

I DIRITTI DEI LAVORATORI IN REGIME DI SOMMINISTRAZIONE.

Ai lavoratori somministrati si applicano **gli stessi contratti collettivi nazionali e aziendali in uso nell'impresa utilizzatrice.**

La concreta conseguenza è che il lavoratore somministrato:

- percepisce la stessa retribuzione dei suoi colleghi dipendenti dell'impresa in cui si trova in missione;
- ha lo stesso orario di lavoro, giornaliero e settimanale;
- ha lo stesso numero di giornate di ferie e di permesso;
- ha diritto a usufruire della mensa e dei servizi sociali e assistenziali presenti in azienda.

Inoltre i lavoratori somministrati sono titolari di **diritti e di libertà sindacali** così come lo sono i loro colleghi. Possono perciò:

- organizzarsi in un sindacato;
- eleggere i propri rappresentanti;
- riunirsi in assemblea – anche durante l'orario di lavoro – con i colleghi dell'impresa in cui sono in missione o con i colleghi dell'impresa fornitrice.

Questi lavoratori hanno gli stessi **diritti sociali** di tutti i lavoratori dipendenti a partire dallo Statuto dei lavoratori e dalle leggi a tutela della maternità. Perciò i lavoratori temporanei possono essere licenziati prima della fine della missione solo per giustificati motivi o giusta causa e le lavoratrici con contratto di somministrazione quindi, se restano incinte, non possono essere licenziate dal momento del concepimento e sino al compimento del primo anno di vita del bambino qualora tale periodo rientri nella durata della missione.

Le agenzie di somministrazione hanno l'obbligo di versare, nella stessa misura dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice, i **contributi previdenziali** all'INPS e quelli assicurativi contro il rischio d'infortunio e malattie professionali all'Inail.

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione, nei periodi in cui non sono in missione, il costo di tali oneri contributivi è quello previsto per le imprese del terziario. Il versamento dei contributi è importante perché consente anche ai lavoratori somministrati di ricevere le indennità assistenziali per i periodi di inoccupazione, di malattia, di maternità. Infine, tale versamento permette di maturare nel tempo i requisiti per la pensione.

Il versamento del premio INAIL consente, invece, di ricevere le indennità in caso d'infortunio sul lavoro o malattia professionale. È importante, però, non dimenticare mai che la prima vera assicurazione antinfortunistica è quella dell'informazione-formazione sui rischi presenti sul luogo di lavoro e su quelli relativi alla mansione che si svolge.

Tali informazioni, assieme al nominativo del responsabile aziendale della sicurezza, devono essere fornite dall'impresa utilizzatrice e non vanno mai sottovalutate dai lavoratori.

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER GLI ATIPICI

Entro il 31 marzo di ogni anno anche i lavoratori temporanei (interinali o in somministrazione) possono chiedere l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti.

I lavoratori possono compilare la domanda per ottenere l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti presso:

- Gli sportelli di NIdiL-Cgil;
 - Gli uffici Inca;
 - Gli uffici adibiti presso le Camere del Lavoro Cgil.
- Tali uffici provvederanno ad inoltrare le domande all'Inps.

Cos'è l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti? I lavoratori in somministrazione hanno diritto ad una indennità di disoccupazione pari al 30% della retribuzione media giornaliera (mentre l'indennità ordinaria per i lavoratori a tempo indeterminato è pari al 40% della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti la data del licenziamento).

Presentando le domande entro il 31 marzo 2005, i lavoratori in somministrazione potranno ricevere un'indennità per i giorni non lavorati nell'anno 2004, fino ad un massimo di 156 giornate, e otterranno i contributi utili a fini pensionistici (invalidità e vecchiaia) per lo stesso periodo.

Chi può chiedere l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti? Possono chiedere l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti i lavoratori in somministrazione in possesso di:

78 giorni di lavoro subordinato durante il 2004, per i quali siano stati versati i contributi previdenziali (valgono anche i giorni di malattia, infortunio, maternità e ferie);

versamento all'INPS, da parte del datore di lavoro, di almeno un contributo settimanale come lavoratore subordinato prima del biennio precedente l'anno in cui viene richiesta l'indennità di disoccupazione. Poiché le domande da presentarsi entro il 31/03/05 riguardano i periodi di non lavoro del 2004, il lavoratore in somministrazione deve avere almeno un contributo come dipendente prima del 1/01/03.

