



# WELCOME KIT

Per somministrazione di lavoro si intende la stipula di contratti di lavoro tra i lavoratori e le agenzie per il lavoro in cui i lavoratori sono in forza presso un'altra azienda, detta impresa utilizzatrice, che si avvale della loro attività lavorativa, inserendo i lavoratori somministrati all'interno della propria organizzazione aziendale. I lavoratori somministrati hanno diritto ad **un trattamento non inferiore a quello cui sono soggetti i dipendenti dell'impresa utilizzatrice** inquadrati al corrispondente livello. La parità di trattamento si traduce quindi in parità salariale in relazione alle ore di lavoro effettivamente svolte.



**FeLSA CISL**  
Federazione Lavoratori  
Somministrati Autonomi Atipici



# SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## LIMITI E DURATA

Il contratto a TD, fermo restando i limiti di legge e quindi l'obbligo causale al 12esimo mese o al primo rinnovo contrattuale e la durata massima di 24 mesi della somministrazione presso lo stesso utilizzatore (anche con diverse agenzie), prevede un limite massimo di 6 proroghe (8 per lavoratori svantaggiati o ricollocati nell'ambito di procedura MOL ex art.25 di cui sotto oppure nel caso in cui il CCNL applicato dall'utilizzatore preveda una durata massima dei rapporti a TD in somministrazione diversa da 24 mesi).

La successione di contratti a tempo determinato con la stessa agenzia e diversi utilizzatori non può comunque superare i 48 mesi.

## PERIODO DI PROVA NELLA SOMMINISTRAZIONE A TD.

Il periodo massimo di prova che può essere previsto nel contratto a TD è pari a un giorno ogni 15 di contratto fino a un massimo di 11 giorni per missioni fino a 6 mesi, 13 per i contratti da 6 a 12 mesi e 30 giorni dai 12 mesi in su di contratto. (contratto di 6 mesi=max 12 giorni).

## RECESSO DAL CONTRATTO A TD, PREAVVISO E PENALITÀ DI RISOLUZIONE ANTICIPATA

È possibile recedere dal TD in somministrazione con un preavviso commisurato all'inquadramento contrattuale nelle categorie A, B e C del CCNL della somministrazione.

In caso di mancato rispetto del preavviso previsto per la categoria di appartenenza, è prevista una penalità di risoluzione anticipata, il cui importo massimo, pari a 1 giorno di lavoro ogni 15 di contratto residuo, fino al massimale previsto per ciascuna categoria (C=7 giorni; B=10 giorni; C=20 giorni).

# SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

## NORMATIVA TI

È possibile la stipula di contratti in somministrazione a TI. Nel caso in cui il contratto commerciale di fornitura di manodopera tra ApL e impresa utilizzatrice sia a tempo indeterminato, i contratti di lavoro di esecuzione del contratto commerciale sono obbligatoriamente a TI e questa tipologia di somministrazione è detta *staff leasing*.

Nel caso in cui il contratto commerciale sia a termine ma i contratti di lavoro sono a TI, il lavoratore è inviato con lettera di missione presso un determinato utilizzatore per un certo lasso di tempo (missione).

# DISPONIBILITÀ E MANCANZA DI OCCASIONI DI LAVORO (MOL)

Nei periodi di non lavoro, il lavoratore a TI percepisce un'indennità di disponibilità pari a 800 euro per il full time (art. 32 CCNL della somministrazione). Dopo 1 o 2 mesi di disponibilità minima (dipende dalla durata del rapporto di lavoro), in mancanza di missioni disponibili, l'ApL può attivare la procedura in mancanza di occasioni di lavoro (MOL) ex art. 25 CCNL della somministrazione.

A seconda dell'età del lavoratore, la procedura dura tra i 6 e gli 8 mesi, in cui il lavoratore percepisce un'indennità mensile di 1000 euro lordi e deve essere obbligatoriamente coinvolto in un percorso formativo volto alla ricollocazione, soggetto ad accordo sindacale. Se il termine della procedura sopraggiunge senza che il lavoratore sia stato ricollocato, l'ApL può procedere al licenziamento per GMO.

I lavoratori in disponibilità (sia ex art. 32 che ex art. 25) sono tenuti ad accettare le offerte di lavoro congrua ai sensi dell'art. 50 del CCNL della somministrazione, ovvero un'offerta con determinati requisiti relativi al profilo professionale, alla retribuzione e alla distanza dal luogo di residenza o domicilio del lavoratore.

