

# IPOTESI PIATTAFORMA RINNOVO CCNL SOMMINISTRAZIONE

## Contesto

Negli ultimi anni il settore della somministrazione ha registrato una **forte crescita in termini quantitativi anche in un periodo di contrazione dell'economia**. Nonostante un quadro normativo incerto, sul quale si dovrà intervenire, le **durate dei rapporti di lavoro sono aumentate e i contratti a tempo indeterminato hanno registrato un incremento** molto importante, pur permanendo alcune situazioni di forte turn over sui contratti a termine. Le imprese del settore si sono ulteriormente consolidate anche in termini di risultati operativi oltre che di ulteriore radicamento nel mercato del lavoro.

Attraverso la contrattazione si sono ricercate soluzioni adeguate anche nel periodo della pandemia e i risultati ottenuti dimostrano che **l'unicità contrattuale e della bilateralità del settore sono fondamentali** per le agenzie e per le lavoratrici e i lavoratori.

## Obiettivi

A fronte di tale contesto, gli obiettivi del rinnovo del contratto collettivo nazionale devono perseguire un **incremento della qualità del settore** attraverso la **redistribuzione** alle lavoratrici e ai lavoratori dei risultati ottenuti, la **continuità occupazionale anche contrastando il turn over ingiustificato, il rafforzamento del decentramento contrattuale** sui territori e nei luoghi di lavoro responsabilizzando maggiormente le associazioni datoriali e le APL, una **attività formativa di maggior qualità, contrattata e come diritto soggettivo**, migliorando la qualità delle attività di ricollocazione. Le soluzioni che andranno ricercate dovranno avere inoltre alla base un'ottica di **parità di genere**.

Per ottenere tali obiettivi va **perseguita l'unicità contrattuale e bilaterale del settore**.

## Redistribuzione produttività e redditività di settore

Fermo restando la garanzia della parità di trattamento, a fronte dello sviluppo del settore in termini quantitativi e qualitativi e dei conseguenti risultati operativi delle APL, si richiede di strutturare un **riconoscimento collettivo economico** alle lavoratrici e lavoratori del settore che andrà modulato anche tenendo conto dell'anzianità di settore.

## Continuità occupazionale

### *Tempi indeterminati*

Si ritiene necessaria una definizione puntuale della Mancanza di occasioni di lavoro per garantire la continuità occupazionale delle lavoratrici e lavoratori introducendo **forme di penalizzazione e di costo aggiuntivo a fronte della cessazione della missione e la contemporanea sostituzione con altri lavoratori**, con particolare attenzione in caso di maternità ed infortunio.

Introduzione di una **procedura collettiva, se le interruzioni di missione coinvolgono più di 15 lavoratrici e lavoratori provenienti dallo stesso sito**; tale procedura verrebbe svolta all'interno delle CSMT mettendo a disposizione delle parti ulteriori strumenti aggiuntivi della bilateralità per una efficace ricollocazione e la continuità occupazionale. Qualora le interruzioni di missioni siano su più regioni, non ricomprese nella medesima CSMT, il confronto avrà caratteristiche nazionali.

### *Tempi determinati*

Al fine di **valutare e contrastare le situazioni di turn over ingiustificato si ritiene necessario attivare procedure di confronto territoriale laddove le parti lo richiedano, costruendo un sistema incentivante nazionale per la continuità occupazionale da concordare a livello territoriale**, rimodulando quello l'attuale. A tal fine andranno valutate le possibilità di allargamento del perimetro e delle procedure dell'attuale clausola sociale e la previsione di tutele specifiche nel caso di lavoratori svantaggiati.

Introdurre una indennità nel caso in cui non venga rispettato il termine per la comunicazione della proroga prevista dal vigente CCNL.

## Procedura Mancanza occasioni di lavoro art 25 e Disponibilità art 32

**Parificazione delle indennità art 32 con quella art 25 anche tenendo conto dei livelli retributivi percepiti in corso di missione.**

Rendere esigibili durante la disponibilità, anche chiarendo le modalità applicative: la gestione delle ferie, l'offerta congrua, dimissioni, permessi legge 104, congedi parentali, malattia e maternità in costanza di disponibilità e MOL, e la riparametrazione oraria della disponibilità nel caso di nuova assegnazione della missione.

## MOG e Part Time verticale

Visto l'utilizzo del Monte Ore Garantito, si ritiene necessario **riportare il MOG alle finalità previste dal CCNL**, introducendo percentuali massime relative all'utilizzo della somministrazione nel sito e aumentando l'orario minimo, **prediligendo al contempo l'utilizzo del part time verticale** definito dalle normative dei CCNL degli utilizzatori.

In caso di part time verticale ciclico prevedere tutele aggiuntive nei periodi di non lavoro in termini economici e di formazione.

## Cicli continui

Al fine di evitare difficoltà interpretative rispetto alla parità di trattamento si richiede che in caso di missioni con orario su **ciclo continuo le modalità di erogazione salariale siano mensilizzate**.



## Diritti sindacali

Vista la specificità della somministrazione e dei relativi accordi sulla rappresentanza, si ritiene opportuno **concordare le modalità di certificazione complessiva della rappresentanza che riguardino l'intero settore**; a tal fine si ritiene che tale compito possa essere svolto da EBITEMP.

Si richiede una **definizione specifica delle regole per le elezioni delle RSU** adattando le pattuizioni vigenti alle specificità del settore, **definendo inoltre le regole e responsabilità chiare nell'ambito della contrattazione di secondo livello responsabilizzando le APL e le rappresentanze sindacali aziendali e territoriali**. Si richiede di chiarire che lo Statuto dei lavoratori è applicato anche sulle norme di **tutela delle RSA ed RSU dei lavoratori somministrati**.

