

## BREVE MANUALE CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE SINTESI

### CARATTERISTICHE

Rapporto trilaterale tra:

- **SOMMINISTRATORE:** Agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro;
- **UTILIZZATORE:** un datore di lavoro pubblico o privato;
- **LAVORATORE:** assunto dall'Agenzia per il lavoro ma che svolge il suo lavoro presso l'azienda utilizzatrice.

Fra questi tre soggetti vengono stipulati due diversi contratti:

- **il contratto commerciale di somministrazione**, concluso tra l'Agenzia per il lavoro e l'azienda utilizzatrice, che può essere a tempo indeterminato oppure a tempo determinato;
- **il contratto di lavoro**, concluso tra l'Agenzia per il lavoro e il lavoratore, che può essere anch'esso a tempo indeterminato oppure a tempo determinato.

### CONDIZIONI E LIMITI

I contratti di somministrazione a tempo determinato possano avere una durata massima di **12 mesi** superati i quali è consentita la proroga o il rinnovo del contratto solo in presenza di specifiche motivazioni (causali):

- a) per esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Il contratto a tempo determinato non può superare i **24 mesi** salvo diversa durata stabilita dalla contrattazione collettiva applicata nelle aziende utilizzatrici.

La legge stabilisce anche i limiti numerici di lavoratori somministrati rispetto a quelli in forza all'azienda utilizzatrice.

### DIVIETI

Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- nelle aziende che negli ultimi sei mesi hanno ridotto il personale attraverso licenziamenti collettivi di lavoratori addetti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- nelle aziende in cui siano in atto interventi di cassa integrazione guadagni per lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- qualora l'azienda non abbia effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

### CONTRATTO COMMERCIALE

Il contratto commerciale tra Agenzia per il lavoro e azienda utilizzatrice deve essere stipulato obbligatoriamente in forma scritta altrimenti è nullo ed i lavoratori in somministrazione sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dell'azienda utilizzatrice.

### DIRITTI

Il lavoratore in somministrazione ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo di un lavoratore direttamente assunto dall'azienda utilizzatrice che svolge lo stesso lavoro. Si applicano tutte le regole previste dal C.C.N.L. e della contrattazione territoriale e/o aziendale (se prevista) in uso nell'azienda utilizzatrice senza alcuna discriminazione nei confronti dei lavoratori in somministrazione.

## **RETRIBUZIONE**

A parità di mansioni, il lavoratore somministrato deve avere lo stesso livello di inquadramento del dipendente direttamente assunto dall'azienda utilizzatrice.

La busta paga normalmente viene redatta su base oraria.

Tutti i lavoratori dipendenti hanno diritto alla tredicesima mensilità ed alle altre mensilità aggiuntive se previste dalla contrattazione collettiva in uso nell'azienda utilizzatrice.

I lavoratori in somministrazione maturano le ferie, i riposi e le riduzioni di orario di lavoro in base alle ore retribuite secondo quanto previsto dal CCNL applicato nell'azienda utilizzatrice.

Premi di produzione o di risultato devono essere riconosciuti anche ai lavoratori in somministrazione se previsti dalla contrattazione nazionale/territoriale/aziendale applicata dall'azienda utilizzatrice.

Il T.F.R. spetta in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro. Il T.F.R. spetta anche in caso di dimissioni. L'importo è pari a circa una mensilità per ogni anno lavorato. Il pagamento deve essere effettuato con l'ultimo stipendio.

Si matura un rateo di TFR per ogni mese lavorato:

- se le giornate lavorative sono superiori a 15;
- in caso di missioni inferiori a 15 giorni, qualora fosse riattivata una missione, con lo stesso utilizzatore e per le stesse mansioni, entro 30 giorni dalla cessazione della prima, il periodo precedente si somma ai fini della maturazione del rateo di TFR.

