e personale. Aiutano a definire un progetto professionale, a conoscere l'offerta formativa e a utilizzare con efficacia gli strumenti di ricerca (CV, colloquio di lavoro, banche dati, concorsi).

www.solcgil.it

I servizi in convenzione

- **Federconsumatori** è un'associazione senza scopo di lucro che ha come obiettivi prioritari l'informazione e la tutela di consumatori e utenti.
- **Sunia** è il sindacato degli inquilini privati e degli assegnatari di edilizia pubblica.
- **Auser** è un'associazione di volontariato e di promozione sociale impegnata nel favorire l'invecchiamento attivo e valorizzare il ruolo degli anziani nella società.

Le categorie della CGIL

- **FILCAMS** www.filcams.cgil.it
commercio, turismo, mense e servizi
- **FILCTEM** www.filctemcgil.it
chimica, tessile, energia, manifatture
- **FILLEA** www.filleacgil.it
edilizia, legno e affini
- **FILT** www.filtcgil.it
trasporti
- **FIOM** www.fiom.cgil.it
metallmeccanica
- **FISAC** www.fisac-cgil.it
credito e assicurazioni
- **FLAI** www.flai.it
agroindustria e difesa dell'ambiente

- **FLC** www.flccgil.it
scuola, università e ricerca

- **FP** www.fpcgil.it
pubblico impiego

- **SLC** www.slc-cgil.it
comunicazioni, radio televisivo, grafici, carta

- **SPI** www.spi.cgil.it
pensionati e pensionate

- **NidiL** www.nidil.cgil.it

rappresenta e tutela i lavoratori e le lavoratrici assunti/e con **contratto di somministrazione** dalle agenzie per il lavoro (ex-interinali), collaboratori e collaboratrici coordinati/e e continuativi/e, occasionali e sportivi, autonomi/e con partita IVA non imprenditori e senza dipendenti.

NidiL, inoltre, con la CGIL e le categorie, organizza e tutela i/le disoccupati/e, inoccupati/e e tirocinanti ed è impegnato nella lotta contro la precarietà e l'utilizzo improprio dei rapporti di lavoro parasubordinato e autonomo; quando questi sono utilizzati in modo corretto e/o rispondono a chiare scelte dei lavoratori e delle lavoratrici, contratta con loro migliori diritti e tutele.

LE SEDI NidiL CGIL

Le sedi NidiL CGIL con gli **Sportelli Sindacali** sono presenti in tutto il territorio nazionale per offrire informazioni, assistenza e tutela.

Cerca la sede NidiL CGIL più vicina



www.nidil.cgil.it

DIGITA CGIL

Digita è lo strumento digitale pensato da CGIL per semplificare il rapporto con gli utenti e gli iscritti; per registrarti compila il form di adesione che trovi su **www.digitacgil.it**.

DigitaCGIL è anche un'app per il tuo cellulare. Scaricala ora e verifica i servizi attivi nella tua regione.

Con DigitaCGIL puoi:

- Consultare la tua documentazione e le tue pratiche CGIL;
- Richiedere una pratica online;
- Fissare un appuntamento in sede e gestire appuntamenti già fissati;
- Tenerti aggiornato sulle scadenze fiscali;
- Iscriverti alla CGIL o consultare le tue tessere di iscrizione al sindacato.

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 sicure/i in un mondo del lavoro che cambia velocemente.

Pubblicazione aggiornata a gennaio 2026

e realizzata a cura di: Giuseppe Cillis, Francesco D'Alessandro,
Luisa Diana, Davide Franceschin, Loredana Guerrieri,
Anna Francesca Mannai, Francesco Melis, Maria Giorgia Vulcano.

Immagine di copertina:
Banksy "Agency Job" (2009)



Nidil CGIL Nazionale

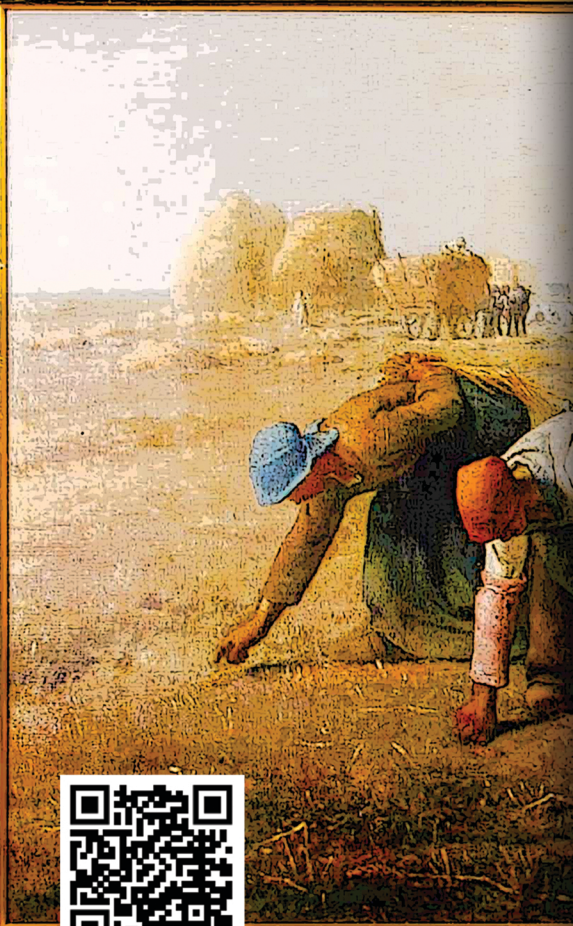
Via Michelangelo Buonarroti, 51 - 00185 Roma

www.nidil.cgil.it

email: nidil@nidil.cgil.it

tel. 06 44340140

Questa guida è realizzata con il contributo di Ebitemp.



www.nidil.cgil.it