# RAPPRESENTANZA

Anche i lavoratori in somministrazione possono avere una loro rappresentanza presso le agenzie per il lavoro in relazione all'utilizzatore, nel caso in cui la somministrazione (anche ad opera di più agenzie per il lavoro) presso l'impresa utilizzatrice coinvolga più di 15 lavoratori. Le OO.SS. firmatarie del CCNL della somministrazione possono nominare uno o più RSA (rappresentanti sindacali aziendali) a seconda del numero di somministrati presenti presso l'impresa utilizzatrice e a seconda della percentuale di iscritti alla propria organizzazione.

La RSA ha potere di intervento nei confronti di tutte le Agenzie coinvolte nella somministrazione presso l'utilizzatore.

È possibile alle OO.SS. anche indire le procedure per l'elezione della RSU dei somministrati: anche qui, la consistenza numerica della RSU (e quindi i seggi da assegnare) è definita sulla base del numero dei lavoratori in somministrazione presso l'utilizzatore.

# AMMORTIZZATORI SOCIALI E SOSTEGNO AL REDDITO

## TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

I lavoratori somministrati non rientrano negli ammortizzatori sociali delle imprese utilizzatrici, ma hanno un ammortizzatore proprio chiamato Trattamento di Integrazione Salariale, erogato dal Fondo di Solidarietà costituito presso Forma.Temp.

Generalmente, il TIS è attivabile dall'ApL in presenza dell'attivazione dell'ammortizzatore sociale nell'impresa utilizzatrice ed è soggetto all'accordo sindacale con le OO.SS. della somministrazione.

# SOSTEGNO AL REDDITO

Forma.Temp finanzia anche una misura di politica passiva detta Sostegno al Reddito per lavoratori cui sia terminato il contratto di lavoro in somministrazione, disoccupati da almeno 45 giorni e che abbiano 90 o 110 giornate di lavoro in somministrazione nei precedenti 12 mesi.

In caso di anzianità pari a 90 giornate, è possibile richiedere un contributo una tantum di 780 € lordi, mentre è possibile chiedere 1000 € lordi in caso di un'anzianità di settore pari a 110 giornate.

# CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO E SISTEMA INCENTIVANTE

L'ultimo rinnovo del CCNL ha previsto un sistema incentivante volto ad incoraggiare l'affidamento di missioni di lavoro lunghe attraverso le risorse economiche della bilateralità di settore.

Le Parti hanno inoltre sottoscritto un'intesa sulla contrattazione di secondo livello nella quale si forniscono risorse economiche a sostegno della stessa, sempre a carico della bilateralità di settore, per finanziare accordi aziendali che abbiano per oggetto la trasformazione dei contratti da TD a TI, la ricollocazione, o di sostegno alle azioni di politica attiva attraverso la premialità del placement.

# FORMA.TEMP FORMAZIONE

Forma.Temp, ente bilaterale di settore, finanzia iniziative formative rivolte a candidati a missione in somministrazione, lavoratori attivi o ex lavoratori in somministrazione divise per tipologie di intervento:

- Formazione di base: rivolta a candidati a missione o lavoratori a TD in somministrazione attivi, ha per oggetto corsi di lingua, di informatica di base o di ricerca attiva del lavoro.
- Formazione professionale: rivolta a candidati a missione o lavoratori a TD in somministrazione attivi, comprende le iniziative volte all'acquisizione di specifiche professionalità emerse dall'analisi dei fabbisogni del settore; tale formazione prevede un modulo di diritti e doveri dei lavoratori erogato da un docente sindacale ed è soggetta ad un obbligo di *placement* su base regionale e nazionale;

- Diritto mirato alla formazione: ex lavoratori in somministrazione con 45 gg di disoccupazione ed almeno 110 gg di lavoro negli ultimi 12 mesi o ex lavoratori al termine della procedura di Mancanza di occasione di Lavoro possono richiedere una presa in carico a qualunque agenzia per il lavoro ed essere inseriti in un percorso formativo rientrante nella tipologia “Formazione professionale” volto al ricollocamento della persona, sulla base di un bilancio di competenze ed un orientamento;
- - Formazione On the Job: rivolta a lavoratori a tempo determinato in somministrazione all’inizio della missione o qualora intervengano mutamenti all’interno del processo produttivo che richiedano l’adeguamento delle competenze professionali dei lavoratori;
- - Qualificazione professionale: rivolta a lavoratori attivi con contratto a tempo indeterminato in somministrazione in costanza di missione o durante il periodo di disponibilità (art. 32 CCNL della somministrazione) o in apprendistato;
- - Riqualificazione professionale: rivolta a lavoratori attivi con contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione durante il periodo legato alla procedura in Mancanza di Occasioni di Lavoro (art. 25 del CCNL della somministrazione).

