

## Piattaforma rinnovo CCNL Lavoratori in somministrazione

Il CCNL 2008 è stato caratterizzato da un forte impianto innovativo, orientato a favorire un salto di qualità del sistema attraverso interventi di carattere normativo, di estensione delle relazioni sindacali, di rafforzamento delle prestazioni della bilateralità.

La piattaforma per il rinnovo contrattuale articola pertanto le sue richieste a partire dall'imprescindibile esame su attuazione e risultati dell'impianto e delle innovazioni introdotte nel 2008, per operare una forte "manutenzione" contrattuale finalizzata a:

- rimuovere le criticità applicative, a partire dall'eliminazione della obbligatorietà di trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato di cui all'art. 43 del CCNL 2008. Articolo che, pur conseguendo risultati significativi, si è nel contempo rivelato troppo ambizioso rispetto alla visione dell'insieme delle Agenzie per il lavoro, con ricadute in molti casi dannose per i lavoratori;
- estendere le relazioni sindacali, come base imprescindibile di crescita del settore, attraverso il consolidamento e rafforzamento della loro articolazione nel territorio;
- rafforzare diritti e tutele dei lavoratori;
- superare incertezze normative, per meglio uniformare le modalità di trattamento e rimuovere elementi di differenziazione basati su diverse interpretazioni di aspetti inerenti il costo del lavoro;
- consolidare e rafforzare la bilateralità nelle sue articolazioni – attraverso il miglioramento delle prestazioni e l'ampliamento di una funzione di conoscenza e analisi delle dinamiche del settore – al fine di valorizzarne ulteriormente il positivo tratto di distinzione che essa conferisce alla somministrazione rispetto ad altre tipologie di lavoro discontinuo, anche per il valore rappresentato da una contribuzione in capo alle sole Agenzie per il lavoro.

In questo quadro si inseriscono e si articolano le richieste avanzate da NIdiL CGIL.

### 1 - Diritti sindacali

Si chiede:

#### Delegato regionale

- 1.1 il passaggio, in considerazione della valorizzazione ulteriore del decentramento relazionale territoriale, dal delegato Nazionale di Agenzia al Delegato Regionale in base a parametri da definire;
- 1.2 il DR gestisce le problematiche di lavoro dell'Agenzia sul territorio, anche in raccordo con le Organizzazioni Sindacali territoriali; lo stesso è destinatario dei diritti di informazione sull'andamento economico ed occupazionale dell'Agenzia sul territorio;
- 1.3 per l'agibilità sindacale del DR si definisce un monte ore di permessi annui.

#### Deleghe

- 1.4 alla O.S. di riferimento sia trasmessa copia della delega sottoscritta in Agenzia, nei 5 giorni successivi alla sottoscrizione della stessa. Le rimesse delle quote delega vanno trasmesse mensilmente corredate dei dati completi di ciascun lavoratore per il quale si effettua il versamento e, per i tempi determinati, dei dati dell'utilizzatore presso il quale il lavoratore è impiegato all'atto della stessa.

#### RSA

- 1.5 costituzione per ogni 15 lavoratori contemporaneamente impegnati in missioni di almeno 2 mesi;
- 1.6 in caso di rinnovo di missione presso lo stesso utilizzatore entro un mese, l'ultravigenza della RSA, anche se con numero di lavoratori impegnati inferiori a 15;
- 1.7 snellimento e revisione della procedura elezioni.

#### Assemblee

- 1.8 il diritto di indizione delle assemblee da parte della RSA in raccordo con le OO.SS. o, in mancanza della RSA, da parte delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL, con preavviso di 3 giorni;
- 1.9 il diritto a un minimo di 4 ore/anno per ciascun lavoratore.

#### Permessi delegato territoriali

- 1.10 Si richiede il passaggio ad 1h ogni 1500 lavorate, per un valore convenzionale orario di 12 euro.

### 2 - Diritti di informazione su missioni

Si chiede:

- 2.1 abbassamento a 10 unità dell'obbligo di informazione da parte delle agenzie per missione;
- 2.2 l'obbligo sia assolto dalla filiale di Apl competente per territorio verso le OO.SS. territoriali; in caso di missioni su territorio nazionale con lo stesso utilizzatore, l'obbligo sia in capo alla sede centrale verso le OO.SS. nazionali;
- 2.3 l'informazione contenga: numero dei lavoratori impegnati, azienda utilizzatrice e la sede di lavoro interessata, data di inizio e fine missioni, CCNL utilizzatore, eventuali proroghe e la loro durata temporale all'atto in cui si determinano;

- 2.4 l'informazione, per missioni inferiori a 5 giorni, sia resa contestualmente all'avvio della stessa;
- 2.5 la mancata o intempestiva informazione determini il trasferimento del 2,6% di versamento a Formatemp/ex Ebiref dal conto agenzia al fondo Azioni di sistema.

