



COORDINAMENTO
PER L'OCCUPAZIONE

**NESSUNO
ESCLUSO**

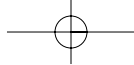


**GUIDA
AL LAVORO
IN
SOMMINISTRAZIONE**

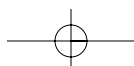
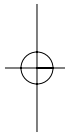
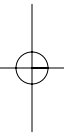


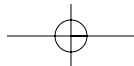
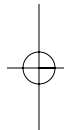
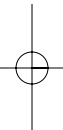
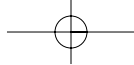
COORDINAMENTO
PER L'OCCUPAZIONE

Via Lucullo, 6 - 00187 ROMA
Tel. 06 4753337-351
fax 06 4753346
e-mail: cpo@uil.it



IL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE





INDICE

INTRODUZIONE	Pag. 5
---------------------------	--------

IL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

1. IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- La somministrazione di lavoro: connotati essenziali	Pag. 7
- La forma scritta a pena di nullità	Pag. 7
- Gli elementi sostanziali del contratto	Pag. 8
- L'obbligo di comunicazione al lavoratore	Pag. 9
- La tipologia e la durata del contratto di somministrazione	Pag. 9
- Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato (o a termine)	Pag. 10
- Il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato	Pag. 11
- La somministrazione vietata	Pag. 12

2. IL CONTRATTO DI LAVORO

TRA AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE E LAVORATORE

- Il contratto di lavoro somministrato: schema negoziale e durata	Pag. 13
- La disciplina del rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore	Pag. 14
- Il periodo di prova	Pag. 14
- La risoluzione del rapporto di lavoro	Pag. 15
- L'interruzione anticipata della missione	Pag. 15
- Il preavviso di recesso (lavoratori a tempo indeterminato)	Pag. 16
- La proroga del termine	Pag. 16
- L'indennità di disponibilità	Pag. 16
- Il computo del lavoratore in somministrazione in organico	Pag. 17

3. LA RETRIBUZIONE

- Il principio di parità di trattamento	Pag. 18
- I soggetti su cui gravano gli obblighi retributivi	Pag. 18
- La retribuzione e la contrattazione nazionale ed aziendale	Pag. 19
- La busta paga	Pag. 21
- I premi di risultato	Pag. 22

4. IL DIRITTO ALLA SICUREZZA ED ALLA TUTELA DELLA SALUTE SUI LUOGHI LAVORO

- La ripartizione degli obblighi di sicurezza tra agenzia di somministrazione ed impresa utilizzatrice da legge e da contratto	Pag. 23
- La sorveglianza sanitaria e la cartella sanitaria di rischio	Pag. 25
- La tutela assicurativa antinfortunistica	Pag. 25
- Cosa deve fare il lavoratore in somministrazione	

	se subisce un infortunio sul lavoro	Pag. 26
-	Il trattamento economico in caso di infortunio	Pag. 26
-	L'indennità integrativa in caso di infortunio	Pag. 27
-	Il periodo di comporta	Pag. 27
5.	LA TUTELA DELLA MALATTIA	
-	Gli obblighi del lavoratore in somministrazione	Pag. 28
-	I diritti del lavoratore in somministrazione	Pag. 29
-	Il trattamento economico del lavoratore in somministrazione	Pag. 29
-	La tutela sanitaria integrativa	Pag. 30
6.	I DIRITTI SINDACALI	
	I diritti di riunione	Pag. 31
-	Il sistema di rappresentanza sindacale	Pag. 32
-	L'informazione ai lavoratori	Pag. 33
7.	LA TUTELA DELLA MATERNITÀ	
-	I diritti e i doveri del lavoratore in somministrazione	Pag. 33
-	I congedi parentali	Pag. 34
8.	LE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO	
-	L'indennità di disoccupazione ordinaria	Pag. 35
-	L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti	Pag. 36
9.	LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	
-	Le diverse tipologie di interventi formativi	Pag. 37

INTRODUZIONE

La somministrazione di lavoro è un istituto che ben rappresenta la più complessiva riforma che ha interessato il nostro sistema all'interno del mercato del lavoro. Negli ultimi anni si è passati dal monopolio pubblico del collocamento, con relativa chiamata numerica in vigore appena 15 anni fa, ad un modello che liberalizza totalmente l'avviamento al lavoro riconoscendo ed autorizzando i privati a divenire essi stessi dei collocatori all'impiego.

Dopo una prima fase di transizione che ha visto nascere ed operare le imprese di fornitura di lavoro temporaneo - e della esclusività del loro oggetto sociale - si è arrivati alla costituzione delle Agenzie per il Lavoro che a tutto campo operano nell'orientamento, nella formazione, e nell'inserimento al lavoro, collaborando anche, attraverso regimi di convenzione, con il sistema dei servizi pubblici all'impiego.

Il nostro sistema giuslavoristico, adeguandosi alle spinte di modernizzazione mosse dall'Unione Europea e alla nuova dimensione dei mercati, si è dunque quasi totalmente rinnovato. L'impatto che tali riforme hanno avuto nel nostro Paese ha costituito uno dei fattori più incisivi ed interessanti per il cambiamento della nostra dimensione sociale ed ha altresì influenzato tutto il sistema di relazioni industriali incidendo sulla contrattazione e più in generale sull'esistente sistema dei diritti del lavoro.

Viviamo così un momento che possiamo definire di grande turbolenza: i cambiamenti intervenuti non si sono ancora assestati ed altri continuano ad avvicinarsi sia a causa dell'evoluzione normativa sia per l'effetto di una competitività crescente tra tutti i soggetti del mercato stesso.

Queste continue modifiche delle leggi e delle relazioni di lavoro portano spesso però confusione ed i diritti e le tutele vigenti rischiano di restare poco chiari per i lavoratori, disorientati dalla dispersione normativa. Ma c'è di più: il nostro mercato del lavoro si è accresciuto attraverso l'immigrazione di molti extracomunitari che, proprio perché stranieri, non conoscono le regole vigenti o le apprendono solo attraverso le pratiche con le quali entrano in relazione di lavoro, e soltanto in quel momento.

Tentare di articolare perciò in questa piccola guida i diversi principi normativi e contrattuali di ogni singolo istituto, se da una parte vuol essere un contributo pratico all'assistenza, dall'altro vuol evidenziare proprio la più generale necessità di intervenire nel mercato del lavoro accompagnando le innovazioni con un'attenta informazione di queste.

Il disorientamento del lavoratore oggi è infatti rappresentato dalla difficoltà di conoscere e quindi esigere i diritti che le leggi e i contratti stessi gli riconoscono – soprattutto in quelle relazioni di lavoro, come la somministrazione, nelle

quali si lavora per un'impresa pur non avendo con essa costituito alcun rapporto effettivo. E' la nota triangolazione che affievolisce il rapporto diretto tra datore ed esecutore di lavoro, distinguendo la relazione di dipendenza dalla prestazione, la quale si svolge in altri luoghi, con altri rapporti ecc.; ed è poi purtroppo il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro e sulle relative responsabilità in ordine alle tutele e prevenzioni che evidenzia la debolezza di un sistema legislativo non totalmente adeguato ai bisogni dei lavoratori coinvolti in queste tipologie di lavoro.

La revisione della normativa vigente è nuovamente in discussione e al di là delle differenze sugli indirizzi da perseguire, è auspicabile che non resti disatteso il bisogno primo del mondo del lavoro: avere certezza e trasparenza nelle norme e soprattutto che siano rafforzate le responsabilità sociali di quei soggetti che vengono a diverso titolo chiamati ad operare nel campo dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Questo è del resto probabilmente stato uno dei segni distintivi dell'ultima revisione normativa – o almeno ci piace attribuirglielo – che ha trasformato le vecchie imprese di lavoro temporaneo in Agenzie per il Lavoro, facendole diventare i potenziali attori delle mediazioni, che selezionano, formano ed avviano secondo le dinamiche e i fabbisogni del mercato ma che si prendono altresì in carico i diritti soggettivi, i percorsi professionali, le esigenze particolari di riqualificazione e reinserimento dei singoli lavoratori per i quali e con i quali lavorano.

