



FORMAZIONE SOMMINISTRAZIONE

R.S.U. UILM Cuneo

DI COSA PARLEREMO...

- IL LAVORO

Quale lavoro?

Il lavoro autonomo, parasubordinato e subordinato

- LE PARTI

La/Il prestatrice/prestatore di lavoro

Datrice/Datore di lavoro

- Costituzione e lavoro
- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- La Somministrazione
- Contratto individuale di lavoro
- Lettera di assegnazione alla missione
- Diritti sindacali



... E ANCORA...

- Tempo indeterminato
- Tempo determinato
- Diritti individuali e assicurativi
- Diritto di recesso dal contratto di lavoro
- Bilateralità di settore



QUALE LAVORO?



LAVORATORE SUBORDINATO



In base all'art. 2094 del Codice civile: «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore».

La principale caratteristica che distingue il lavoro autonomo da quello subordinato è l'autonomia. Il lavoratore subordinato non ha alcun potere in relazione ai tempi, alle modalità ed ai mezzi utilizzati per lo svolgimento dell'opera.

... SOTTO LA DIREZIONE

L'**eterodirezione**: Corte di Cassazione “ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, assume rilievo prioritario e decisivo l'indagine sulla sussistenza del requisito della subordinazione, inteso come vincolo di carattere personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro” (Cass. S.U., 30 giugno 1999, n. 379).

- COSA fare
- COME fare
- QUANDO fare
- DOVE fare

LE PARTI – Lavoratrice/Lavoratore



Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. –
D.Lgs. 81/2008



LE PARTI – La datrice o il datore di lavoro

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o , comunque, il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. D.Lgs. 81/2008.

Nel lavoro subordinato sono presenti tre poteri fondamentali del datore di lavoro:

potere direttivo; ossia il potere di dare direttive vincolanti al dipendente sulle modalità di esecuzione dell'attività lavorativa;

potere di controllo; il datore di lavoro ha il potere di controllare che il dipendente stia eseguendo correttamente le direttive che gli sono state impartite;

potere disciplinare; il potere del datore di lavoro, in caso di inadempimento dei propri obblighi da parte del lavoratore, di infliggergli delle sanzioni disciplinari che devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa.

COSTITUZIONE E LAVORO

ART. 4 COST.



- La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il **diritto** al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.
- Ogni cittadino ha il **dovere** di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

COSTITUZIONE E LAVORO

ART. 36 COST.



«Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi».

COSTITUZIONE E LAVORO

ART. 37 COST.



«La donna lavoratrice ha gli stessi diritti, e a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione».

COSTITUZIONE E LAVORO

ART. 18 COST.



I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale.

Sono proibite le associazioni segrete e quelle che perseguono, anche indirettamente, scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare.

Il **sindacato** è l'associazione di lavoratori o di datori di lavoro costituita per la tutela di interessi professionali collettivi.

COSTITUZIONE E LAVORO

ART. 39 COST.



«L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce».

LA UILTEMP



La UILTemp è il sindacato che organizza, rappresenta e tutela le lavoratrici e i lavoratori in somministrazione, lavoratori parasubordinati quali collaboratori coordinati e continuativi, collaboratori a progetto, le nuove figure professionali (lavoratori con partita IVA), i titolari di forme di autoimpiego e appartenenti a settori diversi o perché contrattualmente non ancora disciplinati.

La UILTemp (dal 1998 CPO-UIL Coordinamento per l'Occupazione UIL) è la categoria della UIL che ha sottoscritto il C.C.N.L. della somministrazione.

IL C.C.N.L.



Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) è, nel diritto del lavoro italiano, un tipo di contratto di lavoro stipulato a livello nazionale tra le organizzazioni rappresentanti dei lavoratori, i sindacati e i loro datori di lavoro, questi ultimi rappresentati dalle relative associazioni datoriali.

Il C.C.N.L. disciplina i rapporti individuali di lavoro (cosiddetta parte normativa) e alcuni aspetti dei rapporti reciproci tra lavoratore ed azienda (cosiddetta parte obbligatoria).

La banca dati ufficiale è tenuta dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (C.N.E.L.), il quale gestisce un archivio elettronico di tutti i C.C.N.L. correnti e passati.

IL C.C.N.L.