Attenzione: non vale il lavoro prestato con contratto di apprendistato.

I collaboratori coordinati e continuativi o a progetto possono chiedere l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti?

Anche i collaboratori coordinati continuativi o a progetto, che nel 2004 hanno effettuato almeno 78 giornate di lavoro subordinato, hanno diritto all'indennità di disoccupazione con i requisiti ridotti per i periodi di non lavoro non coincidenti con l'attività di lavoro parasubordinato (o di libero professionista non iscritto all'albo).

Nota bene: visto che il periodo di riferimento è l'anno precedente possono chiedere l'indennità di disoccupazione anche ai lavoratori in somministrazione e ai collaboratori che in questo momento lavorano.

I DOVERI DEI LAVORATORI IN REGIME DI SOMMINISTRAZIONE.

I lavoratori in regime di somministrazione hanno gli stessi doveri dei lavoratori dipendenti presso l'impresa utilizzatrice.

I lavoratori in missione, quindi, per non incorrere in eventuali contestazioni, devono essere messi a conoscenza del regolamento dell'azienda dove lavorano. Fornire tali informazioni è compito dell'impresa utilizzatrice, che dovrà comunicarle ai lavoratori al loro ingresso in produzione.

Inoltre dovrà indicare la persona a cui fare riferimento per ricevere tutte le informazioni relative alla modalità con cui svolgere il proprio lavoro. Ferie, ed eventuali assenze, vanno invece comunicate all'agenzia di somministrazione.

Quando è ammessa la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la legge, è ammessa per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo dell'azienda utilizzatrice, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'azienda. I contratti collettivi nazionali applicati dalle singole aziende utilizzatrici stabiliscono le causali per il ricorso al lavoro somministrato e le percentuali di lavoratori con contratto di somministrazione che un'impresa può avere.

Quando è vietata la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Non è ammesso il ricorso alla somministrazione a tempo determinato:

- per le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in base alle disposizioni della legge 626/1994 (disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro);
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- per le aziende che, negli ultimi 6 mesi, hanno ridotto il personale attraverso licenziamenti collettivi di lavoratori addetti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto di somministrazione o che abbiano fatto ricorso alla cassa integrazione guadagni.

Quali requisiti sono richiesti ai soggetti abilitati alla somministrazione.

Per poter mandare un lavoratore in missione è necessario che il soggetto abilitato alla somministrazione sia iscritto in un apposito albo, istituito presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Per poter svolgere questa attività, infatti, è necessario che i soggetti siano preventivamente autorizzati dal ministero del Lavoro e, per una maggiore trasparenza, obbligati a specificare gli estremi dell'autorizzazione sia nel contratto stipulato con l'impresa utilizzatrice, sia nel contratto con il lavoratore.

È bene quindi "fuggire" da quei soggetti che non rendono esplicite le autorizzazioni ricevute perché la non chiarezza è sinonimo di scarsa garanzia per i lavoratori sia nella certezza della giusta retribuzione, sia nel versamento dei contributi.

Il contratto commerciale di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice deve:

- essere stipulato in forma scritta;
- indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che costituiscono le cause della stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato;
- indicare il numero dei lavoratori interessati (i lavoratori con contratto di somministrazione non possono superare il limite quantitativo stabilito dai contratti collettivi nazionali delle imprese utilizzatrici);
- indicare le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- specificare il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni;
- specificare l'impegno dell'impresa fornitrice al pagamento diretto del lavoratore e del versamento dei contributi;
- specificare l'obbligo dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, al pagamento diretto del lavoratore e del versamento dei contributi;
- specificare l'obbligo dell'impresa utilizzatrice a rimborsare al fornitore gli oneri retributivi e previdenziali per il lavoratore;
- specificare il contratto di lavoro nazionale che si applica nell'impresa utilizzatrice, nonché la contrattazione aziendale in essere;
- specificare l'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore le retribuzioni applicabili ai lavoratori che svolgono le mansioni richieste ai prestatori di lavoro;
- indicare la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- specificare la data di inizio e di termine del contratto di somministrazione;
- indicare i dati dell'autorizzazione rilasciata all'impresa somministratrice.