Le relazioni sindacali realizzate in questi anni hanno teso proprio a rafforzare la responsabilità di questi nuovi datori di lavoro con i quali si sono costruite intese che hanno integrato le indennità di infortunio, che hanno permesso ai nuovi lavoratori l'accesso al credito bancario, l'accesso alla formazione professionale; che gli hanno riconosciuto un'assistenza sanitaria integrativa, che hanno rafforzato la loro posizione previdenziale: insomma una serie di misure tese a riequilibrare i contraccolpi avuti sulle effettive condizioni di lavoro.

L'auspicio quindi è che si possa riprendere a discutere e a riformare partendo non da questioni di principio ideologico ma dagli effettivi bisogni del mercato, i cui numeri rappresentano uomini e donne che in questa nuova dimensione sociale vivono difficoltà di certezza e di continuità del reddito, in continue e differenti condizioni di lavoro che possono avere in sé un potenziale di precarizzazione.

Non servono quindi né sterili denunce né tacite accondiscendenze alle leggi del mercato: servono invece efficaci risposte ai bisogni dei lavoratori che sono la vera e vivace ricchezza del Paese.

CARMELO PRESTILEO

COORDINATORE NAZIONALE CPO-UIL

1. IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO: CONNOTATI ESSENZIALI

La somministrazione di lavoro è una tipologia di impiego flessibile che coinvolge tre soggetti:

- **l'impresa utilizzatrice:** soggetto che si avvale dell'attività del lavoratore in somministrazione;
- **l'agenzia di somministrazione:** ente debitamente autorizzato e accreditato che somministra la manodopera;
- **il lavoratore in somministrazione:** il lavoratore, che assunto da un datore di lavoro (agenzia di somministrazione), svolge le proprie prestazioni lavorative per uno o più datori di lavoro (imprese utilizzatrici).

Proprio per questo suo carattere "tripartito", la somministrazione di lavoro si contraddistingue per l'esistenza di due datori di lavoro e per il coordinamento tra due diversi contratti:

- **il contratto di somministrazione** (di natura commerciale) - stipulato tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice - è il contratto mediante il quale l'agenzia di somministrazione si impegna verso l'impresa utilizzatrice all'invio di uno o più lavoratori subordinati assunti dall'agenzia, perchè svolgano la propria attività soggiacendo al potere direttivo e di controllo dell'impresa utilizzatrice.
- **il contratto di lavoro "somministrato":** contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore.

LA FORMA SCRITTA A PENA DI NULLITÀ

Il contratto di somministrazione, vale a dire il contratto commerciale tra l'agenzia e l'impresa utilizzatrice, deve essere stipulato in forma scritta (art. 21, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003) obbligatoriamente, cioè pena la nullità del contratto stesso.

Questo significa, in termini pratici, che in mancanza di forma scritta, il con-

tratto di somministrazione è nullo e il lavoratore viene considerato, a tutti gli effetti di legge, un lavoratore dipendente dell'impresa utilizzatrice.

GLI ELEMENTI SOSTANZIALI DEL CONTRATTO

Gli elementi del contratto di somministrazione previsti dalla legge sono i seguenti: (art. 21, comma 1, lett. a-k, del D.Lgs. n. 276/2003)

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'agenzia di somministrazione;
- b) il numero di lavoratori coinvolti dalla somministrazione;
- c) le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per quanto concerne la somministrazione a tempo determinato;
- d) la tipologia dell'attività o del servizio interessato nel caso di somministrazione a tempo indeterminato;
- e) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione individuali e collettive adottate;
- f) la data di inizio del contratto di somministrazione e la durata prevista dello stesso in caso di somministrazione a tempo determinato.
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) l'assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.
- j) l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

La mancata indicazione espressa nel contratto di somministrazione dei suddetti elementi è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250 carico dell'agenzia di somministrazione e dell'impresa utilizzatrice. Inoltre,

nell'indicare gli elementi del contratto di somministrazione, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi. Ciò vuol dire, l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice hanno l'obbligo di recepire nei singoli e diversi ambiti - normativi e retributivi - tutte le indicazioni contenute nei contratti collettivi applicati o applicabili.

Anche il mancato adempimento di tale obbligo è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250 a carico dell'agenzia di somministrazione e dell'impresa utilizzatrice (art. 18, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003).

L'OBLIGO DI COMUNICAZIONE AL LAVORATORE

Gli elementi sostanziali del contratto di somministrazione stipulato tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, che devono essere comunicati per iscritto al prestatore di lavoro da parte dell'agenzia di somministrazione all'atto della stipulazione del contratto di lavoro o all'atto dell'invio presso l'impresa utilizzatrice.

La violazione del suddetto obbligo è punita con la **sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250** a carico dell'agenzia di somministrazione. (art. 18, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003).

Inoltre l'impresa utilizzatrice ha alcuni obblighi precisi: è tenuta ad informare il lavoratore se le mansioni assegnate comportano rischi specifici, è tenuta a tutti gli obblighi di protezione, risponde in solido con l'azienda fornitrice degli obblighi retributivi e contributivi.

LA TIPOLOGIA E LA DURATA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione tra l'Agenzia e l'impresa utilizzatrice può essere:

- **a termine o a tempo determinato**: i lavoratori vengono assegnati all'impresa utilizzatrice per un periodo predeterminato e definito nel contratto dall'inizio;
- **a tempo indeterminato (c.d. staff leasing)**: i lavoratori vengono assegnati all'impresa utilizzatrice senza limiti temporali predefiniti. Tale tipologia è stata introdotta e regolamentata nel nostro ordinamento dalla Legge n. 30/2003 e dal suo decreto attuativo D.Lgs. n. 276/2003.

IL RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO (o a termine)

La somministrazione di lavoro a termine o a tempo determinato è ammessa se vi sono **ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo**, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore (art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003).

Le suddette ragioni, esattamente e precisamente specificate, (sono le stesse che il legislatore ha indicato con riferimento al ricorso al contratto a tempo determinato ex D.Lgs. n. 368/2001) e obbligano l'imprenditore/utilizzatore che vuole avvalersi di lavoratori somministrati dipendenti regolari dell'agenzia di somministrazione a motivare puntualmente il contratto sulla base delle sue effettive esigenze.

Qualora il contratto di somministrazione a tempo determinato sia stipulato senza l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che lo legittimano è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250 a carico dell'agenzia di somministrazione e dell'impresa utilizzatrice (art. 18, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003).

Le suddette causali che ammettono il ricorso alla somministrazione a termine non devono ricorrere necessariamente tutte insieme, ma possono sussistere anche separatamente.

Con riferimento all' "ordinaria attività" dell'impresa utilizzatrice, si deve far riferimento alle mansioni tipiche e non eccezionali che devono essere svolte all'interno dell'azienda, sebbene a cadenza periodica o comunque temporale (esempio, per far fronte a picchi produttivi temporanei o per sostituire lavoratori assenti).

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato soltanto dalle Agenzie di somministrazione che sono iscritte alla prima sezione dell'Albo informatico delle Agenzie, cioè le agenzie definite "generaliste" che, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003, possono svolgere qualsiasi forma di somministrazione, sia a termine sia a tempo indeterminato (Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22 febbraio 2005, n. 7).

Circa i limiti quantitativi di ricorso ed utilizzazione della somministrazione a tempo determinato, questi sono individuati, anche in misura non uniforme, dai CCNL stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003).

Il mancato rispetto dei suddetti limiti quantitativi è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250 a carico dell'agenzia di somministrazione e dell'impresa utilizzatrice (art. 18, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003).

IL RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, vale a dire l'impegno da parte dell'Agenzia a fornire lavoratori senza alcun termine temporale, è ammessa soltanto nei casi tassativamente indicati dal legislatore, di seguito elencati (art. 20, comma 3, lett. a) del D.Lgs. n. 276/2003):

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Si tratta sostanzialmente di attività collaterali a quelle principali dell'impresa. Va, però, precisato che, oltre a tali casi espressamente previsti dal legislatore, la contrattazione collettiva di livello nazionale o territoriale può individuare ulteriori ipotesi di legittima stipulazione del contratto di somministrazione a tempo

indeterminato (Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 22 febbraio 2004, n. 7).

Qualora il contratto di somministrazione a tempo indeterminato sia stipulato al di fuori delle sopra citate ipotesi è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250 a carico dell'agenzia di somministrazione e dell'impresa utilizzatrice (art. 18, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003).

Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato può essere stipulato sia dalle Agenzie di somministrazione che sono iscritte alla prima sezione dell'Albo informatico delle Agenzie, cioè le agenzie definite "generaliste" sia dalle agenzie di tipo "specialista", cioè quelle iscritte alla seconda sezione dell'Albo informatico delle Agenzie, (Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22 febbraio 2005, n. 7).

LA SOMMINISTRAZIONE VIETATA

Sia con riferimento alla somministrazione a termine sia con riferimento a tempo indeterminato, i casi in cui la somministrazione è vietata sono i seguenti (art. 20, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003):

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991);
- c) da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (art. 4 del D.Lgs. n. 626/94)

In caso di somministrazione vietata è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250 a carico dell'agenzia di somministrazione e dell'impresa utilizzatrice (art. 18, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003).

2. IL CONTRATTO DI LAVORO TRA AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE E LAVORATORE

IL CONTRATTO DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE: SCHEMA NEGOZIALE E DURATA

Il contratto stipulato tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore non ha una precisa denominazione giuridica, ma viene comunemente definito **“contratto di lavoro somministrato”**.

Lo schema negoziale che l'agenzia di somministrazione e lavoratore possono utilizzare, è regolato dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 febbraio 2005, n. 7, con la distinzione:

- in caso di **somministrazione a tempo indeterminato** è possibile stipulare – in presenza dei requisiti formali e sostanziali previsti dalla legislazione del lavoro – contratti a tempo indeterminato, a termine, a coppia, a tempo parziale, intermittente, compreso quelli di apprendistato e di inserimento.
- in caso di **somministrazione a tempo determinato (o a termine)** non è possibile stipulare contratti di inserimento o di lavoro intermittente.

Il lavoratore può essere assunto dall'agenzia di somministrazione sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato (art. 22 del D.Lgs. n. 276/2003), indipendentemente dalla durata del contratto di somministrazione stipulato tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice (a tempo determinato o indeterminato).

In caso di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice) il lavoratore può essere assunto sia a termine sia a tempo indeterminato. Al riguardo, si precisa che:

- 1) se il lavoratore è assunto a termine o a tempo determinato, l'agenzia di somministrazione provvederà a sostituire il lavoratore per il quale il termine sia venuto a scadenza, fatta salva la possibilità di proroga del contratto.
- 2) se il lavoratore è assunto a termine o a tempo indeterminato, l'estinzione del contratto di somministrazione a tempo indeterminato per fine lavori può costituire giustificato motivo oggettivo per il licenziamento

del lavoratore. Si applica, infatti, la normativa vigente in materia di licenziamento individuale (art. 3 della Legge n. 604/1966).

Anche nei casi di contratti commerciali a tempo determinato l'Agencia può assumere anche con contratti a tempo indeterminato (tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice).

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO TRA AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE E LAVORATORE

La durata del contratto di somministrazione (stipulato tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice) influisce sul rapporto di lavoro che viene ad instaurarsi tra agenzia di somministrazione e lavoratore:

- in caso di **somministrazione di lavoro a tempo determinato o a termine** (tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice), il rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore segue la disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/2001 - che regola la fattispecie del lavoro a tempo determinato – per quanto compatibile e in ogni caso con esclusione delle disposizioni dettate in tema di proroga e di successione di più contratti a termine (art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003).
- in caso di **somministrazione di lavoro a tempo indeterminato** (tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice), il rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore è soggetto per legge alla disciplina generale dei rapporti di lavoro subordinato, di cui al codice civile e alle leggi speciali (art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003).

IL PERIODO DI PROVA

Per il periodo di prova, il CCNL 23 settembre 2002 distingue tra contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Per i **rapporti di lavoro a tempo indeterminato** con l'Agencia di somministrazione, sono previsti:

- **6 mesi di calendario per i lavoratori del gruppo A** (lavoratori di elevato contenuto professionale, quali dirigenti, quadri ed impiegati direttivi);
- **50 giorni di servizio effettivo per i lavoratori del gruppo B** (lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosid-

dette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa, ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze tecnico/pratiche);

- **30 giorni di servizio effettivo per i lavoratori del gruppo C** (lavoratori qualificati e d'ordine che eseguono il lavoro sotto la guida ed il controllo di altri).

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato con l'Agenzia di somministrazione, è previsto un periodo di prova per ogni singola missione. La durata del periodo di prova è di un giorno per ogni 10 giorni di calendario e l'arrotondamento opera per le frazioni superiori ai 5 giorni.

Sia in caso di contratto a tempo indeterminato sia in caso di contratto a tempo determinato, la pattuzione del periodo di prova deve risultare da atto scritto.

LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di assunzione del lavoratore a tempo determinato, il contratto di lavoro si risolve alla scadenza del termine o prima della scadenza del termine qualora sussistano i presupposti per il licenziamento per giusta causa.

In caso di assunzione del lavoratore a tempo indeterminato, se viene meno la missione presso l'impresa utilizzatrice, il lavoratore viene posto in disponibilità o rimane alle dipendenze dell'agenzia di somministrazione, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto secondo quanto statuito dell'art. 20, comma 2 del del D.Lgs. n. 276/2003 (Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 febbraio 2005, n. 7)

L' INTERRUZIONE ANTICIPATA DELLA MISSIONE

Secondo quanto previsto dal CCNL 23 settembre 2002, nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza prefissata per cause diverse dalla giusta causa o dal mancato superamento del periodo di prova, il lavoratore in somministrazione:

- può essere impiegato in un'altra missione, nella stessa area professionale in cui è stato precedentemente impiegato;
- può partecipare ad interventi formativi nell'ambito di programmi aziendali o programmi dell'Ente bilaterale della zona di residenza;
- può essere utilizzato per prestazioni lavorative presso l'agenzia di somministrazione, in mansioni compatibili per attività e professionalità con quelle del lavoratore.

IL PREAVVISO DI RECESSO (LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO)

I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione hanno l'obbligo del preavviso di recesso.

I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese, e sono stabiliti – dal CCNL 23 settembre 2002 - in base all'inquadramento e all'anzianità di servizio presso l'agenzia di somministrazione.

In caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità sostitutiva equivalente ad un importo giornaliero ottenuto dividendo la somma delle retribuzioni o delle indennità di disponibilità degli ultimi 12 mesi per 365 giorni moltiplicando il risultato per i giorni di preavviso spettanti.

LA PROROGA DEL TERMINE

In caso di assunzione a tempo determinato, il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può essere prorogato con il consenso del lavoratore per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dall'agenzia di somministrazione (art. 22, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003).

Il contratto collettivo nazionale per il lavoro temporaneo del 23 settembre 2002 prevede che il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi, fermo restando che - agli effetti retributivi - il periodo si configura come un'unica missione (art. 28 del CCNL).

La Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 febbraio 2005, n. 7 ha escluso, nei casi previsti dai contratti collettivi, l'applicabilità del limite di legge in base al quale è possibile prorogare solo contratti a termine di durata iniziale inferiore a tre anni e entro tale limite massimo. La suddetta Circolare ha precisato anche che la proroga deve essere giustificata da ragioni oggettive e che deve sussistere il vincolo dell'identità della attività per la quale il contratto di somministrazione era stato stipulato. L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga va fornita – salvo motivi di urgenza -, con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza originariamente prevista o successivamente prorogata e comunque non inferiore ai due giorni.

L'INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, per i periodi in cui non presta attività lavorativa, rimane a disposizione dell'agenzia di somministrazione in attesa di essere assegnato ad un'altra impresa utilizzatrice. Nei periodi in cui il lavoratore resta in attesa di assegnazione, a questi spetta un'indennità di disponibilità

– a titolo retributivo – (art. 22, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003) che non può essere inferiore a 350,00 € mensili (D.M. 10 marzo 2004, art. 1). Il contratto collettivo nazionale per il lavoro temporaneo ha stabilito che per i periodi di disponibilità venga corrisposta al lavoratore la somma di 516,00 € mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensiva di trattamento di fine rapporto.

IL COMPUTO DEL LAVORATORE IN SOMMINISTRAZIONE IN ORGANICO

Il lavoratore in somministrazione – sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato – non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 22, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003).

