



CCNL AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO Ipotesi piattaforma

Premessa

La presente proposta mira a rafforzare e qualificare il sistema della somministrazione di lavoro a partire da quanto condiviso e sperimentato con la stipula dell'ultimo CCNL, i cui istituti vengono opportunamente rivisitati alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi anni al fine di affrontare al meglio fenomeni emergenti e provare a costruire risposte sempre più puntuali alle esigenze dei lavoratori e degli stessi operatori del settore.

In particolare, il ruolo delle Agenzie per il Lavoro (APL) si va sempre più affermando lungo due distinte direttrici fondamentali: una che vede l'agenzia come datore di lavoro che somministra lavoratori presso aziende utilizzatrici e l'altra che connota l'agenzia come soggetto erogatore di *servizi per il lavoro alla luce delle recenti modifiche legislative*. Questi due ruoli, che fin dall'inizio hanno caratterizzato il settore, sempre più spesso rischiano di essere slegati fra loro; accanto a questo si registra una tendenza delle APL a farsi, direttamente o per il tramite di società collegate, appaltatrici di servizi generando fenomeni che rischiano di introdurre distorsioni nel sistema e di creare confusione tra due istituti normativamente distinti.

A partire da questo riteniamo che *il rinnovo del contratto collettivo debba caratterizzarsi sul tema della continuità lavorativa/occupazionale e tendere ad una continuità salariale*. Per noi questo si esplicita nel rafforzamento della condizione dei lavoratori con contratti a tempo determinato più lunghi, più contratti a tempo indeterminato, maggiore tutela del lavoratore all'interno del mercato grazie ad uno sviluppo delle politiche attive e delle prestazioni offerte dalla bilateralità.

Nel nuovo modello di organizzazione del lavoro diventa necessario supportare i lavoratori anche nella fasi di non lavoro ottimizzando dinamiche che tendono alla riqualificazione dei lavoratori e alla valorizzazione del welfare di settore, in particolare nel rafforzamento del rapporto tra Politiche Attive e Politiche passive.

1. Diritti di informazione

Strutturare e rendere operativo il Sistema Informativo unificato in sede bilaterale per l'adempimento degli obblighi in capo ai diversi soggetti.

2. Relazioni sindacali territoriali

Rafforzamento delle relazioni sindacali territoriali a livello di agenzia e di CST.

Rispetto alle Commissioni Sindacali Territoriali:

- 2.1. Definirle come luogo di proposta, discussione e contrattazione sui fabbisogni formativi territoriali e di confronto diretto anche con le singole APL. Va attribuita alla Commissione Sindacale Territoriale (CST) una funzione di monitoraggio e confronto sul MOG (vedi capitolo specifico).
- 2.2. La CST deve assumere, poi, la funzione di raccordo tra istituzioni e bilateralità della somministrazione anche in considerazione di quanto le APL saranno chiamate a fare in relazione alle politiche promosse da ANPAL (Politiche attive, assegno di ricollocazione, ecc.).
- 2.3. Prevedere una tempistica cadenzata e certa di riunione delle CST.

3. Diritti sindacali

Recepimento dei contenuti dell'accordo sulla Rappresentanza sottoscritto il 1° settembre 2016, in particolare riguardo a:

- 3.1. Superamento della figura del Rappresentante Regionale d'Agenzia (RRA).
- 3.2. Revisione e rafforzamento del sistema delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA).
 - 3.2.1. In attesa di consolidare e diffondere il sistema di elezione delle RSU, si garantisce a ciascuna Organizzazione Sindacale (O.S.) firmataria la possibilità di nominare una RSA in relazione al numero dei lavoratori somministrati presenti in azienda – specificando che ogni O.S. può nominare una RSA in presenza di 15 lavoratori somministrati per sito o singola unità produttiva – e si disciplina l'elezione/nomina di quelle successive laddove vi è un numero superiore di lavoratori e di iscritti alle OO.SS;
 - 3.2.2. Stabilire una soglia intermedia in relazione al numero dei lavoratori somministrati in azienda al rag-

giungimento della quale scatta la seconda RSA ma solo se la percentuale di iscritti di una singola O.S. rispetto al numero dei lavoratori sia pari al 25%, e le soglie dopo le quali si ha diritto a nominare ulteriori RSA. Oltre i 200 lavoratori somministrati per sito o unità produttiva si segue la regolamentazione prevista dal testo unico sulla Rappresentanza;

3.2.3. Conseguente revisione del monte ore permessi disponibile in base a quanto definito al punto precedente.

3.3. Diritto di assemblea: rendere effettivo durante la missione tale diritto prevedendo lo svolgimento nelle modalità analoghe a quanto avviene per i lavoratori diretti dell'utilizzatore; disciplinare il diritto in orario di lavoro fuori dall'azienda utilizzatrice solo in casi eccezionali.

