SOMMINISTRAZIONE
Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL

L'intesa, raggiunta a conclusione di un articolato percorso negoziale, riguarda le principali tematiche poste in piattaforma. Tra i punti caratterizzanti: misure per favorire la ***continuità occupazionale****, diritto mirato a* ***percorsi di qualificazione e ricollocazione professionale****, rafforzamento delle tutele previste dal sistema di* **welfare di settore***, anche nei periodi di non lavoro, valorizzazione e* ***incentivazione del contratto a tempo indeterminato*** *e consolidamento della* ***parità di trattamento*** *e dei* ***diritti individuali****.*

TEMPI DETERMINATI

DURATA MASSIMA della successione dei contratti a termine tra lavoratore e agenzia stabilita in:

- **24 mesi** presso unico utilizzatore o altro termine previsto dal CCNL dell'utilizzatore
- **48 mesi** nel caso di somministrazione presso diversi utilizzatori

REGIME TRANSITORIO

Per favorire la continuità occupazionale i periodi di lavoro a termine svolti con la medesima agenzia dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2018, sono conteggiati **max 12 mesi**.

PROROGHE

- **Max 6 volte** in caso di rapporti di lavoro di durata fino a 24 mesi o max 8 volte se il CCNL dell'utilizzatore indica durata diversa
- **Max 8 volte** per lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati o comunque privi di impiego da almeno 12 mesi. Stesso limite per specifiche tipologie di lavoratori individuati dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale e lavoratori con disabilità.

In caso di somministrazione lavoro presso una PA le nuove disposizioni non si applicano

MONTE ORE GARANTITO

Si supera la natura sperimentale dell'istituto, che si articola in due modalità:

- Per il **MOG a tre mesi**: rivisti i settori di utilizzo; estesa a 8 ore (da 6) l'eventuale fascia alternativa con il consenso del lavoratore; **maggiorazione del 10%** in caso di non rispetto del preavviso di variazione della fascia semplificazione e rafforzamento del consolidamento in caso di prestazioni eccedenti il MOG
- Previsto **MOG a un mese** in quattro ambiti settoriali (Ristorazione collettiva, agenzie di viaggio, servizi alla persona e alloggio); compenso garantito al 30%; obbligo di comunicazione preventiva alle organizzazioni sindacali territoriali, intesa obbligatoria in caso di proroga e/o rinnovo presso stesso utilizzatore.

Introdotta norma di conguaglio in favore del lavoratore nel caso in cui le ore prestate in regime di MOG siano state inferiori all'orario minimo previsto dal CCNL dell'utilizzatore.

DIRITTO MIRATO ALLA FORMAZIONE

Definito per la prima volta contrattualmente un diritto mirato alla formazione dei lavoratori somministrati finalizzato a **sostenere la continuità occupazionale**. I beneficiari di questa nuova misura sono i lavoratori somministrati con 110 giorni di lavoro e disoccupati da almeno 45 giorni e quelli al termine della procedura di articolo 25 (alla fine del rapporto a tempo indeterminato). Su attivazione del lavoratore attraverso l'**assistenza dello Sportello Sindacale**, le Apl dovranno prendere in carico il lavoratore, effettuare orientamento e bilancio delle competenze e offrire un corso di formazione di almeno 30 ore.

TEMPI INDETERMINATI

- **Aumento dell'indennità di disponibilità a 800 euro in caso di full time**
- Diritto all'aspettativa non retribuita in disponibilità in caso di altro lavoro
- Incentivi alle Apl che ricollocano il lavoratore al termine della missione

L'articolo 25 viene modificato:

- Accordo sottoscritto direttamente con le agenzie, quindi più vicino al lavoratore
- **Aumento** del compenso durante l'articolo 25 dagli attuali 850 a **1.000 euro**
- Procedura attivabile solo dopo 6 mesi di lavoro
- Aumentato il periodo a 8 mesi per gli over 55enni
- Durata minima dell'attività formativa è stabilita in 60 ore
- Periodo massimo procedura 24 mesi anche con ricollocazione/i temporanea/e

CISL FeLSA CISL Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi Atipici

CGIL NUOVE IDENTITA' DI LAVORO

UILTemp

SOMMINISTRAZIONE
Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL

PARITÀ DI TRATTAMENTO E DIRITTI INDIVIDUALI

- **Parificazione dei minimi orari** dei somministrati a quelli dei dipendenti diretti in caso il CCNL dell'utilizzatore preveda calcolo su base oraria
- **Parificazione trattamento economico** in caso di:

o **Maternità obbligatoria**, anche anticipata, per lavoratrici a tempo indeterminato anche nel caso in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione (come da CCNL applicato dall'utilizzatore)

o **Infortunio sul lavoro** fino a chiusura formale dell'infortunio nel caso in cui perduri oltre il termine della missione

- Esclusione dal conteggio del periodo massimo di malattia (**comporto**) delle giornate di assenza per terapie salvavita, trattamenti oncologici e per malattie ingravescenti.

CLAUSOLA SOCIALE

- Rafforzato il **diritto di informazione** e di confronto prima dell'operatività degli appalti
- Non dovuto il **preavviso** all'agenzia cedente in caso di cambio appalto

PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ DI SETTORE - Formatemp, Ebitemp, Fon.Te

- **Aumento** della prestazione di Sostegno al reddito 110gg + 45gg: da 750 a **1.000 euro**
- **Nuova prestazione di 780 euro** per lavoratori con 90 gg. di lavoro e 45 di disoccupazione
- Mobilità territoriale: sostegno alle spese di trasferimento del lavoratore fino ad un massimo di **3.500 euro**
- Ampliamento della platea dei beneficiari delle **prestazioni Ebitemp** e semplificazione burocratica delle procedure di presentazione delle richieste
- Mantenuto e rifinanziato l'attuale sistema di incentivazione alle adesioni a **Fon.Te**, con possibilità di aderire con quote inferiori al 100% del Tfr.

FORMAZIONE

Sulle attività di formazione vengono confermate in generale le previsioni del precedente CCNL anche in tema di formazione continua (Form&GO)

Istituito il **Libretto formativo individuale del lavoratore** nel quale sarà riportata tutta la formazione effettuata attraverso Forma.Temp

DIRITTO D'ASSEMBLEA E DIRITTI SINDACALI

- Rafforzato il **diritto di assemblea**: solo eccezionalmente fuori dal luogo di lavoro
- In caso di **RSA**, prevedendo delle soglie per unità produttiva in base al numero dei lavoratori presenti e agli iscritti; ore mensili di permesso retribuite aumentate a **11**
- Definizione delle soglie e del numero delle **RSU**

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Viene affidata al secondo livello di contrattazione la possibilità di realizzare **intese per la continuità occupazionale dei lavoratori, la stabilizzazione e la ricollocazione.**

CISL FeLSA CISL Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi Atipici
www.felsa.cisl.it

CGIL NUOVE IDENTITA' DI LAVORO
www.nidil.cgil.it

UILTemp
www.uiltemp.it