3. LA RETRIBUZIONE

IL PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO

Sotto il profilo legislativo, vige il principio di parità di trattamento, secondo cui il lavoratore in somministrazione ha diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello corrisposto ai lavoratori dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice, a parità di mansioni svolte (art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003).

Ciò vuol dire che il lavoratore in somministrazione ha diritto non solo alla stessa retribuzione dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice, ma anche agli stessi trattamenti "normativi", con riferimento cioè a quanto previsto dai contratti collettivi – nazionali e aziendali – ed alle prassi in uso.

Si precisa che, stando alla lettera della legge, il legislatore ha stabilito che il trattamento economico normativo non deve essere "complessivamente" inferiore: ciò significa che non deve essere necessariamente identico a quello dei lavoratori dipendenti, ma che l'obbligo di parità di trattamento può considerarsi rispettato anche nel caso in cui non si verifica una perfetta simmetria tra i due trattamenti con esclusivo riferimento a singoli profili del rapporto di lavoro come ad esempio, erogazioni economiche inerenti i premi di anzianità.

L'unica deroga prevista espressamente dalla legge all'obbligo di parità di trattamento riguarda i cosiddetti "lavoratori svantaggiati", cioè quelli che hanno difficoltà ad entrare o a rientrare nel mercato del lavoro. Infatti, ai sensi delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 276/2003, le agenzie di somministrazione, prevedendo un o specifico piano individuale di inserimento e reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro, nell'ambito di programmi di formazione e riqualificazione professionale realizzati dalla stessa agenzia di somministrazione, in concorso con Regioni, Province ed enti locali, possono assumere tali lavoratori e inviarli in missione senza però garantirgli un eguale trattamento economico rispetto ai dipendenti delle imprese ove andranno a lavorare.

I SOGGETTI SU CUI GRAVANO GLI OBBLIGHI RETRIBUTIVI

Il soggetto su cui grava l'obbligo di retribuzione del lavoratore in somministrazione è l'agenzia di somministrazione (l'assunzione dell'obbligo retributivo da parte dell'agenzia di somministrazione costituisce uno degli elementi essenzia-

li del contratto di somministrazione stipulato tra agenzia di somministrazione ed impresa utilizzatrice ex art. 21, comma 1, lett. h del D.Lgs. n. 276/2003).

Tuttavia, è correlato al principio di parità di trattamento il **principio di solidarietà**, in virtù del quale l'impresa utilizzatrice è obbligata in solido con l'agenzia di somministrazione a corrispondere ai lavoratori in somministrazione i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali (art. 23, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003).

Pertanto, l'impresa utilizzatrice in caso in cui l'Agenzia del lavoro non corrisponde ai lavoratori la retribuzione cui hanno diritto, ha l'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico e dei contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa nei confronti dell'agenzia di somministrazione (l'assunzione di tale obbligo da parte dell'impresa utilizzatrice costituisce uno degli elementi essenziali del contratto di somministrazione stipulato tra agenzia di somministrazione ed impresa utilizzatrice ex art. 21, comma 1, lett. k del D.Lgs. n. 276/2003).

Ai fini di una concreta applicazione del principio di parità di trattamento e di garantire realmente al lavoratore in somministrazione un trattamento economico-normativo non inferiore a quello dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice, il legislatore ha posto in capo all'impresa utilizzatrice l'obbligo di informare l'agenzia di somministrazione in merito ai trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili e l'obbligo di rimborsare all'agenzia di somministrazione gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro (art. 21, comma 2, lett. i e j).

Ciò comporta, in termini pratici, che l'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di comunicare all'agenzia di somministrazione la contrattazione aziendale applicabile ai propri dipendenti e di rimborsare tutti i trattamenti contrattuali conseguentemente erogati da questa ai lavoratori in somministrazione.

LA RETRIBUZIONE E LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE ED AZIENDALE

Il lavoratore in somministrazione, per la disciplina del proprio rapporto di lavoro deve far riferimento a due contratti collettivi nazionali - quello dell'impresa utilizzatrice e quello dell'agenzia di somministrazione - oltre agli accordi aziendali dell'impresa utilizzatrice.

Sotto il profilo contrattuale, il trattamento economico del lavoratore in somministrazione:

- è disciplinato dal contratto di lavoro che il lavoratore stipula con l'agenzia di somministrazione;
- deve tenere conto di quanto stabilito dal CCNL - suo datore di lavoro

“formale” (Contratto collettivo nazionale per il lavoro temporaneo del 23 settembre 2002);

- deve tenere conto di quanto previsto dal CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice – suo datore di lavoro “di fatto”.
- deve tenere conto dei trattamenti economici collettivi definiti a livello aziendale a favore dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

A) La contrattazione nazionale

Il contratto collettivo nazionale per il lavoro temporaneo del 23 settembre 2002, analogamente a quanto previsto dalla legge, prevede che il trattamento economico del lavoratore in somministrazione non deve essere inferiore a quello dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice di pari livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa (art. 19 del CCNL 23 settembre 2002).

Ciò significa che ai lavoratori in somministrazione spetta ogni trattamento economico previsto da accordi sindacali di qualsiasi genere, compresi gli accordi aziendali, a parità di inquadramento professionale.

Il CCNL 23 settembre 2002 (art. 19) ha stabilito che la retribuzione del lavoratore in somministrazione deve essere liquidata ogni mese, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno e che il coefficiente divisore orario utilizzato è quello del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice.

B) La contrattazione aziendale

Con riferimento alla contrattazione aziendale, va rilevato che le clausole inserite negli accordi aziendali - al fine di consentire l'estensione ai lavoratori somministrati degli importi economici spettanti ai dipendenti dell'impresa utilizzatrice di pari livello e svolgenti analoghe mansioni - sono diverse e dipendono dalle scelte gestionali/aziendali fatte dalle imprese e condivise dalle organizzazioni sindacali.

Al riguardo, è opportuno sottolineare che, nella prassi, può capitare che vengano inserite negli accordi aziendali delle clausole contrattuali finalizzate ad escludere l'erogazione di uno o più importi retributivi ai lavoratori in somministrazione, sul presupposto che le erogazioni in questione non sono compatibili con la natura temporanea della somministrazione di lavoro e sul rilievo che non sussiste l'equivalenza di mansioni richiesta ex art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003.

Nelle realtà aziendali è, poi, possibile che alcune clausole contrattuali prevedano il differimento dell'erogazione ai lavoratori in somministrazione degli importi previsti dalla contrattazione aziendale al momento dell'eventuale assunzione del lavoratore alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice, al termine del periodo di somministrazione. In maniera analoga, si possono trovare nella prassi delle clausole che prevedono l'aumento dei trattamenti retributivi spettanti ai

lavoratori in somministrazione in corrispondenza con la durata temporale della missione presso l'impresa utilizzatrice: in tal caso, ci possono essere scaglioni legati ad intervalli temporali definiti di svolgimento del rapporto di somministrazione presso l'impresa (es. settimane, mesi) oppure scaglioni legati alle eventuali proroghe del contratto di lavoro.

Sempre con riferimento alla contrattazione aziendale, da ultimo, va rilevato che un recente e consolidato orientamento giurisprudenziale tende a far prevalere gli accordi aziendali successivamente sottoscritti rispetto ai contratti collettivi nazionali stipulati in precedenza, qualora questi ultimi abbiano contenuti differenti rispetto agli accordi aziendali (vd. Cass. n. 2363 del 4 marzo 1998 e Cass. n. 4534 del 5 maggio 1998).

LA BUSTA PAGA

All'atto del pagamento della retribuzione al lavoratore in somministrazione deve essere consegnata la busta paga o un prospetto equivalente (art. 19 del CCNL 23 settembre 2002).

La busta paga è mensile.

Il pagamento e la consegna della busta paga deve avvenire tra il giorno 13 e il giorno 15 del mese successivo, presso le filiali dell'agenzia di somministrazione (art. 19 del CCNL 23 settembre 2002).

La busta paga deve contenere:

- la ragione sociale e il numero di iscrizione all'Albo dell'agenzia di somministrazione;
- il nome, il cognome e il codice fiscale del lavoratore;
- il mese a cui la retribuzione si riferisce;
- le singole voci retributive, nonché le trattenute;
- le ore di assemblea maturate e fruita nell'anno solare.

