

Dopo un anno di trattative raggiunto l'accordo nazionale

# Rinnovato il contratto per i lavoratori interinali

ufficio  
vertenze

L'accordo raggiunto definisce un percorso di stabilizzazione all'interno delle agenzie con il contemporaneo aumento a 700,00 Euro della indennità di disponibilità, misure tese a garantire la parità salariale (pagamento rateo Tfr, festività, sistema di calcolo), l'introduzione di una previdenza integrativa di settore, una maggiore prevenzione e tutela sulla sicurezza, il sostegno alla maternità sia economico che per il reinserimento lavorativo, il rafforzamento dei diritti di informazione e sindacale.

I principali punti dell'intesa:

**Parte Economica - Premio aziendale:** i premi di produzione non collegati a risultati e/o a obiettivi aziendali vanno erogati in rapporto alla durata della missione. Relativamente ai premi di risultato è stata definita la corresponsione di un importo che farà riferimento all'ultimo PDR effettivamente erogato dall'azienda utilizzatrice in rapporto alla durata della missione salvo esplicita esclusione contrattuale prevista per i rapporti a tempo determinato e in somministrazione.

**Parte Economica - Trattamento retributivo:** al lavoratore interinale deve essere corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa.

La retribuzione dei lavoratori viene liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno. I dati retributivi ed orari da utilizzare sono quelli contrattuali sia di primo che, eventualmente, di secondo livello; al lavoratore dovranno essere inoltre riconosciute le spettanze di Rol/ ex festività o altri istituti (festività, patrono, Par) non assorbiti nei regimi di orario ridotto, vigente nell'azienda utilizzatrice, la maturazione dei ratei, qualsiasi sia la durata della missione, avviene in proporzione alle ore ordinarie lavorate, ed a quelle non prestate ma contrattualmente dovute.

**Periodo di prova:** un giorno di prova ogni 15 giorni di calendario fino ad un massimo di 11, per le missioni superiori a 6 mesi i giorni di prova possono essere fino a un massimo di 13.

**Periodo di preavviso per dimissioni:** un giorno ogni 15 di missione, a partire dal sedicesimo giorno, con un massimo (7 gg. 10gg. 20gg.) di preavviso dovuto che varia a seconda dell'inquadramento.

**Proroghe e stabilizzazione:** il periodo di assegnazione iniziale potrà essere prorogato per un massimo di 6 volte nell'arco di 36 mesi. Si è definito l'obbligo contrattuale da parte dell'agenzia dell'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore in somministrazione qualora lo stesso abbia maturato un'anzianità, computata

sommando le singole missioni alle dipendenze della medesima agenzia, di 42 mesi di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione presso la stessa azienda e nell'ambito della medesima somministrazione o reitera-

presa connessi alle mansioni da svolgere secondo quanto previsto nelle norme sulla sicurezza.

**Previdenza Integrativa:** è stata definita l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa secon-



zione senza soluzione di continuità, l'anzianità di servizio necessaria per la stabilizzazione è ridotta a 36 mesi.

**Maternità:** alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessa nell'arco dei primi 80 giorni della stessa, è corrisposta un'indennità una tantum di 1400,00 Euro a carico della bilateralità.

**Salute e Sicurezza:** con il contratto di lavoro al lavoratore deve essere consegnato il modulo relativo alle informazioni sulla sicurezza di settore e aziendale con traduzione in almeno 3 lingue. L'azienda che impiega il lavoratore interinale dovrà svolgere nelle prime 2 ore di lavoro, e comunque prima dell'inserimento lavorativo, un corso sui rischi specifici di im-

do le modalità individuate in sede bilaterale e da definire in modo specifico nella stessa. L'adesione al fondo prevederà il contributo del lavoratore e delle agenzie di somministrazione.

**Decorrenza:** dal 24 luglio 2008 è entrato in vigore il CCNL, fatte salve le diverse decorrenze esplicitate nel testo per consentire gli adeguamenti del sistema gestionale delle agenzie relativamente alla decorrenza proroghe - trasformazioni - prova preavviso che entrano in vigore dal 1 novembre 2008.

Occorrerà ora che in ogni posto di lavoro l'intesa sia rispettata. Il rapporto con i delegati sindacali e l'iscrizione rendono più forte ciascun lavoratore.

SUI RAPPORTI DI LAVORO GRAVE MANOMISSIONE DELLA NORMATIVA

## Il Governo aumenta la precarietà

La manomissione della normativa sui contratti a termine, introdotta con il decreto legge n° 112/08, modifica, peggiorandole, le norme che riguardano i rapporti di lavoro a tempo determinato regolamentati dal D.lgs 368/01.

Il contratto a termine è consentito a fronte di esigenze produttive, tecniche, organizzative e sostitutive. La nuova norma permette l'uso del contratto a termine anche per l'attività ordinaria dell'azienda. Diventa così difficile contestare il carattere a tempo determinato del contratto e chiedere la sua trasformazione in un contratto a tempo indeterminato.

È stato modificato anche il diritto di precedenza, per lavoratori che abbiano eseguito uno o più contratti a termine, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi: per un periodo superiore a 6 mesi e per le stesse mansioni già espletate è stato agganciato ad eventuali disposizioni previste dai contratti nazionali, territoriali o aziendali, introducendo per decreto il principio della deroga dalla legge nei contratti nazionali.

È stato reintrodotta il contratto di lavoro intermittente (lavoro a chiamata) che era stato abrogato dalla legge 247/07 (protocollo sul welfare).

È stata eliminata la durata minima di due anni prevista per il contratto di apprendistato professionalizzante definendo in 6 anni la durata massima di questo contratto.

È abrogata la legge n° 188/07 che aveva introdotto la procedura telematica per le dimissioni volontarie, quindi le dimissioni "in bianco" estorte al momento dell'assunzione saranno di nuovo valide.

Il governo deregolamenta profondamente il mondo del lavoro e risponde alle richieste più radicali di Confindustria.

La Fiom ritiene gravissima la manomissione della normativa perché si allarga e si estende ulteriormente la precarietà nei rapporti di lavoro peggiorando i diritti di tutti i lavoratori.