# PRESTAZIONI EBITEMP

Ebitemp è l'ente bilaterale della somministrazione che si occupa di welfare integrativo. Nel corso dell'emergenza Covid le parti hanno anche istituito delle prestazioni a sostegno delle necessità sorte a causa della pandemia.

Nella pagina seguente lo specchietto delle prestazioni (in cui è compreso anche il Sostegno a Reddito di Forma.Temp):



## **SOSTEGNO AL REDDITO (EROGATA DA FORMA.TEMP)**

1000€ o 780€ una tantum a seconda dell'anzianità di settore.

Ex lavoratori somministrati con almeno 90 o 110 giornate lavorate in somministrazione nei 12 mesi precedenti e 45 giorni di disoccupazione.

## **TUTELA SANITARIA**

Rimborso ticket sanitari fino a 120 giorni dopo la scadenza del contratto in somministrazione.

Lavoratori somministrati attivi o che abbiano svolto almeno 30 giorni di attività lavorativa nell'arco dei 120 giorni di calendario precedenti.

## **RIMBORSO ODONTOIATRICO**

Rimborso delle spese odontoiatriche del nucleo familiare sulla base del tabellario Ebitemp. Condizionata all'autorizzazione alle cure da parte di Ebitemp.

Lavoratori in somministrazione attivi o che abbiano svolto almeno 30 giorni di attività lavorativa nell'arco dei 120 giorni di calendario precedenti.

## **INFORTUNIO**

46€ lordi al giorno (inabilità temporanea riconosciuta dall'Inail) a partire dal giorno successivo alla scadenza del contratto e fino a un massimo di 180 giorni. 833€ per ogni punto di invalidità permanente riconosciuto da Inail. Dal 60% di invalidità indennizzo forfettario di 50.000 €.

Lavoratori con contratto di somministrazione, che si infortunano durante la loro attività professionale.



## **SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ**

Un contributo una tantum di 2.800€ lordi.

Lavoratrici in gravidanza il cui contratto in somministrazione cessi nei primi 180 giorni dall'inizio della stessa, ed alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria INPS.

## **SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ**

Un contributo una tantum di 2.800€ lordi.

Lavoratrici in gravidanza il cui contratto in somministrazione cessi nei primi 180 giorni dall'inizio della stessa, ed alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria INPS.

## **SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ INTEGRAZIONE**

Integrazione al 100% della retribuzione percepita in precedenza.

Lavoratrici in maternità che ricevono l'indennità INPS e alle quali sia scaduto il contratto di lavoro in somministrazione.

## **BUONO LIBRI**

Contributo per ogni figlio o minore sotto tutela fiscalmente a carico per acquisto di libri o materiale didattico del valore di 200€. Se il lavoratore è iscritto a corsi serali, anche per sé.

Lavoratori in somministrazione con 60 giorni da far valere nel periodo compreso tra il 1° settembre ed il 31 agosto di ciascun anno scolastico. Anche per figli all'università.



## **CONTRIBUTO ASILO NIDO**

Un contributo fino ad un massimo di € 150 mensili (a decorrere dalla retta di gennaio 2020), fino al terzo anno di età del bambino e fino al completamento della frequenza del nido nel periodo di riferimento.

Lavoratori con contratto di lavoro pari o superiore a 7 giorni e con un'anzianità lavorativa di almeno 3 mesi lavorati negli ultimi 12.

## **CONTRIBUTO NON AUTOSUFFICIENZA**

Un contributo annuo di 1500 euro.

Lavoratori in somministrazione con anzianità di 90 giorni che si trovino in condizioni di invalidità al 100% o che abbiano familiari fiscalmente a carico in condizioni di invalidità al 100%. Il contratto deve essere attivo al momento della richiesta.

## **CONTRIBUTO ADOZIONE E AFFIDAMENTO**

Un contributo una tantum di € 2.800 al lordo delle imposte.

Lavoratori il cui contratto in somministrazione sia cessato nei primi 180 giorni dall'evento ed agli stessi lavoratori non spetti l'indennità Inps relativa al congedo per maternità/paternità obbligatoria.

## **CONTRIBUTO RETTA UNIVERSITARIA**

Un contributo annuo di 200 € lordi per i costi delle tasse universitarie.

Lavoratori iscritti ad un corso di laurea nell'ambito della sua durata legale, con un'anzianità di lavoro in somministrazione pari almeno a 45 gg nei 12 mesi precedenti all'inizio dell'anno accademico.