Nella busta paga i periodi orari e gli importi maturati devono essere indicati con chiarezza e qualora ci sia una contestazione su uno o più elementi della retribuzione, sia in pendenza del rapporto di lavoro sia dopo l'estinzione dello stesso, al lavoratore in somministrazione deve essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata (art. 19 del CCNL 23 settembre 2002).

Nella busta paga relativa alla retribuzione mensile non vengono erogati:

- i ratei di ferie maturate e non godute.

- i ratei di ROL (riduzione dell'orario di lavoro) maturato e non goduto.
- i ratei di festività soppresse.
- i ratei di tredicesima e quattordicesima maturate.
- i ratei di TFR (trattamento di fine rapporto) maturato (art. 19 del CCNL 23 settembre 2002).

Il contratto collettivo nazionale per il lavoro temporaneo del 23 settembre 2002, prevede che la maturazione dei suddetti ratei, ad eccezione del TFR, avviene in proporzione alle ore lavorate (e non a quelle contrattualmente dovute).

La liquidazione dei ratei di tredicesima, ferie, permessi non goduti, ecc... relativi all'intera missione avverrà alle normali scadenze previste dall'impresa utilizzatrice o alla cessazione del rapporto di lavoro se quest'ultimo è antecedente alle suddette scadenze (art. 19 del CCNL 23 settembre 2002).

Con riferimento alle ferie, qualora il lavoratore sia inviato in missione presso l'impresa utilizzatrice per un periodo superiore ai 6 mesi, l'agenzia di somministrazione, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze dell'impresa utilizzatrice, deve determinare il periodo di godimento delle ferie (art. 19 del CCNL 23 settembre 2002).

I PREMI DI RISULTATO

Ai lavoratori in somministrazione spettano anche le erogazioni economiche correlate ai premi di risultato nei modi e secondo i criteri stabiliti dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice (art. 23, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003)

Tuttavia, in concreto e in mancanza di specifiche previsioni contrattuali, i premi di risultato sovente non sono corrisposti ai lavoratori in somministrazione o sono corrisposti solo se i relativi sistemi di calcolo sono compatibili con il tempo di permanenza del lavoratore in somministrazione nell'impresa utilizzatrice.

Per tale ragione e per evitare anche possibili contenziosi dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice - che vedrebbero ridotto l'importo che spetta loro qualora il premio complessivo fosse ripartito anche tra i lavoratori in somministrazione - , sarebbe opportuno che la contrattazione collettiva individuasse specifiche modalità e sistemi di calcolo in base ai quali corrispondere i premi di risultato anche ai lavoratori in somministrazione.

4. IL DIRITTO ALLA SICUREZZA E ALLA TUTELA DELLA SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

LA RIPARTIZIONE DEGLI OBBLIGHI DI SICUREZZA TRA AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE E IMPRESA UTILIZZATRICE DA LEGGE E DA CONTRATTO

L'agenzia di somministrazione ha l'obbligo di:

- informare i lavoratori in somministrazione sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale (c.d. obblighi di informazione generali);
- addestrare i lavoratori in somministrazione all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità a quanto statuito dal D.Lgs. n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni. Nel contratto di somministrazione, si può derogare a quanto statuito dalla legge e prevedere che sia l'impresa utilizzatrice a dover adempiere l'obbligo di addestrare i lavoratori in somministrazione all'uso delle attrezzature di lavoro. Ciò sembra avere una maggior logica, poiché l'impresa utilizzatrice ha una maggiore conoscenza delle attrezzature e dei macchinari in uso presso di sé. E' necessario, però, che sia fatta menzione di tale deroga nel contratto stipulato con il lavoratore in somministrazione.

L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di:

- informare i lavoratori in somministrazione ove le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano *una sorveglianza medica speciale* o comportino rischi specifici (c.d. obblighi di informazione specifici), in conformità a quanto statuito dal D.Lgs. n. 626/94 e succ. mod e integr. Per *sorveglianza medica speciale*, in assenza di una definizione legislativa, si deve intendere "il complesso di accertamenti specificamente prescritti per singole lavorazioni pericolose o agenti nocivi, quali piombo, amianto e rumore ai sensi del decreto legislativo n. 277/1991, per i videoterminali, gli agenti cancerogeni, gli agenti chimici e gli agenti biologici, ai sensi rispettivamente dei titoli VI, VII, VII-BIS E VIII, decreto legislativo n. 626/1994";
- adempiere anche nei confronti dei lavoratori in somministrazione a tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei lavoratori

dipendenti dell'impresa. Ne deriva che è attribuita all'impresa utilizzatrice la responsabilità relativa agli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo;

- effettuare la sorveglianza sanitaria (sottoporre i lavoratori in somministrazione a visite preventive e periodiche);
- comunicare il superamento delle 48 ore settimanali, mediante effettuazione di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2002

Ex lege, nel contratto di somministrazione di lavoro devono essere indicati eventuali rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori e le misure di protezione adottate. Tale indicazione deve essere poi oggetto di comunicazione al lavoratore.

Ex lege, non possono ricorrere alla somministrazione le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ex art. 4 del D.Lgs. n. 626/94.

Ex lege, ai fini della sicurezza sul lavoro, il lavoratore in somministrazione è computato nell'organico aziendale dell'impresa utilizzatrice.

Il contratto collettivo nazionale per il lavoro temporaneo del 23 settembre 2002:

- 1) richiama integralmente il D.Lgs. n. 626/94 e succ. mod e integr.;
- 2) fa salva la ripartizione degli obblighi di sicurezza sul lavoro tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice prevista ex lege;
- 3) statuisce che, ex art. 21 del D.Lgs. n. 626/94, i lavoratori in somministrazione devono essere informati, mediante il contratto di lavoro, circa il referente dell'impresa utilizzatrice, incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alle attività svolte, alla mansione e ai luoghi di lavoro, nonché sulla formazione e sull'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa;
- 4) prevede che, ove possibile, il referente dell'impresa utilizzatrice in materia di sicurezza sul lavoro comunichi al lavoratore in somministrazione il nome del medico competente;
- 5) prevede che nel contratto di lavoro siano date al lavoratore in somministrazione le informazioni sui rischi per la sicurezza e salute connesse alle attività produttive in generale;
- 6) prevede che se i lavoratori in somministrazione sono adibiti a mansioni che richiedono una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne dia informazione ai lavoratori stessi ex artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 626/94;
- 7) stabilisce che l'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di effettuare la sorveglianza sanitaria;

- 8) prevede che sia fornita al lavoratore in somministrazione una copia della sua cartella sanitaria e di rischio ex. art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 626/94 e che tale documentazione segua il lavoratore in somministrazione nelle missioni successive effettuate anche alle dipendenze di più imprese utilizzatrici;
- 9) prevede che il lavoratore in somministrazione venga computato nell'organico aziendale ai fini della sicurezza sul lavoro;
- 10) ha costituito all'atto della firma del CCNL la Commissione paritetica nazionale per l'igiene e sicurezza del lavoro composta da sei membri.

LA SORVEGLIANZA SANITARIA E LA CARTELLA SANITARIA DI RISCHIO

Come visto, sia per la legge e sia da contratto, è l'impresa utilizzatrice che ha l'obbligo di effettuare la sorveglianza sanitaria.

Il lavoratore in somministrazione ha l'obbligo di sottoporsi alle visite preventive e periodiche, previste ex D.Lgs. n. 626/94 ed effettuate dal medico competente dell'impresa utilizzatrice.

Data la peculiarità della sua prestazione di lavoro (flessibilità), è importante che il lavoratore in somministrazione dia attuazione a quanto statuito dal CCNL del 23 settembre 2002, e che, quindi, porti sempre con sé la sua cartella sanitaria in tutte le missioni che effettua alle dipendenze di più imprese utilizzatrici; ciò soprattutto quando effettua missioni di brevissima durata.

LA TUTELA ASSICURATIVA ANTINFORTUNISTICA

L'agenzia di somministrazione deve assicurare i lavoratori in somministrazione all'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Per legge e da contratto tutti gli oneri previdenziali, assicurativi ed assistenziali sono a carico dell'agenzia di somministrazione.