## **SICUREZZA SUL LAVORO**

L'azienda utilizzatrice e l'Agenzia per il lavoro hanno specifici obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Qualora l'azienda utilizzatrice non osservi gli obblighi previsti dalla legge, il lavoratore in somministrazione deve rivolgersi all'RLS e comunque può astenersi temporaneamente dalla prestazione ed eventualmente dimettersi per giusta causa, con diritto al pagamento della retribuzione fino alla fine della missione, nei termini e con le modalità previste dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro.

## **CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE**

Il contratto di lavoro stipulato tra l'Agenzia per il lavoro ed il lavoratore è un contratto di lavoro subordinato che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

## **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere una serie di informazioni tra le quali:

- motivazione (causale) se necessaria;
- azienda utilizzatrice e C.C.N.L. applicato;
- gruppo di appartenenza (A, B, o C) secondo l'inquadramento del lavoratore e mansione;
- eventuale periodo di prova e durata dello stesso;
- luogo ed orario di lavoro, data di inizio e termine dell'attività lavorativa presso l'azienda utilizzatrice;
- trattamento economico spettante;
- presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore nonché le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività;
- autorizzazione da parte del lavoratore all'Agenzia per il lavoro all'utilizzo dei propri dati personali ai fini degli adempimenti per la gestione del rapporto di lavoro;
- l'obbligo dell'utilizzatore, in caso di inadempimento dell'Agenzia per il lavoro, di pagare al lavoratore/trice la retribuzione nonché versare i contributi previdenziali;
- l'obbligo dell'Agenzia per il lavoro di pagare al lavoratore la retribuzione nonché versare i contributi previdenziali.

## **PERIODO DI PROVA**

Il periodo di prova che deve risultare per iscritto. Durante il periodo di prova sia l'Agencia per il lavoro che il lavoratore possono risolvere il contratto in qualsiasi momento senza dare nessun preavviso (o indennità sostitutiva) e senza incorrere in nessuna penalità. In caso di dimissioni o licenziamento durante il periodo di prova, al lavoratore spetta la retribuzione per le ore lavorate.

La durata del periodo di prova dipende dalla durata della missione (1 giorno di prova per ogni 15 giorni di calendario fino ad un massimo di 30 per contratti superiori a 12 mesi).

Non è consentito inserire il periodo di prova in caso di successive missioni entro 12 mesi dalla fine della precedente con la stessa azienda utilizzatrice e stesse mansioni, né in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

## **PROROGA**

Con la proroga non si stipula un nuovo contratto di lavoro ma si sposta in avanti la sua scadenza iniziale. Il contratto può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte (in alcuni casi specifici fino a 8 volte).

Nel caso in cui il contratto prorogato superi i 12 mesi di durata complessiva, la proroga può avvenire solo in presenza delle seguenti motivazioni (causali), determinate dall'attività dell'utilizzatore:

- a) per esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

La proroga del contratto deve essere formalizzata per atto scritto. Il lavoratore deve essere informato della proroga, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 5 giorni (e comunque mai inferiore a 2 giorni) rispetto alla scadenza iniziale del contratto. La proroga del contratto deve avvenire con il consenso del lavoratore.

## **INTERRUZIONE ANTICIPATA**

L'Agencia per il lavoro (tranne il mancato superamento del periodo di prova o il licenziamento per giusta causa) non può interrompere la missione prima della scadenza prefissata nel contratto.

In caso di interruzione anticipata l'Agencia per il lavoro dovrà pagare al lavoratore il trattamento economico originariamente previsto e potrà proporre allo stesso di:

- essere impiegato in un'altra missione presso la stessa Agencia per il lavoro e nella stessa area professionale prevista inizialmente;
- partecipare ad interventi formativi.

## **DIMISSIONI**

In caso di dimissione è prevista una penalità economica calcolata in 1 giorno ogni 15 di missione residua non effettuata per un massimo di:

- 7 giorni per il gruppo C
- 10 giorni per il gruppo B
- 20 giorni per il gruppo A

Le penalità non sono previste in caso di dimissioni del lavoratore nei primi 15 giorni del rapporto o nel caso in cui i giorni di preavviso siano pari al numero delle giornate di penale imputabili.