## **CONTRIBUTO TRASPORTO EXTRAURBANO**

Rimborso del 100% del costo dell'abbonamento nominativo di trasporto sostenuto dal lavoratore entro un limite massimo rimborsabile di 150€/mese (nei mesi in cui risulta un contratto di almeno 7 giorni) e per un totale annuo di 1.200€. È previsto il rimborso di abbonamenti mensili (incluse formule trimestrali, quadrimestrali o semestrali) o annuali.

Lavoratori con un contratto di lavoro in somministrazione (in costanza di missione per i tempi indeterminati), che siano residenti o domiciliati in comuni diversi dal luogo in cui si svolge l'attività lavorativa. La prima volta è richiesto un contratto di almeno 30 giorni, comprensivo di eventuali proroghe. Nei mesi successivi alla prima richiesta, è richiesto un contratto (lettera di assegnazione per i tempi indeterminati) di almeno 7 giorni continuativi nel mese.

## **PICCOLI PRESTITI**

Prestito a interesse zero fino a 5000€.

Lavoratori in somministrazione che, al momento della richiesta, abbiano un contratto residuo non inferiore a 30 giorni.

## **CONTRIBUTO MOBILITÀ**

Viene riconosciuto un contributo fino ad un massimo complessivo di 3.500€ anticipato dall'APL, relativo a spese di alloggio, trasloco, trasferimento.

Rivolto a lavoratori che, per esigenze strettamente connesse ad una attività lavorativa di durata minima di 6 mesi proposta dall'APL, necessitano del trasferimento dal proprio luogo di residenza. È prevista presentazione di un progetto di mobilità condiviso da APL e lavoratore.

## **INDENNITÀ RICOVERO COVID-19**

Sussidio giornaliero di 50€ per ogni giorno di ricovero ospedaliero certificato per Covid-19, a partire dal primo giorno di ricovero e per un massimo di 50 giorni, anche in caso di ricoveri di coniuge e figli, fiscalmente a carico, per positività al Covid-19.

Lavoratori somministrati attivi o che abbiano svolto almeno 30 giorni di attività lavorativa nell'arco dei 120 giorni di calendario precedenti.

## **INDENNITÀ ISOLAMENTO DOMICILIARE COVID-19**

Per isolamento domiciliare per lavoratrici e lavoratori, o per uno o più dei loro familiari fiscalmente a carico conviventi (limitatamente a coniuge e figli), i richiedenti avranno diritto a 50 euro di diaria per ogni giorno di degenza domiciliare, fino a un contributo massimo di 700€ per nucleo familiare.

Lavoratori somministrati attivi o che abbiano svolto almeno 30 giorni di attività lavorativa nell'arco dei 120 giorni di calendario precedenti.

## **RIMBORSO SPESE PER BABY-SITTER (PREST. COVID-19)**

Rimborso spese per nucleo familiare per un massimo mensile di 500€.

Lavoratori con contratto di lavoro attivo (in costanza di missione per i tempi indeterminati).



## **RIMBORSO SPESE PER COLLABORATORE FAMILIARE (PREST. COVID-19)**

Rimborso spese assistenza domiciliare alle persone anziane (almeno 75 anni) max 800€ netti;

rimborso spese di assistenza domiciliare alle persone con disabilità in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art.4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992 n. 104) – max 800€ netti;  
rimborso per assistenza a persone impedita a svolgere attività quotidiane da certificato medico – 800€ lordi.

Lavoratori con contratto di lavoro attivo (in costanza di missione per i tempi indeterminati).

## **INTEGRAZIONE CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO INPS COVID-19**

Integrazione al 100% dell'indennità INPS per i giorni di congedo.

Lavoratori con un contratto di lavoro in somministrazione attivo, che abbiano usufruito o usufruiranno di 15/30 giorni di congedo parentale straordinario per emergenza Covid-19.



## **CONTRIBUTO CENTRI ESTIVI (PREST. COVID-19)**

Ampliamento temporaneo della prestazione "Contributo per Asilo nido" per il periodo che va dal 15 giugno 2020 al 31 agosto 2020, finalizzato al riconoscimento di un contributo mensile fino ad un massimo di 150€.

Lavoratori con contratto di lavoro pari o superiore a 7 giorni e con un'anzianità lavorativa di almeno 3 mesi lavorati negli ultimi 12.