COSA DEVE FARE IL LAVORATORE IN SOMMINISTRAZIONE SE SUBISCE UN INFORTUNIO SUL LAVORO

- Quando un lavoratore in somministrazione subisce un infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, deve darne immediata comunicazione all'agenzia di somministrazione e deve fargli pervenire, nel più breve tempo possibile, la documentazione che gli ha rilasciato il Pronto Soccorso, al fine di permettere all'agenzia di somministrazione di inoltrare la denuncia dell'infortunio all'INAIL. Qualora il lavoratore non dia immediata comunicazione dell'infortunio subito all'agenzia di somministrazione e quest'ultima, non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia inoltrato la denuncia all'INAIL, essa è esonerata da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo della comunicazione dell'avvenuto infortunio.
- Nel caso in cui la lesione non richieda un ricovero in ospedale, il lavoratore in somministrazione deve portare la documentazione rilasciata dal Pronto Soccorso al suo medico e farsi rilasciare la successiva certificazione. Se il lavoratore avrà necessità di prestazioni sanitarie a causa dell'infortunio, sarà esentato dal pagamento del ticket.
- Una volta che l'agenzia di somministrazione ha presentato la citata denuncia all'INAIL, sarà l'impresa utilizzatrice a dover rispondere all'INAIL circa l'infortunio avvenuto.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI INFORTUNIO

In caso di infortunio, l'agenzia di somministrazione deve corrispondere al lavoratore in somministrazione l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

In caso di inabilità temporanea assoluta, dal giorno successivo a quello in cui è avvenuto l'infortunio, l'INAIL erogherà *l'indennità di inabilità temporanea* che l'agenzia di somministrazione dovrà integrare – per tutta la durata stabilita del contratto – sino a raggiungere il 100% della retribuzione netta che il lavoratore avrebbe avuto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

L'integrazione a carico dell'agenzia di somministrazione non è dovuta se l'INAIL, per qualsiasi motivo, non corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

L'INDENNITÀ INTEGRATIVA IN CASO DI INFORTUNIO

Per i lavoratori colpiti da infortunio sul lavoro è possibile ricevere delle prestazioni aggiuntive erogate dall'Ente Bilaterale Nazionale che consistono nel caso di:

- invalidità temporanea che prosegua dopo la cessazione della missione (pagamento di una indennità giornaliera di 25,82 € fino alla guarigione per un massimo di 90 giorni).

- invalidità permanente con capitale assicurato di 30.987,41€;

- morte con capitale assicurato di 30.987,41 €.

Il lavoratore in somministrazione dovrà inviare il modulo di denuncia con raccomandata a/r a EBITEMP.

Dovrà allegare alla denuncia di infortunio alcuni documenti quali: la fotocopia del contratto di prestazione rilasciato dall'azienda fornitrice, la fotocopia del primo certificato medico e – successivamente unitamente alla certificazione INAIL che comprovi la data di inizio e di chiusura dell'infortunio – tutta la documentazione medica, la copia conforme della cartella clinica, la dichiarazione di cessazione del rapporto di lavoro in caso di inabilità e, in caso di morte, il certificato di morte, lo stato di famiglia, ecc...

IL PERIODO DI COMPORTO

In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore in somministrazione, nei limiti della scadenza del contratto, ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare (c.d. periodo di comporto); pertanto, se il lavoratore si assenta per infortunio per un periodo maggiore di 180 giorni potrebbe essere licenziato.

2. Se però ha la necessità di prolungare la sua assenza oltre i 180 giorni, ha la possibilità di conservare il suo posto per un ulteriore periodo che non deve essere comunque superiore ai 120 giorni e che non sarà retribuito (viene infatti considerato come periodo di aspettativa senza retribuzione). Per poter usufruire di quest'ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro, deve fare una richiesta scritta e presentare i relativi certificati medici.

5. LA TUTELA DELLA MALATTIA

GLI OBBLIGHI DEL LAVORATORE IN SOMMINISTRAZIONE

In caso di malattia, il lavoratore in somministrazione deve:

1. avvisare l'agenzia di somministrazione della propria assenza il giorno stesso in cui si ammala. Se non lo fa, dopo 24 ore dalla sua assenza, quest'assenza si considera ingiustificata;
2. in caso di prolungamento della sua assenza per malattia, deve avvisare l'impresa utilizzatrice;
3. deve farsi rilasciare dal medico un certificato che attesti il suo stato di malattia ed indichi i giorni di astensione/assenza dal lavoro;
4. deve far pervenire (mediante lettera raccomandata) questo certificato medico all'agenzia di somministrazione – non oltre il terzo giorno di calendario –; il ritardato invio del certificato medico comportano, salvo comprovati casi di impedimento da parte del lavoratore ad attenersi ai termini previsti, la riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'INPS;
5. se finiti i giorni che ha richiesto per malattia è ancora malato e non può tornare a lavoro deve avvisare subito l'agenzia e rinviare entro 24 ore un nuovo certificato medico, ripetendo tutta la procedura da capo;
6. durante la malattia, deve stare in casa ogni giorno dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00 – anche nei giorni festivi – perché il datore di lavoro potrebbe richiedere le visite fiscali di controllo. Se, in caso di controllo l'INPS o le ASL non lo trovano in casa in queste fasce orarie, il lavoratore in somministrazione perde il diritto all'indennità di malattia erogata dall'INPS e all'integrazione erogata dall'agenzia di somministrazione per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo e ha l'obbligo di immediato rientro nell'impresa utilizzatrice, altrimenti la sua assenza è considerata ingiustificata.
7. deve comunicare tempestivamente ogni cambiamento di domicilio fiscale durante la malattia all'agenzia di somministrazione (magari indicarlo proprio nel certificato medico).

I DIRITTI DEL LAVORATORE IN SOMMINISTRAZIONE

Se non è in prova, il lavoratore in somministrazione, nei limiti della scadenza del contratto, ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare (c.d. periodo di comparto); pertanto, se il lavoratore si assenta per malattia per un periodo maggiore di 180 giorni potrebbe essere licenziato.

Se però ha la necessità di prolungare la sua assenza oltre i 180 giorni, ha la possibilità di conservare il suo posto per un ulteriore periodo che non deve essere comunque superiore ai 120 giorni e che non sarà retribuito (viene infatti considerato come periodo di aspettativa senza retribuzione). Per poter usufruire di quest'ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro, deve fare una richiesta scritta e presentare i relativi certificati medici.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORATORE IN SOMMINISTRAZIONE

Durante la malattia, il lavoratore in somministrazione non in prova ha diritto all'indennità di malattia erogata dall'INPS e all'integrazione della suddetta indennità erogata dall'agenzia di somministrazione, in modo tale che al lavoratore in somministrazione spetti il trattamento economico di seguito descritto:

- 1) Lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato Per i primi 3 giorni di malattia, al lavoratore spetta il 100% della normale retribuzione netta giornaliera (totalmente a carico dell'agenzia di somministrazione)

Dal 4° al 20° giorno, invece, al lavoratore spetta un'indennità pari al 75% della normale retribuzione giornaliera netta.

Dal 21° giorno in poi, il lavoratore ha diritto al 100% della normale retribuzione giornaliera netta.

Se il contratto scade quando il lavoratore è in malattia, all'avvenuta scadenza viene meno anche il relativo trattamento.

- 2) Lavoratori con contratto di somministrazione a tempo indeterminato

Con riferimento ai periodi di malattia intercorsi durante la missione,

Per i primi 3 giorni di malattia, al lavoratore spetta il 100% della normale retribuzione netta giornaliera (totalmente a carico dell'agenzia di somministrazione).

Dal 4° al 20° giorno, invece, al lavoratore spetterà un'indennità pari al 75% della normale retribuzione giornaliera netta.

Dal 21° giorno in poi, il lavoratore ha diritto al 100% della normale retribuzione giornaliera netta. Superati i termini di scadenza della missione e perdurando la malattia, il lavoratore – nei limiti della conservazione del posto di lavoro – ha diritto all'indennità di disponibilità contrattualmente prevista.

LA TUTELA SANITARIA INTEGRATIVA

Inoltre, per i lavoratori in somministrazione è possibile ricevere una ulteriore tutela sanitaria erogata dall'Ente Bilaterale Nazionale (EBITEMP), che prevede rimborsi e sussidi per fare fronte alle spese sanitarie (spese per la degenza, sala operatorie, medici, esami, accertamenti diagnostici, rimborso ticket, intervento chirurgico di espianto organi, ecc), in particolare a quelle sostenute nei ricoveri per *grandi interventi chirurgici a pagamento* tra quelli compresi nell'elenco previsto dalla convenzione.