## **MONTE ORARIO GARANTITO (MOG)**

E' una specifica modalità di utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo determinato prevista dal C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro, finalizzata a ricondurre a questa tipologia contrattuale altre forme di lavoro più precarie (collaborazioni, lavoro a chiamata, occasionale, ecc).

È consentito utilizzare questa modalità solo nei settori individuati dal C.C.N.L delle Agenzie per il lavoro.

Il MOG prevede la stipula di un contratto a tempo determinato dalla durata minima:

- di 1 mese e con retribuzione minima garantita pari al 30% della retribuzione mensile che spetta ai lavoratori a tempo pieno impiegati con medesima qualifica e livello presso lo stesso utilizzatore ;
- di 3 mesi e con retribuzione minima garantita al 25% della retribuzione mensile che spetta ai lavoratori a tempo pieno impiegati con medesima qualifica e livello presso lo stesso utilizzatore.

Se nell'arco di sei mesi di lavoro presso la stessa azienda utilizzatrice viene superata del 20% la quota oraria minima garantita, il monte orario garantito cresce del 50% della maggiorazione oraria svolta.

In caso di dimissioni non è prevista alcuna penalità per il lavoratore.

### **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E LETTERA DI ASSEGNAZIONE IN MISSIONE**

Per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato sono previsti sia il contratto di lavoro che la lettera di assegnazione in missione.

**Il contratto di lavoro** deve contenere tutti gli elementi stabiliti dal C.C.N.L delle Agenzie per il lavoro, tra i quali:

- orario di lavoro;
- inquadramento;
- periodo di prova (un minimo di 30 giorni e un massimo di 6 mesi);
- la misura dell'indennità di disponibilità.

**La lettera di assegnazione** deve contenere:

- impresa utilizzatrice
- mansione
- luogo e orario di lavoro
- inquadramento stabilito dal C.C.N.L. dell'azienda utilizzatrice
- durata della missione
- retribuzione
- eventuali rischi dell'attività lavorativa e il responsabile della sicurezza all'interno dell'azienda utilizzatrice.

La missione può cessare per scadenza o per interruzione del contratto commerciale. Dalla cessazione della missione il lavoratore torna a disposizione dell'Agenzia per il lavoro che può attivare un'altra missione o interventi formativi o di riqualificazione professionale.

### **DIMISSIONI**

Il lavoratore può dimettersi ed interrompere il rapporto di lavoro. In questo caso il lavoratore deve dare un preavviso che va da un minimo di 20 giorni lavorativi, a seconda del gruppo di inquadramento previsto nel contratto di lavoro.

Il lavoratore può comunicare le proprie dimissioni immediate per giusta causa qualora un grave inadempimento, da parte dell'Agenzia per il lavoro o dell'azienda utilizzatrice, non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro.

### **INDENNITA' DI DISPONIBILITA'**

Il lavoratore non in missione presso un'azienda utilizzatrice è a disposizione dell'Agenzia per il lavoro la quale eroga un'indennità mensile di € 800 lordi comprensiva di TFR.

L'indennità può essere riproporzionata in base all'orario stabilito nel contratto di lavoro o a quello stabilito nella lettera di assegnazione.

Il lavoratore in disponibilità deve essere reperibile durante l'orario di lavoro stabilito nel contratto ed è tenuto ad iniziare l'attività lavorativa trascorse le 24 ore successive alla chiamata.

L'offerta della nuova missione deve essere congrua, ovvero professionalmente equivalente alla missione precedente e che sia in un luogo non più distante di 50 km o raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici dalla residenza del lavoratore.

### **MOL (Mancanza occasione di lavoro)**

In caso di mancanza di occasioni di lavoro nei confronti di un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, l'Agenzia per il lavoro può avviare la procedura di disponibilità finalizzata alla riqualificazione e ricollocazione del lavoratore.