3.4. Bacheca sindacale d'agenzia: rendere effettivo il diritto anche attraverso sistemi elettronici.

4. Diritti individuali

4.1. Malattia.

4.1.1. Diritto al pagamento anche per i lavoratori in prova;

4.1.2. Rendere cogente il diritto all'anticipo dell'indennità da parte dell'APL e all'integrazione;

4.1.3. Pagamento al 100% dal 4° al 20° giorno;

4.1.4. Esclusione dal periodo di comporto dei giorni di assenza per terapie salvavita.

4.2. Maternità.

4.2.1. Piena parificazione con CCNL utilizzatore in caso di maternità anticipata e in caso di maternità obbligatoria per lavoratrici a tempo indeterminato iniziata prima della scadenza della missione ma che si concluda successivamente alla stessa;

4.2.2. Integrazione dell'indennità di maternità al 100% nel periodo di disponibilità.

4.3. Congedo parentale: rendere esigibile e fruibile durante il periodo di disponibilità.

4.4. Diritto di precedenza lavoratrici madri: rendere cogente il diritto di precedenza ex art. 14 CCNL attraverso obbligo per APL di informare le lavoratrici all'inizio dell'astensione obbligatoria, anche se anticipata; modello allegato 3 CCNL da inviare anche a CST competente per territorio; monitoraggio nazionale della Commissione pari opportunità.

5. Previdenza complementare

5.1. Rafforzare l'attuale sistema di adesione alla previdenza complementare e favorire l'adesione per tutti i lavoratori in somministrazione.

6. Trattamento retributivo

6.1. Divisore orario: clausola di salvaguardia in ogni caso non sia superiore a 173; la paga oraria non potrà essere comunque inferiore a quella prevista nel CCNL degli utilizzatori.

6.2. Ferie: Fruizione: il periodo di godimento deve coincidere con quello che è di prassi nell'azienda utilizzatrice (fatto salvo caso di assunzione per periodo ferie); divieto di liquidazione delle ferie in caso di reiterazioni di missioni senza soluzione di continuità presso lo stesso utilizzatore.

6.3. Regolamentare la liquidazione di ratei retribuzione indiretta (13^a 14^a mensilità) e differita (Trattamento fine rapporto) in caso di missioni senza soluzione di continuità presso lo stesso utilizzatore.

6.4. Festività natalizie. Semplificazione attuale previsione: il lavoratore che abbia svolto almeno 2 mesi di missione presso il medesimo utilizzatore nel periodo compreso tra il 1° novembre e il 31 gennaio (anzianità calcolata sommando tutte le missioni, anche non continuative) ed almeno 5 giorni di lavoro nel periodo dal 20 dicembre al 7 gennaio, ha diritto al riconoscimento di una indennità forfettaria pari al 50% della retribuzione dovuta per le festività ricadenti nel summenzionato periodo tra il 20 dicembre e il 7 gennaio in cui non abbia prestato attività lavorativa.

6.5. Tfr: pagamento per quote orarie di effettivo lavoro.

6.6. Scatti anzianità: siano calcolati anche in caso di maturazione con più agenzie presso lo stesso utilizzatore.

6.7. Anzianità di settore: prevedere un istituto che valorizzi l'anzianità del lavoratore nel settore della somministrazione anche qualora il lavoratore abbia avuto missioni con più agenzie.

7. Tempi determinati

L'obiettivo è quello di rafforzare la condizione dei lavoratori a tempo determinato, attraverso il sostegno alla continuità occupazionale, il disincentivo della reiterazione di missioni brevi, l'attività formativa e le prestazioni della bilateralità di settore.