Il C.C.N.L. ha l'obiettivo di:

- determinare il contenuto essenziale dei contratti individuali di lavoro in un certo settore (commercio, industria metalmeccanica, industria chimica, ecc.), sia sotto l'aspetto economico (retribuzione, trattamenti di anzianità) che sotto quello normativo (disciplina dell'orario, qualifiche e mansioni, stabilità del rapporto, ecc.).
- disciplinare i rapporti (cosiddette relazioni industriali) tra i soggetti collettivi.

In Italia la contrattazione collettiva si svolge a diversi livelli, da quello interconfederale, a quello di categoria, a quello locale e aziendale. I contratti che hanno oggi maggiore rilevanza pratica sono i contratti collettivi nazionali di lavoro (C.C.N.L.), conclusi a livello di categoria.

LA SOMMINISTRAZIONE

D.LGS. 15/06/2015, N.81

ARTT. 30-40 (JOBS ACT)

(ABROGA DISPOSIZIONI D.LGS. 276/2003)

LA SOMMINISTRAZIONE



CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



ART 2077 C.C. *Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale.*

I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo.

Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



Devono trovarsi le seguenti informazioni:

- Ragione sociale datore di lavoro.
- Dati della lavoratrice o del lavoratore.
- Durata della validità del contratto (Tempo Determinato o Tempo Indeterminato).
- Gruppo di appartenenza del C.C.N.L. delle agenzie per il lavoro.
- Missione presso l'impresa utilizzatrice
 - Ragione sociale dell'impresa e luogo di lavoro.
 - Impegno lavorativo settimanale (tempo pieno o tempo parziale).
 - C.C.N.L. impiegato dall'impresa utilizzatrice.
 - Mansione.
 - Livello di inquadramento rispetto al C.C.N.L. applicato dall'utilizzatore.
- Indicazione della composizione della retribuzione.
- Indicazione del numero di mensilità retribuite.
- Periodo di prova (1 giorno di lavoro ogni 15 giorni di missione di lavoro).

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



Tempo parziale: è un contratto rigido o flessibile?

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



Tempo parziale: è un contratto rigido reso flessibile dalle aziende.

Rigido perché serve la:

- determinazione dei giorni di lavoro;
- determinazione degli orari di lavoro.

Deve tenere conto del diritto della lavoratrice, del lavoratore ad avere una piena occupazione!

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



Tempo parziale: è un contratto rigido reso flessibile dalle aziende.

Reso flessibile grazie alle **clausole elastiche e flessibili:**

- le **clausole flessibili** prevedono la possibilità di modificare la collocazione temporale della prestazione di lavoro e possono essere contenute in tutte e tre le tipologie di contratto part-time (VERTICALE, ORIZZONATALE e MISTO);
- le **clausole elastiche** prevedono la possibilità di aumentare il numero delle ore della prestazione di lavoro rispetto a quanto fissato originariamente e possono essere previste nei rapporti di part-time di tipo verticale o misto.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Durata del contratto a tempo determinato



Dal 1° gennaio 2019 due diverse ipotesi:

- nel caso di somministrazione presso lo stesso utilizzatore, la durata massima del rapporto di lavoro tra agenzia e Lavoratore è individuata dal C.C.N.L. dell'utilizzatore; in mancanza di indicazioni, la durata massima della successione dei contratti è 24 mesi;
- nel caso di somministrazione presso diversi utilizzatori, la durata massima non può superare i 48 mesi.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Durata del contratto a tempo determinato



Il contratto di lavoro in somministrazione può essere prorogato per un massimo di 6 volte in 24 mesi.

Nel caso il CCNL applicato dall'utilizzatore preveda un limite diverso, il numero massimo delle proroghe è elevato a 8.

8 sono le proroghe anche per alcune categorie di Lavoratori, tra i quali:

- Lavoratori svantaggiati;
- Lavoratori ricollocati;
- Lavoratori con disabilità;
- Tipologie di Lavoratori individuate dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



- Fa riferimento al C.C.N.L. delle Agenzie per il Lavoro nella parte normativa del rapporto di lavoro.
- Fa riferimento al C.C.N.L. dell'utilizzatore per quanto riguarda la parte economica:
 - RETRIBUZIONE DIRETTA
 - RETRIBUZIONE INDIRECTA
 - RETRIBUZIONE DIFFERITA

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



- Fa riferimento al C.C.N.L. delle Agenzie per il Lavoro nella parte regolatoria del rapporto di lavoro.