La tutela sanitaria è destinata ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato dipendenti dalle Agenzie per il lavoro associate a Ebitemp.

Vale per i periodi di missione, ma anche per i 120 g. successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (solo missioni superiori ai 30 g. o missioni di durata complessiva di 30 g. nell'arco di 120 g. di calendario).

Il rimborso spese per grandi interventi, prevede la copertura fino ad un massimo di 40.000 € per anno e per persona.

Il rimborso spese prima e dopo interventi chirurgici a pagamento prevede un massimale di 4.000 € per anno e per persona.

I ricoveri nelle strutture sanitarie a pagamento devono essere comunicati preventivamente alla Cassa Mutualistica mediante invio di lettera raccomandata o fax contenente la proposta di ricovero del medico curante o specialista, dati clinici e eventuale anamnesi di rilievo.

I rimborsi e i sussidi vanno chiesti mediante compilazione e invio con raccomandata della scheda "richiesta sussidio" o "richiesta rimborso", della fotocopia del contratto, della fotocopia dell'ultima busta paga, dell'originale della cartella clinica e delle eventuali fatture di spesa.

6. I DIRITTI SINDACALI

I lavoratori in somministrazione hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori dipendenti (diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori).

I lavoratori in somministrazione hanno diritto a esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

I lavoratori in somministrazione che dipendono da una stessa agenzia di somministrazione ma che operano presso diverse imprese utilizzatrici hanno anche uno specifico diritto di riunione, da esercitare secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

I DIRITTI DI RIUNIONE

I lavoratori temporanei hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro, per la trattazione di problemi di ordine sindacale dentro le sedi delle agenzie di somministrazione o presso locali – anche dell'impresa utilizzatrice - , locali idonei sia sul piano logistico sia per la distanza dal luogo di lavoro, messi a loro disposizione a tale scopo. In questo caso, le agenzie di somministrazione devono richiedere preventivamente all'impresa utilizzatrice di mettere a disposizione locali aziendali per lo svolgimento della riunione dei lavoratori in somministrazione.

Le riunioni presso le agenzie di somministrazione sono comunicate, per iscritto, alla Direzione aziendale con un preavviso di 5 giorni lavorativi, indicando l'ordine del giorno ed i nominativi dei dirigenti sindacali partecipanti..

Per la partecipazione alle assemblee sindacali, i lavoratori in somministrazione hanno diritto annualmente ad appositi permessi retribuiti in maniera proporzionale alle ore di missione cumulativamente prestate nel periodo presso la stessa agenzia di somministrazione.

IL SISTEMA DI RAPPRESENTANZA SINDACALE

Il contratto collettivo ha previsto un sistema di rappresentanza Sindacale specifico per i lavoratori in somministrazione, tale sistema si articola su 2 figure:

- delegati territoriali, nominati dalle singole organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl;
- rappresentanti aziendali, eletti direttamente dai lavoratori in somministrazione operanti in una impresa utilizzatrice.

Il delegato sindacale viene nominato dalle singole Oo.Ss. firmatarie del presente Ccnl temporanei a livello regionale o provinciale. Ha compito di intervenire nei confronti delle imprese di fornitura per l'applicazione dei contratti e delle norme in materia di lavoro per l'applicazione dei diritti sindacali in generale, nell'ambito di un territorio provinciale, interprovinciale o regionale definito.

Nelle aziende utilizzatrici che impiegano almeno 30 prestatori di lavoro somministrato contemporaneamente per più di 3 mesi, anche di imprese fornitrici diverse, le Oo.Ss. firmatarie possono organizzare elezioni di rappresentanti dei lavoratori somministrati nella misura di 1 rappresentante per ogni 30 prestatori di lavoro somministrato. A tal fine, le imprese fornitrici forniscono alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl informazioni di ordine provinciale sul numero delle aziende utilizzatrici in cui si è verificata la situazione di presenza contemporanea di almeno 30 lavoratori temporanei per più di tre mesi. I rappresentanti aziendali eletti possono fruire, per l'esercizio del proprio mandato, di un monte ore di permessi retribuiti pari a un massimo di 10 ore mensili – non cumulabili con le ore di permesso maturate nei mesi successivi – oltre alle ore di permesso per le trattative sindacali. Il rappresentante che svolge il proprio mandato sindacale durante la missione, informa preventivamente l'impresa fornitrice allo scopo di permettere le sostituzioni al fine di non pregiudicare il contratto di fornitura. Salvo casi di urgenza, l'informazione all'impresa fornitrice deve avvenire tre giorni prima della data di inizio della fruizione dei permessi.

L'INFORMAZIONE AI LAVORATORI

Per la rappresentanza sindacale, le imprese fornitrici mettono a disposizione delle bacheche per l'informazione di tipo sindacale, in ogni sede e filiale in un luogo visibile e accessibile.

7. LA TUTELA DELLA MATERNITÀ

I DIRITTI E I DOVERI DEL LAVORATORE IN SOMMINISTRAZIONE

In caso di maternità, le lavoratrici in somministrazione hanno gli stessi diritti delle lavoratrici subordinate dipendenti dell'impresa utilizzatrice, compatibilmente con la durata della missione. Tali diritti sono previsti dalla legge (T.U. per la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità – D.Lgs. n. 151/2001) e sono:

- la lavoratrice non può essere licenziata prima della scadenza del contratto, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, qualora questo periodo rientri nella durata della missione. A tal fine, è bene che la lavoratrice invii il certificato medico che attesti la sua gravidanza all'Agenzia di somministrazione. Pur se non può essere licenziata perché in stato interessante, la lavoratrice può essere licenziata per giusta causa qualora si verifichi una causa talmente grave da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro (es. quando viene meno la fiducia che il datore di lavoro ha nel lavoratore oppure qualora si verifichino atti di violenza da parte del lavoratore nei confronti dei colleghi, anche fuori i locali dell'impresa);
- sussiste il divieto di adibire le donne al lavoro notturno (dalle 24 alle ore 6) dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro
- il diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro (c.d. congedo di maternità), in cui è fatto divieto di adibire le donne in gravidanza al lavoro. Il periodo di astensione obbligatoria dura 5 mesi e in genere, anche compatibilmente con la durata della missione, va dai 2 mesi prima della presunta data del parto ai 3 mesi dopo il parto. E' possibile comunque assentarsi anche 1 mese prima dalla presunta data del parto e poi usufruire di un periodo di astensione obbligatoria di 4 mesi dopo il parto. L'astensione obbligatoria è, invece, anticipata a 3 mesi dalla presunta data del parto se la lavoratrice è adibita a mansioni che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, risultano gravose o pregiudizievoli; l'astensione obbligatoria è anticipata anche quando ci sono gravi complicanze della gravidanza e quando non è possibile adibire la lavoratrici a mansioni non pregiudizievoli per la salute sua e del bambino. Anche al padre lavoratore è riconosciuto il congedo di paternità, ovvero il diritto

di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di *morte* o di *grave infermità della madre del bambino*, di *abbandono* o di *affidamento esclusivo del bambino al padre*;

- sino al settimo mese dopo il parto, la lavoratrice non può essere adibita al trasporto e al sollevamento di pesi, a lavori faticosi, pericolosi e insalubri. Pertanto, se la lavoratrice è adibita a una di queste mansioni, ha diritto che le venga assegnata una diversa mansione. Se l'Agenzia di somministrazione non può inviarla in nessun'altra missione, la lavoratrice ha diritto all'anticipazione dell'astensione obbligatoria (vedi punto precedente). Per poter esercitare questo suo diritto, la lavoratrice dovrà rivolgersi alla Direzione provinciale del lavoro che emanerà il provvedimento di astensione anticipata;
- per tutto il periodo di astensione alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera erogata dall'INPS, pari all'80% della retribuzione;

I CONGEDI PARENTALI

- durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice ha diritto a due periodi di riposo giornalieri della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata e goduti in un'unica soluzione. Se, però, l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore, il lavoratore ha diritto solo a un'ora di riposo. Queste ore sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e, pertanto, la lavoratrice percepisce per essi l'intera retribuzione. Durante tali periodi, la lavoratrice può uscire dall'azienda (c.d. permessi per allattamento);
- in caso di malattia del bambino, la lavoratrice (madre) o il lavoratore (padre) alternativamente hanno diritto ad un congedo per malattia del figlio e potranno assentarsi dal lavoro, senza però avere diritto alla retribuzione. Ai fini della fruizione del congedo, il lavoratore o la lavoratrice devono presentare all'agenzia di somministrazione un certificato attestante la malattia del bambino rilasciato dal medico del SSN o da un medico convenzionato. Per i figli di età inferiore a 3 anni, il lavoratore o la lavoratrice potranno assentarsi alternativamente per tutta la durata della malattia di ciascun figlio; per i figli di età compresa tra 3 e 8 anni, il lavoratore e la lavoratrice potranno assentarsi nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascuno alternativamente e per ogni figlio.