Quali mancanze del contratto di somministrazione determinano l'assunzione del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice

- **In assenza della forma scritta** il contratto di somministrazione è nullo e il lavoratore si considera alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.
- Lo stesso avviene anche in presenza di un **contratto** scritto se esso **non contiene** anche uno solo di questi elementi:
 - gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 - il numero dei lavoratori da somministrare;
 - le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per la richiesta di lavoratori in regime di somministrazione;
 - le misure di prevenzione adottate dall'impresa utilizzatrice e l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore;
 - la data di inizio e la durata del contratto di somministrazione.
- Il contratto a tempo determinato tra lavoratore e agenzia di somministrazione deve:
 - essere stipulato in forma scritta;
 - indicare i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro;

- indicare gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'agenzia di somministrazione dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (vedi sito www.welfare.gov.it);
- indicare l'impresa utilizzatrice presso cui si viene mandati in missione e il referente dell'impresa incaricato di fornire informazioni ai lavoratori circa i rischi sulla sicurezza e la salute connessi alle attività, alla mansione e ai luoghi di lavoro, nonché tutte le informazioni inerenti alla formazione e all'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività;
- le mansioni e l'inquadramento del lavoratore;
- il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione e l'orario di lavoro;
- l'indicazione del trattamento economico e normativo spettante al lavoratore, con riferimento alla contrattazione collettiva dell'impresa utilizzatrice;
- la data di inizio e il termine dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
- le misure di sicurezza necessarie per l'attività;
- l'autorizzazione da parte del lavoratore al trattamento dei propri dati personali;
- la durata del periodo di prova.

La proroga della missione: quando e come è possibile.

Il periodo della missione può essere prorogato, ma per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi. Nel caso in cui il contratto venga prorogato, il periodo di lavoro si configura come un'unica missione.

La proroga, salvo motivi di urgenza, deve essere comunicata con un anticipo di cinque giorni rispetto alla scadenza inizialmente pattuita e, comunque, la comunicazione della proroga non può avvenire a meno di 2 giorni dalla scadenza della missione. Le proroghe devono essere formalizzate con atto scritto e con il consenso del lavoratore.

In caso di prosecuzione della missione, o della sua proroga, oltre la data pattuita il lavoratore ha diritto, a una maggiorazione della retribuzione pari al 20% per ogni giorno di lavoro fino al 10° giorno. La maggiorazione aumenta al 40% per ciascun giorno ulteriore: per un massimo di 10 giorni, nel caso di somministrazione inferiore a 6 mesi e per un massimo di 20 giorni per contratti di somministrazione più lunghi.

In entrambi i casi, se il rapporto di lavoro continua, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice.

Il periodo di prova.

È prevista la possibilità di apporre un periodo di prova, per ogni singola missione del lavoratore, pari a 1 giorno di effettivo lavoro per ogni 10 giorni di durata della missione. In ogni caso il periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni e superiore a 10 giorni.

Nel caso di successive prestazioni lavorative presso la stessa impresa utilizzatrice, intervenute entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro precedente e con le medesime mansioni, il periodo di prova non è consentito. Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento senza preavviso e senza indennità sostitutiva.

Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato disdetta, il lavoratore ha diritto di prestare la propria attività per l'intero periodo d'assegnazione.

IL POTENZIAMENTO DELLE TUTELE SOCIALI PER IL LAVORATORI IN REGIME DI SOMMINISTRAZIONE.

Prestazioni sociali - Ebitemp

Ebitemp è l'Ente bilaterale per il lavoro costituito, come prevede il Contratto collettivo di lavoro, dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni delle agenzie per il lavoro.

Ebitemp permette attraverso specifici fondi di sostenere i permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori in somministrazione.

Inoltre, Ebitemp fornisce tre importanti prestazioni a favore dei lavoratori:

- indennità economica in caso di invalidità da infortunio;
- facilitazioni per l'accesso al credito;
- tutela sanitaria integrativa

L'indennità economica in caso di infortunio sul lavoro.

