ASSOLAVORO
Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro

Di seguito maggiori informazioni sui principali elementi qualificanti il nuovo contratto nazionale di lavoro per i lavoratori in somministrazione

PIÙ FLESSIBILITÀ, PIÙ STABILITÀ

il contratto per i lavoratori in missione può essere **prorogato fino a sei volte** (a fronte delle quattro attuali).

Trascorso un periodo di 36 mesi di lavoro presso lo stesso utilizzatore, o di 42 mesi comunque di anzianità di servizio per la medesima agenzia quest'ultima ha **l'obbligo di assumere il lavoratore a tempo indeterminato**;

Se l'Agenzia per il Lavoro, poi, non può più tenere alle proprie dipendenze il lavoratore assunto a tempo indeterminato (che abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno 30 settimane) per mancanza di occasioni di lavoro, può avviare le procedure per la **risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo**; al lavoratore, tuttavia, è garantito un percorso di riqualificazione e un'indennità per sei mesi (sette se ha più di cinquant'anni) per il 40% a carico dell'Agenzia e per il 60% a carico dell'Ente Bilaterale Ebitemp (più, eventualmente, il pagamento dell'indennità di mancato preavviso).

Sono previsti, inoltre, incentivi per le Agenzie che trasformino i rapporti di lavoro temporanei in rapporti a tempo indeterminato prima del raggiungimento dei 36 o dei 42 mesi.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: PREVENZIONE, FORMAZIONE E PROTEZIONE

La salute e la sicurezza sul Lavoro rappresentano una priorità assoluta per il nostro Paese. L'ipotesi di accordo prevede diversi interventi per garantire prevenzione, formazione e protezione dei lavoratori.

L'accordo attua in modo specifico quanto previsto dalle nuove norme del Testo Unico in materia di formazione sulla sicurezza,

prevedendo una formazione mirata e la ripetizione della formazione sulla sicurezza dopo 12 mesi dall'ultimo corso seguito.

Oltre agli obblighi previsti per legge, inoltre, si prevede l'adozione di misure finalizzate a fornire dettagliata e specifica informazione sui rischi e sui dispositivi di protezione, con l'indicazione delle misure necessarie per prevenire ed evitare incidenti sul lavoro, nonché l'indicazione puntuale dei soggetti responsabili della sicurezza presso l'azienda utilizzatrice, nella quale presteranno la loro attività i lavoratori in somministrazione.

Ancor più, in caso di inadempienza dell'utilizzatore agli obblighi di legge e a quanto previsto contrattualmente, con particolare riferimento alla consegna dei dispositivi di protezione individuale e alla formazione, si definisce contrattualmente una ipotesi di giusta causa di dimissioni del lavoratore con obbligo dell'utilizzatore al pagamento della retribuzione comunque spettante nonché di tutto quanto previsto dal contratto di somministrazione.

WELFARE

È definita, inoltre, una prestazione di **sostegno al reddito** attraverso la corresponsione di un importo **di 700 euro** per i lavoratori in somministrazione che, avendo lavorato almeno 6 mesi, si trovino nella condizione di disoccupazione per 45 giorni consecutivi.

Si introducono poi interventi a favore della **maternità** sia con la corresponsione di un assegno di **1400 euro in caso di gravidanza** anche alle lavoratrici che abbiano cessato il rapporto di lavoro nell'arco di 180 giorni nonché con la previsione di un sostegno per le **spese relative agli asili nido (**di 80 euro mensili**)**.

Si fissa l'istituzione di un **fondo di previdenza integrativa** specifico per i lavoratori in somministrazione che, tra l'altro, attraverso un contributo di solidarietà, prevede la copertura dei periodi di non lavoro tra una missione e l'altra.

Si definiscono nuove opportunità di **accesso al credito** dei lavoratori in somministrazione con la previsione di prestiti personali fino a 10.000 euro, pur in assenza di garanzie, e di immediata concessione (in quanto garantiti dalla bilateralità), con la possibilità di sospensione dal pagamento delle rate in caso di difficoltà del lavoratore dovuta ad interruzione dell'attività lavorativa.

La prestazione relativa all'**assistenza sanitaria integrativa** dei lavoratori somministrati viene ampliata, nell'ottica della prevenzione e della cura, fino alla previsione di un **rimborso totale del ticket sanitario** anche per i familiari a carico (prima la copertura era per il 60% e solo per il lavoratore).

Sono previsti anche rimborsi relativi alle cure odontoiatriche.

L'attuale prestazione relativa alla **indennità per infortunio**, complementare a quella prevista dall'Inail, viene incrementata con una **copertura assicurativa che arriva fino a 180 giorni** successivi al termine del contratto di lavoro.

Al fine di favorire la **mobilità territoriale** per permettere occasioni di lavoro anche lontano dalla propria residenza viene stabilito un contributo per la mobilità dei lavoratori in caso di trasferimento a seguito di missione.

Viene istituita una nuova modalità che attribuisce direttamente al lavoratore che sia in missione o anche temporaneamente disoccupato, infortunato o in maternità un **voucher formativo** individuale tale da consentirgli di poter disporre del finanziamento Formatemp per un corso di formazione da lui stesso individuato.

CONSOLIDAMENTO E SVILUPPO DELLE RELAZIONI SINDACALI

A completamento di quanto già previsto nel precedente CCNL e in attuazione delle nuove disposizioni di legge in merito alle informazioni sindacali, si definiscono misure di sviluppo delle relazioni sindacali prevedendo lo sviluppo di **relazioni regionali** su tutto il territorio nazionale attraverso la costituzione di **commissioni paritetiche** alle quali sono demandati compiti consultivi e propositivi in merito alle esigenze espresse dai territori stessi.

Si prevede poi l'istituzione di una nuova **rappresentanza sindacale a livello nazionale** che possa dialogare e consultarsi direttamente con l'Agenzia per il lavoro in merito alla situazione economica e congiunturale.

L'accordo prevede anche un più incisivo ruolo della **Commissione Paritetica Nazionale** alla quale è demandato il compito di garantire la corretta applicazione delle norme anche attraverso una interpretazione autentica delle clausole contrattuali.

Si prevede, infine, lo sviluppo dell'attività dell'**Osservatorio Nazionale** al quale sono demandati i compiti relativi all'attività di comunicazione di settore.***

Assolavoro

Assolavoro è l'Associazione nazionale di categoria delle Agenzie per il lavoro, costituita il 18 ottobre 2006 dalla fusione delle tre rappresentanze preesistenti: Ailt, Apla e Confinterim.
Ne fanno parte oltre 60 agenzie, che costituiscono il 98% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro.
Assolavoro è nata dalla necessità di garantire alle agenzie del lavoro standard più elevati di tutela e rappresentanza nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione.
L'Associazione aderisce a Confindustria conservando tuttavia la propria rappresentanza che le consente di partecipare ai tavoli istituzionali di interesse garantendo e tutelando le esigenze specifiche del settore.
Il Presidente di Assolavoro è **Gennaro delli Santi Cimaglia**, manager napoletano, condirettore generale di Manpower, dopo esperienze all'Iri e ai vertici di Alfa Romeo, Ansaldo e Fintecna.