8. LE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

I lavoratori avviati al lavoro tramite un somministratore sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria; quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati può essere riconosciuto il diritto - secondo la norma vigente - all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali (art. 19, legge n. 636/1939) e con requisiti ridotti (art. 7, comma 3, legge n. 160/1988). L'indennità di disoccupazione è un "beneficio economico" previsto per i disoccupati che hanno perso il posto di lavoro a causa di licenziamento.

Esistono due tipi di indennità:

- indennità di disoccupazione ordinaria
- indennità di disoccupazione con requisiti ridotti

L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA

Per ottenere l'indennità ordinaria è necessario aver lavorato almeno un anno (52 settimane anche non consecutive) nell'ultimo biennio e avere almeno due anni di anzianità assicurativa presso l'INPS (il primo contributo INPS deve essere stato versato almeno due anni prima della fine dell'ultimo rapporto di lavoro). Ai fini della maturazione dell'anno e dell'anzianità assicurativa, il periodo di lavoro prestato in qualità di apprendista non è valido. È obbligatorio inoltre essere iscritti al Centro per l'Impiego (ex Collocamento) e avere validato il tesserino nei mesi previsti per la revisione. Per ottenere l'indennità ordinaria è necessario presentare una richiesta su appositi moduli dell'INPS. La richiesta deve essere presentata entro 68 giorni dalla cessazione effettiva del rapporto di lavoro.

Se la richiesta viene presentata entro i primi 7 giorni dal licenziamento, l'indennità decorre dall'8° giorno di cessazione del rapporto di lavoro. Se la richiesta viene inoltrata dall'8° al 68° giorno dal licenziamento, l'indennità decorre dal 5° giorno successivo alla presentazione della domanda. L'indennità ordinaria ammonta al 40% della media delle retribuzioni lorde percepite nell'ultimo trimestre antecedente il licenziamento. Viene riconosciuta per un periodo massimo di sei mesi (180 giorni) e per coloro di età uguale o superiore a 50 anni è estesa fino a nove mesi. E' previsto anche il pagamento degli assegni familiari fino ad un

massimo di 156 giorni. Se il disoccupato durante il periodo nel quale percepisce l'indennità trova lavoro per un periodo superiore a cinque giorni, la corresponsione della medesima cessa dalla data di assunzione. Il pagamento dell'indennità ordinaria avviene tramite assegno inviato a casa dalla Sede INPS competente in base alla residenza.

L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE CON REQUISITI RIDOTTI

L'indennità spetta ai lavoratori che, non potendo far valere 52 contributi settimanali negli ultimi due anni, hanno lavorato per almeno 78 giornate nell'anno precedente. Se il lavoratore può far valere, un'anzianità assicurativa per la disoccupazione da almeno due anni e cioè quando può far valere almeno un contributo settimanale prima del biennio precedente l'anno nel quale viene chiesta l'indennità. Nel calcolo delle 78 giornate sono comprese anche le festività e le giornate di assenza indennizzate (indennità di malattia, maternità, ecc.).

L'indennità viene pagata per un periodo corrispondente alle giornate effettivamente lavorate nell'anno, comunque per un periodo non superiore alle 156 giornate.

La domanda: va indirizzata all'INPS e presentata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui si è verificata la disoccupazione. L'importo dovuto per l'indennità è liquidata nei limiti del 30 % della retribuzione di riferimento nei limiti di un importo massimo mensile lordo di € 819,62 elevato a € 985,10 per i lavoratori che possono far valere una retribuzione lorda mensile superiore a € 1.797,31 viene pagata con unico assegno. La durata: l'indennità spetta, di regola, per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nell'anno precedente.

Nel caso in cui la domanda venga respinta, l'interessato può presentare ricorso, in carta libera, al Comitato provinciale dell'INPS, entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale si comunica la reiezione. Il ricorso, indirizzato al Comitato Provinciale, può essere:

- presentato agli sportelli della Sede dell'INPS che ha respinto la domanda;
- inviato alla Sede dell'INPS per posta con raccomandata con ricevuta di ritorno;
- presentato tramite il CPO UIL / ITAL UIL.

Al ricorso vanno allegati tutti i documenti ritenuti utili per l'accoglimento del ricorso stesso

9. LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le attività di formazione hanno l'obiettivo di sviluppare la qualificazione produttiva ed accrescere le opportunità occupazionale e la capacità di adattamento ai contesti produttivi del settore, vengono programmate sulla base degli indirizzi espressi dai sindacati dei lavoratori e dalle agenzie di somministrazione e vengono finanziate dal Fondo Nazionale per la Formazione Professionale dei lavoratori somministrati (FormaTemp).

L'accesso ai corsi di formazione è gratuito, è rivolto a giovani in cerca di occupazione, lavoratori occupati con contratto di somministrazione, disoccupati, lavoratori in lista di mobilità, disabili ed immigrati con regolare permesso di soggiorno. I partecipanti all'inizio dei percorsi formativi, devono essere informati sulla durata degli stessi, dell'articolazione didattica, degli sbocchi occupazionali, delle eventuali indennità di frequenza e rimborsi spesa a cui si ha diritto. Alla fine del percorso formativo, il corsista ha diritto al rilascio di un attestato di frequenza riportante il titolo del corso cui si è partecipato.

LE DIVERSE TIPOLOGIE DI INTERVENTI FORMATIVI

Le tipologie formative previste dal Regolamento Forma.Temp sono 4:

a) Formazione di Base

Fornisce al lavoratore le nozioni base utilizzabili in diversi contesti lavorativi, favorendo così un primo inserimento del lavoratore all'interno del mercato del lavoro e getta le basi per un primo livello formativo sul quale in seguito aggiungerne altri. Nelle attività di formazione di base possono anche essere sperimentate azioni di orientamento rivolte a studenti, programmate con gli istituti scolastici.

b) Formazione professionale

La formazione professionale, e con essa i temi legati alle politiche formative e alla transizione scuola lavoro, sta vivendo oggi, come non mai, una congiuntura favorevole, in quanto strumento centrale e altamente qualificante per il lavoratore ed incentivante per l'occupazione, mira alla creazione di competenze e specializzazioni professionali trasversali.

In questo tipo di formazione vi è l'obbligo da parte delle imprese ad assumere almeno il 50% dei partecipanti al corso entro il termine di tre mesi dalla conclusione dell'attività formativa.

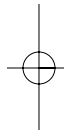
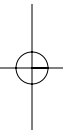
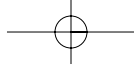
c) On The Job

Mira a raccordare la professionalità del lavoratore alle esigenze collegate all'espletamento della mansione svolta dal lavoratore durante la sua missione. Tale formazione è anche finalizzata ad addestrare il corsista all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento della mansione.

Nella formazione "On The Job" i corsi hanno una durata massima di 5 giorni dall'inizio della missione, e non possono parteciparvi più di 3 allievi.

d) Formazione Continua

Permette ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione ad ampliare le proprie competenze e di orientare i percorsi formativi individuale. Oltre l'acquisizione delle competenze aggiuntive è importante che i destinatari della formazione continua acquisiscano competenze di carattere trasversale in grado di trasformare un sapere tecnico in una prestazione lavorativa efficace.



Si ringrazia per la gentile collaborazione la Dottoressa Anna Maria Antonucci



Nessuno Escluso