- Fa riferimento al C.C.N.L. dell'utilizzatore per quanto riguarda la parte economica:

RETRIBUZIONE DIRETTA

Si riferisce all'effettiva prestazione del lavoratore ed è stabilita dal contratto collettivo. Normalmente è individuata su base mensile, ma può essere espressa in ore o giorni. È costituita da paga base + scatti di anzianità + superminimo + indennità di mansione

RETRIBUZIONE INDIRETTA

RETRIBUZIONE DIFFERITA

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



- Fa riferimento al C.C.N.L. delle Agenzie per il Lavoro nella parte regolatoria del rapporto di lavoro.
- Fa riferimento al C.C.N.L. dell'utilizzatore per quanto riguarda la parte economica:
RETRIBUZIONE DIRETTA

RETRIBUZIONE INDIRECTA

Si tratta della retribuzione dovuta al lavoratore, al verificarsi di determinati eventi: malattia; maternità; infortunio; ferie; permessi e festività.

RETRIBUZIONE DIFFERITA

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



- Fa riferimento al C.C.N.L. delle Agenzie per il Lavoro nella parte regolatoria del rapporto di lavoro.
- Fa riferimento al C.C.N.L. dell'utilizzatore per quanto riguarda la parte economica:

RETRIBUZIONE DIRETTA

RETRIBUZIONE INDIRETTA

RETRIBUZIONE DIFFERITA

Sono gli emolumenti che pur maturando nel corso del rapporto di lavoro sono erogati dal datore di lavoro in momenti successivi al loro periodo di maturazione. Vi rientrano: trattamento di fine rapporto (T.F.R.), tredicesima, quattordicesima mensilità nonché il premio di produzione, se previsto.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



RETRIBUZIONE – ART. 2099 C.C.

«La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

In mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice.

Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura».

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



RETRIBUZIONE

La retribuzione mensile è composta da elementi di base ed, eventualmente, da elementi accessori ed in natura. Gli elementi di base sono:

- 1. minimo contrattuale;** rappresenta la retribuzione minima dovuta al lavoratore, la cui entità è fissata dai contratti collettivi di categoria in relazione al livello di inquadramento che alla mansione spetta, in base alle declaratorie del C.C.N.L. stesso
- 2. indennità di contingenza;** si tratta di un importo che fino al 31/12/1991 ha avuto la funzione di adeguare la retribuzione agli aumenti del costo della vita. Dal primo gennaio 1992 non è più soggetto ad adeguamenti.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



RETRIBUZIONE

- 3. elemento distinto della retribuzione (EDR);** viene erogato dall'1/1/1993 a tutti i lavoratori del settore privato (con esclusione dei dirigenti). Esso corrisponde ad € 10,33 mensili per 13 mensilità.
- 4. scatti di anzianità;** costituiscono una voce della retribuzione determinata dalla contrattazione collettiva ed erogata al compimento di una determinata anzianità di servizio del lavoratore presso una medesima azienda. Gli importi variano in base alla qualifica e vengono periodicamente incrementati a scadenze diverse a seconda del contratto collettivo applicabile.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



RETRIBUZIONE

In aggiunta a quelli di base, la retribuzione può essere costituita da altri elementi, c.d. elementi accessori.

Tali elementi sono fissati dai contratti collettivi di categoria o aziendali, oppure da accordi individuali:

1. superminimi; consistono in somme pattuite nel contratto individuale tra le parti, oppure nell'ambito della contrattazione aziendale. Il superminimo può essere assorbito, ossia ridotto in occasione di eventuali aumenti di minimi tabellari, anche a seguito di passaggio di categoria, in misura corrispondente agli aumenti stessi. L'assorbimento è escluso solo qualora il contratto collettivo lo vieti o le parti ne prevedano espressamente la non assorbibilità.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



RETRIBUZIONE

2. Indennità; sono previste generalmente dai contratti collettivi ed hanno la funzione di compensare lo svolgimento di lavori che comportano maggiori oneri e difficoltà al lavoratore (ad esempio, indennità di reperibilità, maneggio denaro, per attività svolte presso località disagiate, ecc.).

Il datore di lavoro può erogare anche prestazioni in natura, oltre a quelle di tipo monetario. I casi più frequenti sono: alloggio; mensa o fringe benefits come la concessione di autovettura, di abitazione, la stipulazione di polizze assicurative e in prestiti agevolati, ecc.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO



RETRIBUZIONE IN SOMMINISTRAZIONE

Il calcolo della retribuzione oraria non è come per i lavoratori diretti.