Dal 2002 è possibile, per i lavoratori colpiti da infortuni sul lavoro, ricevere delle ulteriori indennità erogate da Ebitemp, nelle seguenti circostanze:

- poiché in presenza di infortunio l'Inail corrisponde l'indennità solo fino al termine della missione, Ebitemp eroga, per un periodo massimo di 90 giorni, un'indennità giornaliera aggiuntiva di 25,82 euro per coprire l'invalidità temporanea anche oltre la scadenza della missione;
- nell'ipotesi in cui l'infortunio causi un'invalidità permanente pari o superiore al 60%, Ebitemp eroga un'indennità di 30.987,41 euro.
- Per invalidità permanenti inferiori (dal 4 al 59%) Ebitemp garantisce un'indennità in misura proporzionalmente ridotta.
- Ebitemp eroga anche un'indennità di euro 30.987,41 in caso di morte causata da infortunio sul lavoro, incassabile dagli eredi.
- In caso di infortunio il lavoratore deve inviare una specifica denuncia accompagnata da un certificato medico

L'accesso al credito.

I lavoratori possono richiedere prestiti e finanziamenti, grazie alla convenzione firmata tra Ebitemp e la banca Monte dei Paschi di Siena, per "l'Accesso al credito per i lavoratori temporanei".

Il prestito, per un importo massimo di 2500,00 €, potrà essere richiesto da coloro che, al momento della domanda, abbiano ancora un mese di missione.

La richiesta del finanziamento può essere effettuata da parte dei lavoratori esplicitandone i motivi.

Attenzione: Nel corso dello stesso rapporto di lavoro il finanziamento potrà essere richiesto per una sola volta.

I moduli per la richiesta dei prestiti, da inviare ad Ebitemp, possono essere ritirati presso le agenzie di somministrazione e presso le sedi NIdiL-Cgil.

La tutela sanitaria integrativa

Ebitemp garantisce, attraverso una convenzione con la Cassa Mutualistica Interaziendale, rimborsi e sussidi per far fronte alle spese sanitarie.

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

La tutela vale durante i periodi di missione, ma anche per i 120 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Ebitemp fornisce diversi tipi di rimborsi:

- rimborso spese per grandi interventi chirurgici a pagamento;
- rimborso spese prima e dopo interventi chirurgici a pagamento;
- sussidi per altri ricoveri;
- rimborso ticket, per analisi e visite specialistiche.
- In caso di grandi interventi chirurgici la richiesta di rimborso deve essere comunicata preventivamente alla Cassa mutualistica inviando la documentazione medica.
- Le altre richieste devono essere inviate entro 60 giorni, per il rimborso di ticket e altri ricoveri, e 120 in caso di ricoveri per grandi interventi a pagamento.

Per avere maggiori informazioni sugli interventi rimborsabili e sulla modulistica necessaria puoi rivolgerti alla sede NIdiL della tua città o contattare Ebitemp attraverso il numero verde 800 520 760 o il sito www.ebitemp.it

LA FORMAZIONE PER IL LAVORATORI IN REGIME DI SOMMINISTRAZIONE.

La formazione: Formatemp

Formatemp è un apposito fondo nato per i lavoratori temporanei, oggi dedicato ai lavoratori in regime di somministrazione, che finanzia percorsi formativi.

Obiettivi del fondo sono favorire la crescita professionale individuale dei lavoratori temporanei e formare le figure professionali carenti nel mercato del lavoro, ma necessarie alle imprese.

L'introduzione della somministrazione a tempo indeterminato e l'istituzione di un nuovo fondo per questa fattispecie contrattuale ha determinato la necessità di aprire una discussione sulla riorganizzazione di tutti gli enti bilaterali.

Quali sono le prestazioni di Formatemp

Questo fondo è finanziato attraverso un contributo obbligatorio delle agenzie pari al 4% della retribuzione lorda dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. Tali risorse sono utilizzate:

- per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale;
- per misure di sostegno alla previdenza;
- per iniziative finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione dell'emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
- per iniziative mirate all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le Regioni.

La copertura parziale dei versamenti previdenziali volontari.

Attraverso Formatemp i lavoratori hanno diritto anche a una copertura parziale dei costi sostenuti per il pagamento dei contributi previdenziali volontari, versati nei periodi di non lavoro intervenuti nell'arco di un biennio.

Per poter accedere al contributo in questi due anni i lavoratori devono aver espletato attività formative autorizzate da Formatemp e aver lavorato almeno sei mesi.