### **3 - Relazioni Sindacali**

Se ne richiede il rafforzamento, a partire dal consolidamento di quelle territoriali, attraverso le seguenti misure:

#### Agenzia

- 3.1 incontri semestrali con le filiali di agenzia presenti sul territorio provinciale sull'andamento occupazionale e di mercato;
- 3.2 la competenza sul contenzioso e sulle problematiche aziendali;
- 3.3 il referente sindacale sia il delegato regionale di agenzia e/o le OO.SS. provinciali.

#### Commissioni Sindacali Territoriali (Cst)

- 3.4 diritti di informazione su politiche occupazionali e di settore sul territorio;
- 3.5 competenza sulle Politiche Attive del Lavoro (PAL) azionabili su territorio regionale e su quelle derivate da accordi istituzionali con le associazioni datoriali che prevedono il coinvolgimento Formatemp;
- 3.6 titolarità e monitoraggio degli accordi sul 23bis di ambito regionale;
- 3.7 apprendistato nel territorio;
- 3.8 conciliazione per vertenze irrisolte a livello di filiale di Apl.

### **4 - Diritti individuali**

Si chiede:

- 4.1 maternità: definizione di modulo per esercizio diritto di precedenza;
- 4.2 L. 104/92: esclusione dei permessi per cura di lavoratori disabili almeno al 75% dal computo malattia;
- 4.3 inserimento del congedo matrimoniale;
- 4.4 definizione di scheda da consegnare all'assunzione riassuntiva dei principali diritti contrattuali.

### **5 - Indennità di disponibilità**

Si chiede:

- 5.1 innalzamento al valore di riferimento dell'Aspi (1180€);
- 5.2 pagamento aggiuntivo delle festività;
- 5.3 in caso di missione corresponsione del rateo per ogni giornata non lavorata;
- 5.4 preavviso alla ripresa lavorativa non inferiore alle 24h;
- 5.5 eliminazione riferimento a patto di non concorrenza.

### **6 - Procedura in mancanza di occasioni di lavoro (ex art. 23 bis CCNL 2008)**

Se ne richiede una più puntuale definizione:

*Accesso:* i lavoratori con almeno 52 settimane di anzianità

*Procedura:*

- è possibile fare ricorso solo dopo 4 mesi di permanenza in indennità di disponibilità a carico dell'agenzia;
- decorrenza dalla data del primo incontro, da tenersi entro 45 gg. dalla richiesta.

*Richiesta Apl:*

- va avanzata completa dei dati dei lavoratori e degli utilizzatori interessati, come da apposito modulo da definire.

*Competenza:*

- nazionale in caso di unico utilizzatore su territori in più regioni;
- Cst in tutti gli altri casi.

*Avvio in missione in costanza di 23bis:*

- l'avvio in missione di durata sino a 6 mesi nel periodo coperto da 23bis lo sospende con diritto a godere del periodo residuo in caso di mancata proroga o di mancanza di nuova missione. A richiesta di una delle parti competenti, si svolga apposito incontro per le eventuali azioni ulteriori.

*Mancata attuazione accordo:*

- la mancata attuazione dell'accordo sottoscritto determini lo spostamento dell'intero importo del 23bis dal conto agenzia al Fondo PAL ex Ebiref.

### **7 - Dimissioni e risoluzioni consensuali**

Si chiede l'utilizzo della sede sindacale ai sensi della normativa vigente.

### **8 - Trattamento**

Si chiede:

#### Inquadramento

- 8.1 in caso di livelli contrattuali di ingresso dell'utilizzatore, inserimento al livello professionale;

#### Scatti di anzianità

- 8.2 siano erogati in conformità al raggiungimento dei periodi di maturazione previsti dal CCNL dell'utilizzatore, per tutti i lavoratori sia a tempo determinato che a tempo indeterminato impegnati in missioni anche rinnovate purché nell'arco massimo di 15 giorni;
- 8.3 il periodo di maturazione contrattuale dello scatto di anzianità sia inserito nel contratto di lavoro.