Diretti

Retribuzione minima
conglobata / 173

$$1.673,45/173=9,67312$$

Indiretti

Retribuzione minima
conglobata / 173,33

$$1.673,45/173=9,65470$$

173,33 si ottiene.....
moltiplicando le ore
settimanali contrattuali
(full time) per 52
(settimane) e il
risultato si divide per i
mesi dell'anno.
 $(40*52)/12$

DIRITTI SINDACALI



- L'iscrizione sindacale è libera... anche nella somministrazione .
- R.S.A. o R.S.U.
- Sciopero, art. 40 – Cost.: «il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano».
- Gli iscritti e le iscritte alla UILTemp hanno a disposizione un'ulteriore copertura assicurativa

TEMPO INDETERMINATO



MISSIONE A TEMPO DETERMINATO

MISSIONE A TEMPO INDETERMINATO
(STAFF LEASING)

TEMPO INDETERMINATO



ART. 24

Per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato sono previsti sia il contratto di lavoro che la lettera di assegnazione a ogni singola missione.

La **lettera di assegnazione**, per ogni singola missione, deve contenere:

- a) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;
- b) l'indicazione della mansione che espletterà presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento;
- c) il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione;
- d) l'articolazione dell'orario di lavoro;
- e) il riferimento al c.c.n.l. applicato e al contratto integrativo di secondo livello, ove esistente;
- f) l'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono e almeno: paga base, contingenza, E.D.R., terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di risultato;
- g) la data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, ferma restando la possibilità di variare l'assegnazione del lavoratore ad altra missione prima della scadenza del termine;

TEMPO INDETERMINATO



ART. 32 – DISPONIBILITA'

I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano la loro attività presso aziende utilizzatrici, sono a disposizione dell'Agencia e hanno diritto a percepire una indennità di disponibilità di 800 euro mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensiva del T.F.R., erogata direttamente dall'Agencia.

I periodi trascorsi in disponibilità non sono utili ai fini della maturazione dei seguenti istituti: ferie, riposi, riduzioni di orario, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Aspettativa non retribuita

Il lavoratore può richiedere durante il periodo di disponibilità, o durante la procedura per mancanza di occasioni di lavoro, un periodo di aspettativa non retribuita nella misura massima di 4 mesi, anche non consecutivi, con sospensione dei corrispettivi obblighi di reperibilità e di corresponsione della relativa indennità, nonché delle tempistiche previste dalla procedura di cui all'art. 25 del presente C.C.N.L.

TEMPO INDETERMINATO



ART. 25 – MANCANZA DI OCCASIONI DI LAVORO (M.O.L.)

L’Agenzia, nel caso in cui non possa più mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro, avvia la procedura, di cui al presente articolo, mediante comunicazione a FORMA.TEMP di messa in disponibilità.

L’Agenzia è tenuta a fornire al lavoratore la comunicazione di messa in disponibilità e, al contempo, sottoporre allo stesso i riferimenti dei rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie il C.C.N.L. e a ricevere eventuale liberatoria per poter essere contattato dagli stessi.

Si prevede un contributo pari a € 1,000.00, corrisposto da FORMA.TEMP, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del T.F.R. a favore dei lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione (esclusi gli apprendisti) fuori missione per una durata di

- 180 giorni qualora il lavoratore abbia meno di 50 anni di età
- 210 giorni qualora il lavoratore abbia tra i 50 e i 55 anni di età
- 240 giorni qualora il lavoratore abbia più di 55 anni di età

TEMPO DETERMINATO



Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'apposizione di un termine. È disciplinato dal [Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#) (articoli 19-29). La forma ordinaria del rapporto di lavoro subordinato risiede è il contratto a tempo indeterminato, pertanto l'apposizione di un termine - sebbene consentita - è subordinata al rispetto di determinate condizioni.

In primo luogo, l'apposizione del termine, è priva di effetto, se non risulta da atto scritto, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni.

TEMPO DETERMINATO



In secondo luogo, a seguito delle modifiche apportate dal Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 (convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2018, n. 96), la durata massima del contratto a tempo determinato è attualmente fissata in **12 mesi**, con possibilità di estensione a **24 mesi**, **ma solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni** (art. 19):

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il contratto a termine non può, quindi, avere una durata superiore a 24 mesi, comprensiva di proroghe o per successione di più contratti, **fatte salve previsioni diverse dei contratti collettivi** nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

TEMPO DETERMINATO



Deroga al limite di 24 mesi fino al 2025!