## **CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DI MATERIALE INFORMATICO FINALIZZATO ALLA DIDATTICA A DISTANZA ED ALL'ATTIVITÀ DI LAVORO IN SMART-WORKING**

150€ per l'acquisto di materiale informatico per sé o per figli a carico in un percorso di istruzione.

Requisiti di anzianità vari relativi a periodi di riferimento diversi.



# INFORMAZIONI UTILI PER I LAVORATORI SOMMINISTRATI NEL SETTORE METALMECCANICO

## ADEGUAMENTI SALARIALI ALL'INFLAZIONE E FLEXIBLE BENEFIT

Nei diversi contratti della metalmeccanica, in via sperimentale, è stato introdotto il meccanismo di adeguamento salariale a consuntivo sull'inflazione (ad eccezione del contratto Confimi). Il nuovo sistema prevede che il calcolo dell'inflazione dell'anno, secondo i dati forniti ufficialmente dall'Istat, avverrà annualmente a consuntivo a maggio dell'anno successivo e farà decorrere i relativi aumenti salariali a decorrere dal mese di giugno.

Oltre all'adeguamento sull'inflazione annua, vengono introdotti piani di flexible benefit, sono state previste quote di una tantum contrattuale e sono state rafforzate la previdenza complementare e la sanità integrativa. Si prevede in particolare l'attivazione di piani di *flexible benefit* per tutti i lavoratori.

Soldi netti da spendere, a titolo di esempio, come “carrello della spesa”, buoni carburante, spese scolastiche, spese di cura e assistenza, e altri beni e servizi. Le quote economiche sono fissate dai vari contratti, ad esempio per il CCNL Federmeccanica-Assistal queste sono pari a 450 € nel periodo (100 da giugno 2017, 150 da giugno 2018 e 200 da giugno 2019).

## ELEMENTO PEREQUATIVO

Per il CCNL Federmeccanica-Assistal è previsto un elemento perequativo pari a 485 € (altri CCNL del settore prevedono importi differenti), da erogare a giugno di ogni anno, per tutti i lavoratori che non hanno contrattazione aziendale o elementi retributivi aggiuntivi ai minimi tabellari del CCNL.

# MINIMI RETRIBUTIVI MENSILI CCNL FEDERMECCANICA- ASSISTAL

LIVELLI	MINIMI CCNL	SCATTO DI ANZIANITÀ
1	1.321,29	18,49
2	1.458,49	21,59
3	1.617,37	25,05
3,5	1.652,32	25,05
4	1.687,26	26,75
5	1.807,00	29,64
5 S	1.936,83	32,43
6	2.077,90	36,41
7	2.319,78	40,96
8 Q	2.375,37	40,96

In aggiunta ai minimi retributivi tabellari fissati dal CCNL vanno considerati i benefici economici del welfare e della bilateralità derivanti dal CCNL o da contratti collettivi aziendali o territoriali e le quote economiche dei premi di risultato definiti dai CCNL di secondo livello (aziendali o territoriali).

# PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI SOMMINISTRATI (FON.TE)

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, hanno la possibilità di iscriversi a **FON.TE**, il fondo negoziale di previdenza complementare del settore terziario, commercio, turismo e servizi.

L'adesione a FON.TE. avviene attraverso il solo versamento del T.F.R.(trattamento di fine rapporto) maturato a partire dalla data di iscrizione al fondo e in aggiunta viene garantita a tutti una contribuzione aggiuntiva che consentirà di incrementare con ulteriori risorse le singole posizioni individuali attivate.

In particolare, per i lavoratori assunti a tempo determinato e indeterminato viene riconosciuto in più:

- un contributo base pari all'1% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento (a cui si aggiunge l'1% dell'Agenzia per il lavoro anche questo finanziato dalla bilateralità);
- un contributo integrativo pari a quanto già versato in termini di contribuzione base (ulteriore 2%), per tutto il periodo lavorato.

Il contributo base e quello integrativo spettano anche se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato e percepisce l'indennità di disponibilità.

Inoltre, solo per i lavoratori a tempo determinato viene riconosciuto un contributo forfettario aggiuntivo pari a:

- 320 euro per missioni di lavoro nell'anno fino a 104 giorni;
- 160 euro per missioni di lavoro nell'anno comprese tra 105 e 164 giorni;
- 100 euro per missioni di lavoro nell'anno comprese tra 165 e 334 giorni.

Anche la quota associativa annua a FON.TE. è a carico della bilateralità.

In pratica, a fronte di tutti questi vantaggi economici, l'adesione a FON.TE. comporta soltanto la destinazione del T.F.R. maturato a partire dall'adesione al fondo.