#### Divisore unico

- 8.4 Inderogabilità del sistema di calcolo basato sul divisore unico;
- 8.5 eliminazione della esemplificazione in ordine alle "ore dovute".

#### TFR

- 8.6 Pagamento in quote orarie con l'ultima busta paga.

#### Premio di produzione

- 8.7 inserimento tra le informazioni da fornire al lavoratore al momento dell'avvio della missione degli aspetti legati sia agli elementi retributivi fissi derivati dalla contrattazione di secondo livello sia all'eventuale premio di produzione esistenti presso l'azienda utilizzatrice;
- 8.8 in caso di erogazione al di fuori della durata della missione, il premio sia computato in ratei sul precedente erogato così come all'art. 26, comma 7 CCNL;
- 8.9 in caso di erogazione in costanza di missione il premio sia computato in ratei sulla base del valore erogato.

#### Festività

- 8.10 Il pagamento del 70% di quelle cadenti nei 5 gg. successivi alla chiusura di un contratto in caso di rinnovo dello stesso entro 15 giorni dall'ultima festività.

#### Ferie

- 8.11 Il godimento delle ferie sia esigibile trascorsi 3 mesi della stessa missione;
- 8.12 diritto al godimento di almeno 1 giorno di ferie nell'arco dei primi 3 mesi di missione.

#### Proroghe

- 8.13 coincidenza fra contratto commerciale e missione;
- 8.14 continuità dei lavoratori impiegati nella missione in presenza di proroghe o rinnovi del contratto commerciale, fatti salvi i casi di sanzioni disciplinari erogate di particolare gravità;
- 8.15 in caso di proroga sia previsto un preavviso di almeno 3 giorni. Per ogni giornata di preavviso non data sia corrisposta al lavoratore una maggiorazione del 10% del trattamento retributivo;
- 8.16 in caso di proroga o di rinnovo - con lo stesso utilizzatore e per le stesse mansioni - senza soluzione di continuità, esclusi sabato e domenica, di missioni sino a 5 giorni per una durata pari o inferiore ai 5 giorni, sia applicata una maggiorazione del 10% del trattamento retributivo.

#### Clausola sociale

- 8.17 In caso di successione continuativa di appalti pubblici, anche per affido diretto, o di somministrazione in appalti disciplinati dal CCNL dell'utilizzatore (mense, pulizie, ecc), la eventuale nuova Agenzia aggiudicatrice è tenuta a rilevare il personale già impegnato dalla precedente.

#### Art. 40

- 8.18 In caso di accesso alla Cassa Integrazione, l'erogazione da parte dell'Agenzia di un'integrazione fino al 100% della retribuzione.

#### Periodo di prova

- 8.19 Non esigibilità in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

#### Costo lavoro

- 8.20 Definizione di un modulo condiviso unico delle voci di costo in uso obbligatorio alle Agenzie.

#### Rivisitazione accordo sull'apprendistato

### **9 - Contratto a tempo indeterminato**

Si chiede:

- 9.1 estensione a tutti i tempi indeterminati del divieto di licenziamento per 12 mesi successivi all'assunzione;
- 9.2 sostituzione dell'attuale sistema obbligatorio di trasformazione a tempo indeterminato con un sistema incentivante basato sulla riduzione progressiva biennale del contributo Ebitemp;
- 9.3 in via transitoria l'applicazione dell'art. 43 CCNL 2008 ai lavoratori che alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL abbiano maturato 24 mesi continuativi o 30 cumulativi;
- 9.4 obbligo di assunzione a tempo indeterminato in caso di somministrazione a tempo indeterminato.

### **10 - Privacy**

Si chiede che le Apl, all'atto dell'assunzione chiedano apposita autorizzazione da parte del lavoratore all'uso dei dati per la bilateralità al fine di favorire la migliore conoscenza delle dinamiche di settore.

### **11- Borsa lavoro**

Si chiede:

- 11.1 costituzione di una banca dati dei somministrati con nominativi e curriculum vitae di ciascuno anche con caricamento dati del Libretto esperienziale del lavoratore;
- 11.2 definizione modalità di incentivazione per ogni lavoratore utilizzato tramite la borsa nei casi di:
  - lavoratori al termine di missione continuativa di almeno 1 anno presso lo stesso utilizzatore;
  - lavoratori in procedura di 23 bis.