Nello specifico si chiede:

7.1. Diritto di precedenza in capo al lavoratore al raggiungimento di un determinato numero di mesi di anzianità

di lavoro presso lo stesso utilizzatore con una o più agenzie in caso di ulteriori missioni a tempo determinato e/o indeterminato tramite somministrazione presso lo stesso utilizzatore nei successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate (bacino di prelazione). Tale diritto individuale è esercitabile anche nei confronti di altra agenzia subentrante nella relazione con il medesimo utilizzatore. L'agenzia è obbligata a dare notizia della costituzione del bacino alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL e alla CST. All'atto dell'assunzione, l'agenzia comunica al lavoratore i requisiti per accedere al bacino.

Dal diritto alla prelazione sono esclusi i rapporti di lavoro accesi per sostituzione nonché quelli accesi per eventi eccezionali (da valutarsi con accordo sindacale).

Nel caso di rapporti di lavoro costituiti in agricoltura si applica la normativa prevista dal CCNL in tema di diritto di precedenza.

7.2. I lavoratori con contratti a tempo determinato reiterati e di durata inferiore a 30 giorni hanno diritto a percepire alla fine della missione un'indennità di fine missione pari al 10% di quanto percepito, mentre l'agenzia è gravata di un maggior costo Ebitemp pari allo 0,2%.

7.3. Rivisitare il Monte Ore Garantito, escluso dal maggior costo di cui al punto precedente. Si chiede:

7.3.1. Aumento della percentuale minima al 45%;

7.3.2. La revisione dei settori di utilizzo; invio della comunicazione di attivazione alla CST con possibilità di spostare la contrattazione ad un secondo livello coinvolgendo categorie di riferimento e azienda utilizzatrice.

7.4. Definire quello alla formazione come un diritto del lavoratore somministrato a tempo determinato finalizzato al rafforzamento delle competenze attraverso l'attivazione di percorsi di riqualificazione professionale ed un maggiore collegamento tra le politiche attive e quelle passive.

8. Tempi indeterminati

Valorizzazione dell'importate e positivo aumento dei rapporti a tempo indeterminato attraverso il rafforzamento della condizione dei lavoratori sul versante economico (in particolare nei periodi di disponibilità e di eventuale procedura ex art. 25) su quello della formazione, della ricollocazione e riqualificazione professionale.

8.1. Indennità di disponibilità a carico dell'APL con base minima a 900 €.

8.2. Possibilità di integrare tale somma attraverso l'introduzione di un istituto della "banca ore/maggiorazioni" in cui verranno accantonati gli importi relativi alle ore eccedenti l'orario contrattuale e le relative maggiorazioni da utilizzare nel caso di periodi di disponibilità. Tale previsione è sottoposta ad assenso esplicito del lavoratore, da formalizzare entro 6 mesi dall'assunzione, ed è esclusa nel caso di part time con orario di lavoro inferiore al 75% dell'orario settimanale ordinario.

8.2.1. Nel caso di adesione alla banca ore, durante il periodo di disponibilità, a prescindere dall'effettiva maturazione in banca, il lavoratore riceve una indennità pari all'80% della retribuzione;

8.2.2. Ogni 4 mesi l'agenzia per il lavoro liquiderà comunque al lavoratore l'eventuale montante economico presente nella banca ore;

8.2.3. Tale strumento non deroga alla regolamentazione con cui vengono richieste e svolte le ore supplementari o gli straordinari presso l'impresa utilizzatrice.

8.3. Il periodo minimo di disponibilità dopo una missione viene aumentato a 60 giorni.

8.4. Realizzazione bilancio delle competenze durante la disponibilità.

Art. 25 CCNL vigente (procedura in mancanza di occasioni di lavoro):

si conferma e rafforza l'impianto della procedura. Si chiede:

8.5. Il requisito di accesso alla procedura aumenta da 30 a 52 settimane di anzianità (comprendente del periodo di disponibilità).

8.6. Svolgere la procedura in mancanza di occasioni di lavoro a livello di singola APL. La CST è convocata in seconda istanza solo in casi particolari e ha una funzione di monitoraggio e coordinamento.

8.7. L'attività formativa deve essere più mirata e spendibile (in termini di numero ore, mercato del lavoro di riferimento, profilo lavoratore attraverso bilancio competenze e eventuale certificazione competenze) e attuata con criteri uniformi.

8.8. Prevedere la possibilità, a fronte di una ricollocazione "congrua" di almeno 12 mesi, di una premialità pari al periodo residuo di indennità art. 25.

8.9. Al termine della procedura, in caso di esito negativo sul fronte della ricollocazione prevedere l'attivazione di un "bacino professionale territoriale" con visibilità del profilo del disoccupato a tutto il sistema della somministrazione (e non solo), incentivando economicamente la ricollocazione.