Si ritiene necessaria una **razionalizzazione delle attuali comunicazioni obbligatorie previste dal CCNL**, rendere strutturali le pattuizioni sulle **assemblee da remoto** e rendere effettive ed obbligatorie le **bacheche elettroniche sindacali di agenzia**.

## Sicurezza sul lavoro

A fronte di ancora troppi infortuni sul lavoro, si ritiene urgente un intervento mirato a ridosso dei luoghi di lavoro **strutturando operativamente le commissioni territoriali previste dall'attuale CCNL**, rendendo possibile un confronto sulle situazioni ritenute dalle parti a rischio, approfondendo il documento di valutazione dei rischi forniti dalle aziende utilizzatrici e monitorando l'attuazione della formazione specifica.

## Parità di genere e nuovi diritti

Al fine di favorire la continuità occupazionale in caso **di mancato rinnovo di contratto a termine per le donne in gravidanza**, si richiede di **individuare nelle CSMT il luogo in cui effettuare la comunicazione di tali eventi ed il successivo confronto**, valutando le possibili azioni positive e la modalità applicativa del diritto di precedenza.

Si ritiene necessario affrontare concretamente il rischio di molestie nei luoghi di lavoro intesi anche come aziende utilizzatrici, costituendo un luogo protetto per coloro che vogliono denunciare le molestie subite. Tale luogo protetto deve avere carattere nazionale, garantire l'anonimato, tutelare la persona anche in termini salariali e attivare, qualora necessario l'accompagnamento alle strutture territoriali preposte. Tale luogo protetto deve essere portato a conoscenza all'atto dell'assunzione e sui siti delle agenzie e degli enti bilaterali.

Inserire nelle materie delle docenze sindacali parte specifica sulle molestie sui luoghi di lavoro.

Applicazione delle comunicazioni obbligatorie derivanti dalla legge 125/91.

## CSMT

Oltre ai compiti già individuati dalla piattaforma, si ritiene necessario e urgente, nell'ambito di una razionalizzazione delle funzioni individuate dal vigente CCNL, rendere operative le CSMT, in particolare fornendo gli strumenti e le informazioni necessarie per una valutazione e individuazione delle **esigenze formative del territorio**, anche in un'ottica di genere, monitorando i risultati occupazionali della formazione svolta. **Le CSMT potranno essere luoghi di confronto sulla parità di trattamento economico e normativo nei siti segnalati dalle parti per prevenire eventuali contenziosi individuali**.



## Prestazioni della bilateralità

**Aumento del valore economico, allargamento della platea e riduzione dei requisiti previsti per le attuali prestazioni**, con particolare attenzione alla genitorialità, al diritto allo studio, ai costi del trasporto e all'infortunio coinvolgendo la commissione prestazioni.

**Potenziamento dell'attuale prestazione della mobilità territoriale** rendendola esigibile individualmente dalla singola lavoratrice e dal singolo lavoratore.

Prevedere la possibilità di **estendere alcune prestazioni Ebitemp in favore dei discenti** che partecipano a corsi di formazione "lunghi" (es. rimborso asilo nido).

Attivazione convenzione con cassa mutualistica su prestazione odontoiatrica.

Al fine di sostenere l'adesione alla **previdenza complementare e coprire i "buchi contributivi" si propone di prevedere un versamento aggiuntivo forfettario a carico della bilateralità per i beneficiari del diritto mirato.**

## Assistenti familiari in somministrazione

Qualificare e specializzare le lavoratrici e i lavoratori attraverso formazione dedicata con appositi appostamenti, estendendo il diritto alla **disponibilità e al Mol e prevedendo l'applicazione CCNL lavoro domestico** sottoscritto dalle OO.SS maggiormente rappresentative.

## Formazione

Le risorse (mutualistiche) per la formazione continua a catalogo dovranno essere messe a disposizione per fare **formazione e PAL contrattate dalle parti sociali a livello territoriale** al fine di adeguarle agli obiettivi e necessità che si rileveranno nelle CSMT, mirando ad una **formazione di qualità** anche in sinergia con altri soggetti della formazione e istruzione professionale.

**Conferma del diritto mirato**, aumentando la durata contrattuale necessaria al raggiungimento del placement, nell'ottica di garantire la continuità della presa in carico, allargando contestualmente la platea di riferimento e rendendo meno stringenti gli attuali requisiti di accesso, sarebbe quindi ipotizzabile rendere il diritto esigibile sin dal primo giorno di disoccupazione e riducendo al contempo la durata contrattuale minima per l'accesso alla misura.

Incrementare valore economico della docenza sindacale.

**Formazione professionale: maggiore qualità del placement, aumentando l'attuale settimana full time equivalente.**

**Rendere effettivo il diritto alla formazione dei tempi indeterminati in costanza di missione anche attraverso lo strumento della FAD.**

**Certificazione delle competenze da collegare al percorso di digital badge.**

**Completare la regolamentazione dell'aula virtuale**, come modalità integrativa alla formazione in presenza, prevedendo un massimo % di aula virtuale rispetto a quella in presenza e definendo il perimetro dei corsi con discenti multiterritoriali.

Prevedere l'istituzione di una **commissione contrattuale all'interno di FormaTemp**, con lo scopo di discutere nel corso della vigenza contrattuale gli adeguamenti in tema di formazione e politiche attive.