

NIdiL Cgil –Alai Cisl – Cpo Uil Piattaforma Rinnovo CCNL Lavoratori in Somministrazione

A dieci anni dall'avvio del lavoro interinale si sono evidenziati problemi ed esigenze a cui si intende dare risposta con questo rinnovo contrattuale.

Ciò è necessario in particolare sul terreno dell'ampliamento dei diritti, nel determinare un uso delle missioni teso a valorizzare la professionalità come tratto caratterizzante della somministrazione, nel necessario rafforzamento delle relazioni sindacali.

In tema di diritti assume rilevanza centrale l'attivazione della previdenza integrativa per il settore, insieme al rafforzamento di tutele e diritti della maternità ed al miglioramento delle prestazioni connesse alla bilateralità, a partire dall'introduzione di forme di sostegno al reddito. Nel contempo, si richiedono misure atte a rendere effettivo il diritto alla parità salariale e più efficace il sistema di prevenzione e sicurezza, attraverso una maggiore responsabilizzazione delle ApL.

Per quanto attiene la valorizzazione della professionalità come tratto distintivo di offerta della somministrazione, questo richiede il rafforzamento della formazione, in particolare nelle fasi di inattività da utilizzare per l'aggiornamento ed il completamento delle competenze dei lavoratori; richiede, inoltre, il disincentivare drasticamente il ricorso alle missioni di breve o brevissima durata, in particolare di quelle dovute allo spezzettamento artificioso e dalla reiterazione all'interno di contratti commerciali di più ampio periodo.

Infine, in un settore nel quale il livello relazionale delle parti è cardine operativo, riteniamo maturi i tempi per il rafforzamento e l'estensione del sistema della rappresentanza dei lavoratori, anche nelle fasi di mancanza di missione, con l'obiettivo di ampliare in particolare gli spazi delle relazioni sindacali a livello aziendale e territoriale.

1 Diritti d'informazione

Si chiede che:

1.1 i diritti d'informazione di cui all'art. 1 del CCNL siano estesi anche ai livelli territoriali;

1.2 sia previsto l'obbligo per le ApL di dare alle OO.SS. firmatarie del CCNL informazione dei contratti di fornitura stipulati di consistenza pari o superiore a 10 lavoratori entro 5 giorni dalla stipula della fornitura stessa. Tale informazione dovrà far riferimento alla durata della fornitura, all'impresa utilizzatrice ed ai CCNL applicati.

1.3 le predette informazioni devono essere fornite a livello nazionale e territoriale;

1.4 sia adottato un programma informatico, specifico e condiviso, per la puntuale comunicazione relativa ai diritti di informazione e agli iscritti;

1.5 siano messe a disposizione bacheche elettroniche sui siti web aziendali nonché l'utilizzo delle buste paga per veicolare comunicazioni sindacali;

1.6 siano previste a livello di agenzia, in coincidenza con la consegna della busta paga, in costanza di orario di lavoro e almeno due volte l'anno, assemblee di informazione relativamente ai diritti sindacali e alle prestazioni degli enti bilaterali;

1.7 sia prevista la stampa del testo del CCNL con periodicità tale da garantire la costante distribuzione ai lavoratori.

2 Diritti sindacali

Si chiede di:

2.1 integrare il modello di rappresentanza previsto, individuando a livello nazionale - nelle Agenzie per il Lavoro che impieghino almeno 30 assunti a tempo indeterminato in regime di somministrazione - una rappresentanza aziendale di agenzia . Tale rappresentanza nazionale sarà individuata nella misura di 3 ogni 30 dipendenti;

2.2 di diminuire da 30 a 15 il numero di lavoratori presenti nelle aziende utilizzatrici, per l'individuazione dei rappresentanti sindacali all'interno delle stesse.

2.3 riformulare il calcolo per la determinazione del monte ore retribuito per permessi relativi ad attività sindacale nella misura di 1 ora ogni 1300 lavorate. Il valore convenzionale di ogni ora viene stabilito in 10 euro.

2.4 estendere la facoltà di partecipazione retribuita alle assemblee in sede aziendale ai lavoratori in somministrazione entro 30 giorni dal termine del loro rapporto di lavoro.

2.5 prevedere la cumulabilità di eventuali ore di permessi non godute dai rappresentanti a livello aziendale con quelle maturate nei mesi successivi.

2.6 aumentare le agibilità dei dirigenti sindacali: in particolare, di diminuire da 6 mesi a 3 il requisito di anzianità nel settore e di aumentare a 72 ore i permessi individuali su base annua.

2.7 trasmettere con cadenza mensile (rispetto all'attuale trimestrale) le deleghe di iscrizione al sindacato, di cui si ribadisce la titolarità delle OO.SS. (NidiL,Alai,Cpo) firmatarie del presente contratto.

