ASSOLAVORO
Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro

Il 16 maggio 2008 **Assolavoro** e **Alai Cisl, Nidil Cgil e Uil Cpo** hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL dei lavoratori in somministrazione (che sarà il terzo in poco più di dieci anni dall'introduzione della somministrazione in Italia).

Successivamente (il 27 maggio per i sindacati e il 28 per Assolavoro) si è completato il passaggio formale che dà il via libera all'ipotesi, frutto di una contrattazione avviata nel luglio 2007.

L'ipotesi di accordo è fortemente innovativa, prevede il miglioramento di alcuni elementi già presenti nel Contratto Collettivo vigente e soprattutto l'introduzione di numerose novità, tese a garantire più sicurezza, garanzie, competitività.

La somministrazione si conferma quale strumento preferenziale e privilegiato di flessibilità ed elemento strutturale di organizzazione delle risorse umane.

L'intesa così raggiunta, inoltre, rappresenta il punto di partenza di una fase nuova in cui il settore si propone per un ruolo stabile di attore in tutte le dinamiche di organizzazione del mercato del lavoro, a cominciare dalla realizzazione del "welfare to work", su cui il Governo si è già attivato.

Assolavoro e le Agenzie per il Lavoro, pertanto, esprimono piena soddisfazione per un accordo che pone il settore di fronte a una sfida nuova, caratterizzata da maggiori responsabilità ma anche da nuove, importanti, opportunità.

Secondo una recente indagine di Eurobarometro, il 76 % dei cittadini dell'Unione europea ritiene che rimanere nello stesso posto di lavoro per l'intero arco della propria vita lavorativa sia ormai una «cosa superata». E la stessa percentuale intravede nella possibilità di passare da un posto di lavoro a un altro una maggiore probabilità di trovare un'occupazione e di poter esprimere meglio le proprie potenzialità e aspirazioni nel mercato del lavoro.

Il cittadino europeo, insomma, è pronto a diventare un ''lavoratore competitivo'', per poter essere pienamente partecipe del mercato globale e non doverne solo subire le conseguenze.

In Italia la situazione è differente per molteplici concause. Su queste ultime per tutti, Istituzioni, Parti Sociali, Imprese, Lavoratori, Universo della Formazione e Singoli Cittadini si impone la necessità di riflettere e lavorare per rimuovere gli ostacoli a una maggiore competitività del Paese e creare condizioni di maggiore fiducia nel mercato del lavoro.

Stando così le cose, tuttavia, Assolavoro e le Agenzie per il Lavoro hanno assunto l'impegno di garantire una forma di stabilizzazione ai lavoratori di un settore che per antonomasia è caratterizzato da flessibilità.

L'impegno alla stabilizzazione è "forte", tanto più perché non deriva da dettati legislativi ma è assunto attraverso la contrattazione collettiva,.

Al termine di un numero variabile di missioni, prorogabili in maniera più flessibile rispetto al lavoro tempo determinato, viene garantita al lavoratore una stabilità in ogni caso sicura e regolamentata entro 36 o al massimo 42 mesi.

Ma non è questo l'unico elemento qualificante. Molti altri punti dell'intesa per il rinnovo del Contratto dimostrano un senso di responsabilità del settore su questioni assai delicate in tutto il mondo del lavoro, a cominciare dalla sicurezza sul lavoro.

E così per le indennità per infortunio, l'assegno per la maternità (fino a 180 giorni dopo la fine della missione) e le misure previste per gli asili nido, per i prestiti ai lavoratori, l'ulteriore miglioramento per quel che concerne la formazione e tanto altro ancora.

Una delle conseguenze che ne deriva è una maggiore valorizzazione della bilateralità (specie in tema di welfare) perfettamente in linea con l'obiettivo indicato dal Governo di rilancio degli organismi bilaterali.

L'Intesa sottoscritta da Assolavoro con le Organizzazioni sindacali apre una nuova frontiera nelle relazioni industriali, attraverso formule innovative che aspirano a coniugare al meglio garanzie e flessibilità, sicurezza e competitività.

Con questo accordo le Agenzie per il Lavoro si qualificano, oltre che come imprese fornitrici di servizi evoluti (la somministrazione, ma anche la ricerca e selezione, la formazione e la ricollocazione), come operatori che assumono impegni importanti e su tematiche di forte impatto sociale.

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.
Riunisce 62 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.
Lo affiancano nel ruolo di Vice Presidenti **Giovanni Bocchieri** e **Stefano Colli Lanzi**.

Di seguito i principali elementi qualificanti l'ipotesi di accordo.

STABILIZZAZIONE

Le Agenzie per il lavoro si impegnano ad assumere a tempo indeterminato i lavoratori, 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.

Nel computo sono in ogni caso compresi i periodi di maternità, infortunio, formazione e le interruzioni di missione pari o inferiori a 40 giorni in occasione di ferie o festività.

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 anche corsi aggiuntivi all'atto dell'inserimento del lavoratore e rendendo altresì obbligatoria 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 temporanei.

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

L'ipotesi di accordo prevede 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.

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**.

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.***

Ufficio Stampa
eprcomunicazione Tel 06.681621
Chiara Pallari cell. 328/9255629
Claudia Baiocco cell. 335/6342277

Per Assolavoro
Franco Adamo Balestrieri - 335/7488109