La legge di conversione del disegno di legge del decreto *Milleproroghe* interviene nuovamente sui contratti di somministrazione. Nello specifico viene prevista la proroga, dal 30 giugno 2024 al 30 giugno 2025, della disposizione che consente all'utilizzatore, nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia stato stipulato a tempo determinato, l'impiego in missione del medesimo lavoratore somministrato, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. Una disciplina che è stata più volte modificata e che avrebbe bisogno regole stabili e non transitorie, che consentano di contemperare le diverse esigenze affidando alle parti sociali la regolamentazione tenendo conto delle specificità settoriali ed aziendali.

TEMPO DETERMINATO



C.C.N.L. DELLA SOMMINISTRAZIONE

ART21

1. Per i contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione stipulati tra Agenzia e lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, a far data dal 1° gennaio 2019 la durata massima della successione dei contratti a termine tra le medesime parti è così articolata:

- a) nelle ipotesi di somministrazione di lavoro con il medesimo utilizzatore, i criteri di computo e la durata massima sono individuati dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore. In assenza di tale disciplina la durata massima della successione dei contratti è fissata in 24 mesi;
- b) nelle ipotesi di somministrazione di lavoro su diversi utilizzatori, la successione di contratti di lavoro a tempo determinato tra Agenzia e lavoratore non può superare la durata massima complessiva di 48 mesi.

TEMPO DETERMINATO



C.C.N.L. DELLA SOMMINISTRAZIONE

ART22 – PROROGHE

1. Il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in un **numero massimo di 6 proroghe** per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi.
2. In caso di diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, con riferimento alla successione dei contratti ex art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto è elevato a 8.

DIRITTI INDIVIDUALI E ASSICURATIVI



DIRITTO ALLO STUDIO

Per elevare il proprio livello culturale e sviluppare le competenze professionali i lavoratori in somministrazione, anche a tempo determinato, hanno diritto di usufruire dei permessi per la frequenza di corsi di studio secondo le modalità previste dai contratti collettivi applicati nelle aziende utilizzatrici ove prestano l'attività lavorativa.

C.C.N.L. METALMECCANICO INDUSTRIALI: I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio in seguito elencati o per frequentare i corsi di formazione continua di cui all'art. 7 saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Disponibili tra 150 ore triennali o 250 ore triennali.

DIRITTO ALLA MATERNITA' E PATERNITA'

DIRITTO ALLA MALATTIA

DIRITTO ALLA TUTELA INFORTUNISTICA

DIRITTI INDIVIDUALI E ASSICURATIVI



DIRITTO ALLO STUDIO

DIRITTO ALLA MATERNITA' E PATERNITA'

1. Le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla ApL, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa, hanno diritto di precedenza per l'avvio in missione di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte.

2. Alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato ed in maternità anticipata e obbligatoria è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione, con conseguente integrazione dell'indennità di maternità, qualora prevista al 100% fino al termine del periodo di congedo obbligatorio e secondo la retribuzione precedentemente percepita.

Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali trova applicazione quanto previsto dalla legge.

DIRITTO ALLA MALATTIA

DIRITTO ALLA TUTELA INFORTUNISTICA

DIRITTI INDIVIDUALI E ASSICURATIVI



DIRITTO ALLO STUDIO

DIRITTO ALLA MATERNITA' E PATERNITA'

DIRITTO ALLA MALATTIA

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alle normali scadenze dei periodi di paga ad un trattamento economico a carico del datore di lavoro, ad integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100% della normale retribuzione giornaliera netta per i primi tre giorni di malattia;
- 75% della normale retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;
- 100% dal 21° giorno in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

DIRITTO ALLA TUTELA INFORTUNISTICA

DIRITTI INDIVIDUALI E ASSICURATIVI

DIRITTO ALLO STUDIO

DIRITTO ALLA MATERNITA' E PATERNITA'

DIRITTO ALLA MALATTIA

DIRITTO ALLA TUTELA INFORTUNISTICA

Le Agenzie sono tenute ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i lavoratori in somministrazione soggetti all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Qualora, a seguito del riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL, l'Agenzia non possa anticipare la relativa indennità per disposizione dell'INAIL, è tenuta in ogni caso a corrispondere alle normali scadenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui ai commi precedenti



DIRITTI DI RECESSO NEL LAVORO

Il prestatore di lavoro ha diritto a terminare in qualsiasi momento il rapporto di lavoro con il suo datore di lavoro:

- in qualsiasi momento durante il periodo di prova e senza procedure particolari;
- comunicando le dimissioni con procedura telematica dopo il periodo di prova.