3 Relazioni sindacali territoriali

Al fine di promuovere un sistema di relazioni sindacali maggiormente strutturato in ambito territoriale, si chiede di costituire commissioni sindacali a ogni livello regionale che assumano funzioni di:

- confronto sui diritti di informazione;
- conciliazione;
- proposizione in ordine alla programmazione nazionale delle iniziative formative, sulla base degli effettivi fabbisogni territoriali;
- proposizioni sul miglioramento delle prestazioni degli enti bilaterali.

4 Classificazione del Personale

Si chiede di eliminare la classificazione per gruppi attualmente prevista e di sostituirla con il seguente dispositivo: "Il lavoratore in somministrazione sarà inquadrato sulla base di quanto previsto dal CCNL dell'impresa utilizzatrice, con esclusione dei livelli considerati di primo accesso e aventi carattere transitorio".

5 Trattamento economico, trasparenza della busta paga

5.1 All'atto dell'assunzione e/o dell'invio in missione, l'indicazione del trattamento economico collettivo spettante al lavoratore deve, nel dettaglio delle singole voci, comprendere esplicito riferimento agli eventuali premi di produzione o risultato presenti in forma consolidata, nonché la consegna di copia dell'accordo aziendale di riferimento.

La mancata presenza di tale riferimento, in presenza di premio consolidato, comporterà il pagamento integrale delle spettanze da parte dell'ApL.

Per quanto attiene eventuali premi di produzione definiti contrattualmente nel corso dell'anno, e comunque entro la cessazione della missione, in caso di mancanza di previsioni contrattuali sulle modalità di erogazione ai lavoratori in somministrazione, si richiede a carico dell'agenzia il pagamento, a compimento di missione, di una quota dello stesso rapportata alla durata della prestazione lavorativa.

Per garantire una maggiore trasparenza della busta paga si chiede di utilizzare per i lavoratori in somministrazione le stesse voci utilizzate nella compilazione del prospetto relativo ai dipendenti dell'azienda utilizzatrice.

5.2 In relazione al trattamento economico in caso di malattia del lavoratore, si chiede che la quota di spettanza dell'Inps sia anticipata dall'ApL.

5.3 Al fine di sanare le problematiche emerse e garantire l'effettiva parità salariale, si chiede la revisione del divisore orario applicato per la determinazione della retribuzione.

Ratei

Per le missioni superiori ai due giorni e inferiori a quindici relativamente ai ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e Tfr si richiede la corresponsione in misura pari all'intero rateo mensile.

Tale disposizione vale altresì per le missioni fino a due giorni qualora le stesse vengano reiterate nell'arco dei trenta giorni successivi.

Ferie

Si chiede di rendere fruibili le ferie maturate dai lavoratori negli stessi periodi in cui ne fruiscano i dipendenti dell'azienda utilizzatrice, ove la missione non sia dovuta a sostituzione per ferie dei medesimi. Si chiede inoltre che i periodi, anche nel caso di missioni reiterate, siano cumulabili ai fini del computo del limite dei sei mesi stabilito per la fruizione delle ferie stesse.

6 Prova, preavviso

6.1 Per il periodo di prova dei lavoratori somministrati a tempo determinato si chiede la seguente articolazione: 1 giorno ogni 15 lavorati, con l'esclusione dei primi quindici, e per un massimo 10 di giorni. Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle ApL, si chiede di prevedere un massimo di 60 giorni di prova.

6.2 Per il preavviso relativo alle eventuali dimissioni del lavoratore, si chiede la seguente articolazione: dopo il primo mese di missione, un giorno di preavviso ogni 30 gg e per un massimo di 5.

7 Proroghe

Il periodo di assegnazione iniziale potrà essere prorogato per un massimo di due volte, per una durata complessiva non superiore a 24 mesi a far data dall'inizio dell'assegnazione stessa.

8 Maternità, diritti lavoratrici madri, congedi parentali

8.1 Per le lavoratrici in gravidanza, alle quali la missione cessi nell'arco dei primi 5 mesi della stessa, si richiede la corresponsione di un'una tantum pari a 1000 euro a carico della bilateralità.

8.2 Per missioni di pari livello e contenuto professionale, si richiede precedenza per le lavoratrici già avviate a missione, che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità all'ApL entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso.