8.10. L'importo dell'indennità durante la procedura di mancanza di occasioni di lavoro è uguale all'indennità di disponibilità percepita maggiorata del 10%. Monitoraggio puntuale su tutte le fasi della procedura.

9. Formazione

- 9.1. Diritto alla formazione come diritto individuale del lavoratore somministrato.
- 9.2. Rendere strutturale la formazione continua a catalogo finanziata da Forma.Temp con un bando annuale.
- 9.3. Revisione e semplificazione delle attività di Forma.Temp in base a due principi:
 - 9.3.1. Definizione più precisa dei destinatari: generalità dei lavoratori e/o lavoratori somministrati;
 - 9.3.2. Definizione più precisa degli obiettivi delle specifiche tipologie: formazione base, professionale e PAL in particolare.
- 9.4. Rendere esigibile il diritto alla formazione anche per lavoratori a tempo indeterminato con missione in corso.
- 9.5. Formazione di base Tempi Determinati (TD): conferma della destinazione della metà delle risorse comunque dedicata alla Formazione sulla Sicurezza ;inserire obbligo indennità di frequenza e destinazione solo a lavoratori non in missione.
- 9.6. PAL TD e PAL Tempi Indeterminati (TI): revisione e rafforzamento di quanto previsto oggi anche in funzione dell'attivazione di ANPAL.
- 9.7. Valorizzazione dei contenuti e delle modalità delle attività formative previste dall'accordo del 29 maggio 2015 rivedendo la fonte di finanziamento.
- 9.8. Creazione di un conto personale formazione legato anche alla istituzione di un libretto esperenziale del lavoratore somministrato.
- 9.9. Abbassare la soglia (oggi 250 ore) dei corsi che prevedono l'obbligo dell'accordo sindacale.
- 9.10. Placement. Si chiede:
 - 9.10.1. Rendere strutturale la previsione del placement regionale del 10% in caso di formazione professionale;
 - 9.10.2. Rivedere meccanismi di premialità;
 - 9.10.3. Placement coerente: oltre al mantenimento, pur rivisitato, del sistema di premialità oggi in vigore, prevedere una congruità del placement rispetto alla durata del corso.

10. Fondo di Solidarietà

Il fondo di solidarietà deve essere concepito ed utilizzato come strumento di integrazione al reddito, nell'ambito di un percorso più ampio di reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori nel mercato del lavoro. Ogni prestazione del fondo di solidarietà è accompagnata da una formazione, intesa come diritto individuale. A tal fine proponiamo che i lavoratori beneficiari della prestazione di sostegno al reddito siano anche destinatari di un intervento di politica attiva, finanziato con risorse extra Fondo di Solidarietà, avente le seguenti caratteristiche: libertà di scelta da parte del lavoratore della APL (che ha obbligo di presa in carico); finanziamento di servizi alla ricollocazione (orientamento, bilancio competenze) e formazione; incentivo alla ricollocazione in favore della APL.

Prestazioni di Sostegno al reddito da parte del FdS:

- 10.1. Revisione dei requisiti di accesso alla prestazione di sostegno al reddito al fine di aumentare la platea di beneficiari anche non percettori di prestazioni pubbliche.
- 10.2. Per i lavoratori a tempo determinato/indeterminato (compresi apprendisti) in somministrazione come ultimo rapporto di lavoro *percettori di Naspi* prevedere: una prestazione ad integrazione della Naspi che compensi il *decalage* previsto da Naspi dopo 3 mesi, che allunghi il periodo di indennizzo in caso di perdurante stato disoccupazione e che adegui la Naspi ad una determinata soglia minima.
- 10.3. Prevedere uno specifico intervento per i lavoratori in somministrazione con una determinata anzianità di settore che siano a meno di 5 anni dal pensionamento.

11. Prestazioni Ebitemp

- 11.1. Prestazione sostitutiva dell'attuale mobilità territoriale, prevedendo che sia a carico della bilateralità e richiedibile dal lavoratore in presenza di determinati requisiti (p. es. lontananza residenza e/o domicilio del nuovo lavoro, ecc.).
- 11.2. Sulle politiche di housing sociale, valutare contributi ai lavoratori per la locazione in affitto.

Va inserito in CCNL quanto definito nei dispositivi delle Commissioni Paritetiche.

NOVEMBRE 2016