Ma ci sono differenze tra chi ha un contratto a tempo determinato e chi ha un contratto a tempo indeterminato?

DIRITTI DI RECESSO NEL LAVORO

Se un lavoratore o una lavoratrice a tempo indeterminato decide di dare le dimissioni dopo il periodo di prova deve necessariamente dare comunicazione attraverso le dimissioni telematiche: sito INPS o sito del MINISTERO DEL LAVORO

Se decide di avvalersi del diritto di dare le dimissioni immediate: inserisce la data di domani. IL DATORE DI LAVORO HA QUALCHE DIRITTO? Se sì, quale?



DIRITTI DI RECESSO NEL LAVORO

Per la/il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato che, dopo il periodo di prova, dà le dimissioni... le/gli è richiesto di lavorare un periodo chiamato **preavviso**.

Se non lo lavora, il datore di lavoro ha il diritto di trattenere gli importi economici relativi al periodo di preavviso non lavorato.

Per il prestatore di lavoro con contratto di lavoro a tempo determinato... dipende dal C.C.N.L., dal Contratto individuale di lavoro oppure da accordi (scritti!) con il datore di lavoro.

DIRITTI DI RECESSO NEL LAVORO



ART. 36 – preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

1) Fino a cinque anni di servizio compiuto:

- Gruppo A: 60 giorni di calendario;
- Gruppo B: 30 giorni di calendario;
- Gruppo C: 20 giorni di calendario.

2) Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio:

- Gruppo A: 90 giorni di calendario;
- Gruppo B: 45 giorni di calendario;
- Gruppo C: 30 giorni di calendario.

3) Oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- Gruppo A: 120 giorni di calendario;
- Gruppo B: 60 giorni di calendario;
- Gruppo C: 45 giorni di calendario.

Per i lavoratori di cui alla procedura prevista all'articolo 25, il preavviso è pari a 10 giorni di calendario

DIRITTI DI RECESSO NEL LAVORO



E per il/la dipendente con contratto di lavoro a tempo determinato?
Valgono le stesse regole?



DIRITTI DI RECESSO NEL LAVORO

NO...!

Per il/la dipendente prestatore con contratto di lavoro a tempo determinato... dipende dal C.C.N.L., dal Contratto individuale di lavoro oppure da accordi (scritti!) con il datore di lavoro.

DIRITTI DI RECESSO NEL LAVORO

In caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore rispetto alla data di scadenza prevista nel contratto iniziale o nelle successive proroghe, è stabilita una penalità di risoluzione in capo allo stesso; tale **penalità** viene calcolata in **1 giorno ogni 15 di missione residua non ancora effettuata**, per un massimo di:

- 7 giorni per il gruppo C;
- 10 giorni per il gruppo B;
- 20 giorni per il gruppo A.

Tale disposizione non si applica alle risoluzioni che si verificano nei primi 15 giorni del rapporto di lavoro. In caso di comunicazione preventiva del recesso anticipato, in misura pari al numero di giornate di penale imputabili, la stessa non viene applicata.

BILATERALITA' – ART.10



Le parti riconoscono il valore della bilateralità quale strumento idoneo a perseguire sia lo sviluppo di un efficace sistema di Relazioni industriali che il rispetto delle norme di legge oltreché delle finalità da queste previste.

In coerenza con quanto previsto al comma precedente le parti si danno reciprocamente atto che il sistema bilaterale nel settore della somministrazione di lavoro è fondato sui seguenti Enti:

- FORMA.TEMP,
- EBITEMP,
- FONDO DI SOLIDARIETA' (A.I.S.),
- FON.TE – fondo complementare

BILATERALITA' – EBITEMP



Eroga in favore dei lavoratori somministrati una serie di prestazioni finalizzate a tutelare gli stessi nei periodi di lavoro e non ed in particolare:

- Tutela sanitaria
- Prestiti personali
- Sostegno alla maternità e contributo per asilo nido
- Sostegno alla non autosufficienza
- Contributo alla mobilità
- Sostegno all'istruzione
- Indennità di infortunio

BILATERALITA' – FORMA.TEMP



POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

- Diritto mirato
- Formazione finanziata con le risorse della somministrazione a tempo determinato
- Formazione finanziata con le risorse della somministrazione a tempo indeterminato

POLITICHE PASSIVE DEL LAVORO

- M.O.L. – Art. 25 C.C.N.L.
- Assegno di integrazione salariale (A.I.S.)
- Sostegno al reddito (S.A.R.)



GRAZIE PER ATTENZIONE