## 12- Bilateralità

Si chiede:

- 12.1 innalzamento contributo da parte delle Agenzie allo 0,5% delle retribuzioni imponibili;
- 12.2 revisione delle voci di spesa computabili nei fondi riservati alle parti.

### Prestazioni

- 12.3 definizione modalità del sostegno previdenza Formatemp di cui agli allegati 4 e 4bis CCNL 2008;
- 12.4 consolidamento, rafforzamento ed ampliamento delle prestazioni di Ebitemp ed in particolare:
  - indennità sostitutiva di maternità: innalzamento in misura pari alla indennità di disponibilità;
  - asilo nido: innalzamento del contributo a 100 euro;
  - sostegno al reddito: innalzamento al valore di riferimento dell'ASPI abbassando i requisiti di accesso e rimodulandolo per i percettori di ASPI e mini ASPI;
  - scatto di anzianità: introduzione di un importo *una tantum* di 150 euro per tutti i lavoratori, a tempo determinato e a tempo indeterminato, impegnati in missioni inferiori ai periodi occorrenti per la maturazione degli scatti di anzianità presso l'utilizzatore, al raggiungimento dei 36 mesi di anzianità nel settore, secondo le modalità di computo degli stessi definite all'art. 43, punto 3 e successivi;
  - definizione di nuove prestazioni inerenti la mobilità dei lavoratori ed il sostegno alle politiche abitative.

## 13- Azioni di sistema

- 13.1 In caso di rispondenza fra il placement annuo del 35% e la formazione effettuata va definita una premialità economica per l'Agenzia;
- 13.2 in caso di lavoratore fino a 35 anni alla prima esperienza lavorativa sono riconosciute, a carico del fondo, le azioni di orientamento e bilancio di competenze, nonché di formazione sino ad un massimo di 40 ore, se seguite da avviamento a missione non inferiore a 10 giorni non in apprendistato;
- 13.3 sono riconosciuti max 2 corsi di formazione formatori annui per organizzazione;
- 13.4 definizione di un plafond per azioni di formazione e/o di riqualificazione individuate da accordo nelle CST;
- 13.5 definizione di un plafond per interventi in situazioni di crisi.

## 14 - Formazione

### 14.1 Formazione continua

- **Tempi indeterminati.** È ammessa per:
  - o acquisizione di brevetti professionali;
  - o ad inizio del rapporto di lavoro, con pagamento della indennità di disponibilità sino ad un massimo di 40 ore a carico del Fondo PAL ex Ebiref, solo in caso di superamento del periodo di prova.
- **Tempi determinati**
  - o Occorre passare dalla logica di bando ad una logica a sportello, per agevolare percorsi e scelte realmente individuali. Si propone la costituzione di un catalogo nazionale, alimentato da proposte degli enti accreditati e delle CST, opportunamente vagliate, nell'ambito di macro aree individuate nazionalmente. La presentazione di voucher è vincolata all'attestazione di almeno una O.S. della informazione avvenuta nei confronti del lavoratore;
  - o le domande possono essere presentate anche per corsi di specializzazione/master universitari fuori catalogo.

### 14.2 Formazione di base

Utilizzo esclusivo per il modulo generale sulla sicurezza sul lavoro in conformità all'accordo quadro Stato/Regioni.

### 14.3 Formazione professionalizzante

Adeguamento del modulo sicurezza ai requisiti richiesti dal suddetto accordo, con effetto di credito formativo.

### 14.4 Placement

Si chiede:

- modifica del computo garantendo, nell'ambito del 35%, una realizzazione di almeno il 20% su ciascun territorio regionale;
- costituisce placement una missione in somministrazione full time di almeno una settimana secondo l'orario previsto nel CCNL utilizzatore. In caso di utilizzatore coincidente con l'Ente Formatore la durata della missione full time è di almeno un mese.

## 15 - Penalità

Il non rispetto reiterato del CCNL in particolare per quanto inerente il versamento a Ebitemp, le informazioni su missioni, il 23bis, le proroghe, il diritto di precedenza in maternità, la normativa sugli infortuni, determina il non accesso delle agenzie alle azioni di sistema incentivanti fino a 18 mesi.

Per maggiori informazioni puoi recarti presso le sedi **NidiL CGIL**,

visitare il sito **www.nidil.cgil.it**

e la pagina **facebook NidiL CGIL Nazionale**