8.3 Per quanto riguarda i congedi parentali, si applica quanto previsto dalla legge 53/2000.

9 Salute e sicurezza

Rispetto alla esigenza di una maggiore responsabilizzazione delle ApL nei confronti dei propri lavoratori dipendenti, si chiede:

9.1 la responsabilità in solido delle ApL, ove le aziende utilizzatrici non ottemperino a quanto previsto in materia di dispositivi di protezione individuale nei confronti dei lavoratori in regime di somministrazione;

9.2 che, all'atto dell'avviamento a missione, oltre alla formazione ed addestramento previsto dalla legge si richiama i contenuti generali relativi alla sicurezza con un corso aggiuntivo in materia tenuto dall'ApL e dall'azienda utilizzatrice;

9.3 che copia della comunicazione delle informazioni riguardanti salute e sicurezza consegnate al lavoratore da parte dell'ApL, venga inoltrata al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nell'impresa utilizzatrice;

9.4 che nella Valutazione dei rischi, venga prevista la presenza dei lavoratori in somministrazione, soprattutto in costanza di rischi particolari a cui essi siano esposti;

9.5 di aggiungere nella comunicazione ai lavoratori, oltre ai dati già previsti, anche il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in sede aziendale.

10 Formazione

10.1 Si chiede l'estensione dell'obbligatorietà del modulo sui diritti e doveri dei lavoratori tenuto dai docenti sindacali a tutti i corsi di formazione professionale promossi dalle ApL e finanziati da Forma.Temp.

10.2 Si chiede che l'esonero dalla partecipazione ai moduli obbligatori relativi ai diritti e doveri e alla sicurezza sia limitato ai dodici mesi successivi all'intervento formativo.

10.3 Si chiede la revisione dei massimali di spesa relativamente alla formazione "on the job", e nello specifico l'esclusione del finanziamento delle attività di affiancamento.

10.4 Per il rafforzamento del diritto alla formazione, si chiede la revisione della disciplina della formazione continua e l'istituzione di un sistema di voucher individuali a bando, spendibili in percorsi a scelta del lavoratore.

10.5 Si chiede di condividere la programmazione della formazione estendendo le prerogative della contrattazione sindacale nei territori.

11 Previdenza integrativa

Ai fini della costituzione del fondo di settore, così come previsto nell'intesa del 21 febbraio 2007, si chiede che lo stesso sia alimentato da parte delle ApL e dal sistema della bilateralità con le seguenti modalità:

a) Per la copertura dei costi di avvio e di gestione si prevede l'utilizzo del 50% dell'avanzo di gestione Ebi.Temp nonché l'utilizzo di beni strumentali dello stesso.

b) Al fine di rendere possibile l'accesso alla previdenza del più ampio numero di lavoratori e prevedendo a tale scopo la possibilità, da parte del lavoratore, di ricostruzione successiva dei periodi previdenziali mancanti, si chiede che il 50% dell'importo di ricostruzione sia a carico del fondo Forma.Temp.

c) Per quanto attiene l'alimentazione del fondo a carico delle ApL, si chiede che la stessa avvenga, stante le particolari caratteristiche del settore, con una duplice modalità:

- una quota collettiva su fondo EbiTemp per ogni missione effettuata nella misura dello 0,30% della retribuzione imponibile, con successivo transito al fondo di previdenza.
- una quota individuale, per ciascun lavoratore aderente, da versare al fondo, definita in misura inversamente proporzionale alla durata della missione sino ad un massimo dell'1%.

12 Enti Bilaterali

12.1 Prestazioni

12.1.1 Le parti sindacali propongono di rivedere le prestazioni in essere e di introdurne di nuove. In particolare:

- accesso al credito: superamento della soglia dei 2500 euro;
- assicurazione infortuni: innalzamento della diaria giornaliera;
- tutela sanitaria: estendere il rimborso dei ticket, allargare la prestazione ai familiari a carico e ad una serie di visite specialistiche e di prevenzione più ampia. Si chiede inoltre di prevedere il rimborso del costo del ricorso, ove previsto dal sistema sanitario regionale, del lavoratore al medico competente secondo quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 626/94.

12.1.2 Si chiede poi di introdurre, anche al fine di agevolare azioni di politiche attive legate alla formazione, un assegno di sostegno al reddito per chi, avendo lavorato per almeno sei mesi nel settore, abbia una disoccupazione di durata superiore ai 45 giorni.

12.1.3 Per le domande relative alle prestazioni di accesso al credito e di sostegno al reddito, si richiede che esse siano preferibilmente inoltrate tramite le parti sociali.

12.2 Commissioni presso Ebitemp

12.2.1 Si chiede di superare la previsione contrattuale in merito alle seguenti commissioni:

- Calcolo della retribuzione
- Qualifiche
- Comitato paritetico Informazione

Le competenze residue saranno in capo alla Paritetica Nazionale, per quella dell'informazione alla commissione Osservatorio.

12.2.2 Rispetto alla centralità dei temi sicurezza e pari opportunità, si riconferma il ruolo delle commissioni già previste, rinviando a disciplina regolamentari che ne garantiscano il pieno funzionamento.

12.2.3 Per quanto riguarda la Commissione Paritetica nazionale si chiede di introdurre un meccanismo di silenzio assenso superati i sessanta giorni dalla richiesta del lavoratore.