Durante tale procedura l'indennità di disponibilità è di € 1.000 lordi (da riproporzionare in base all'orario medio effettivamente svolto) comprensiva di TFR.

La durata massima del percorso è di:

- 6 mesi (età inferiore a 50 anni)
- 7 mesi (età compresa tra 50 e 55 anni)
- 8 mesi (ultra 55enni).

### **LICENZIAMENTO**

Nel caso in cui per mancanza di occasioni di lavoro, espletata tutta la procedura prevista, le attività di riqualificazione non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore, l'Agenzia per il lavoro, al termine del periodo previsto può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

Nel caso in cui il lavoratore commetta gravi inadempienze, l'Agenzia per il lavoro può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, anche senza preavviso, o giustificato motivo soggettivo.

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

L'apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che prevede un periodo di formazione per l'acquisizione di una qualifica professionale.

È stipulato con l'Agenzia per il lavoro che può attivare una missione presso un'azienda utilizzatrice dove saranno svolti l'attività lavorativa e il percorso formativo.

Può essere sottoscritto da lavoratrici e lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni o, senza limite di età, beneficiari di indennità di mobilità o trattamento di disoccupazione.

Al momento dell'assunzione, l'Agenzia per il lavoro deve predisporre un piano formativo individuale che l'apprendista deve completare per conseguire la qualifica.

L'apprendista deve rapportarsi con i tutor, uno individuato dall'Agenzia per il lavoro e uno dall'azienda utilizzatrice.

La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati in conformità con quanto previsto dal CCNL dell'utilizzatore ed in applicazione del principio di parità di trattamento, dalle norme del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice con riferimento al lavoratore in apprendistato di pari livello alle dirette dipendenze dell'impresa utilizzatrice medesima.

La durata del contratto di apprendistato varia, a seconda della tipologia, da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 3 anni (per alcune categorie la durata massima è 5 anni).

L'Agenzia per il lavoro o il lavoratore possono recedere dal rapporto di lavoro, con comunicazione scritta, con un preavviso di almeno 30 giorni prima della data del termine del periodo di apprendistato. In caso di mancata comunicazione del recesso, il rapporto dell'apprendista prosegue alle dipendenze dell'Agenzia per il lavoro come ordinario rapporto a tempo indeterminato.

L'Agenzia per il lavoro può recedere prima del termine del periodo di apprendistato per giusta causa, quindi per inadempienze gravi da parte del lavoratore, o per giustificato motivo.

### **DIRITTI SINDACALI**

Il lavoratore, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto a esercitare presso l'azienda utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dallo Statuto dei lavoratori:

- aderire al sindacato;
- partecipare alle assemblee sindacali;
- eleggere i propri rappresentanti.

### **ISCRIZIONE AL SINDACATO**

L'iscrizione al sindacato è libera e può essere effettuata in qualsiasi momento durante l'attività lavorativa.

Nella prima busta paga o contestualmente alla consegna del C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro, l'Agenzia per il lavoro deve consegnare il modello di delega per aderire al sindacato. La delega di iscrizione prevede una trattenuta in busta paga dello 0,80% sulla retribuzione netta (escludendo dal calcolo gli assegni familiari e il T.F.R.).

### **ASSEMBLEA SINDACALE**

I lavoratori in somministrazione hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro, per trattare di problemi di ordine sindacale; inoltre hanno diritto a partecipare alle assemblee del personale dell'azienda utilizzatrice.

Le ore di permesso retribuito per partecipare alle assemblee sono determinate mensilmente con un minimo di 2 ore per anno.

### **RAPPRESENTANZA SINDACALE**

Nel caso in cui in una stessa azienda utilizzatrice siano impiegati più di 15 lavoratori somministrati, contemporaneamente per più di 2 mesi, anche di diverse Agenzie per il lavoro, possono essere designati o eletti i propri Rappresentanti sindacali (RSA-RSU).

Le Agenzie per il lavoro mettono a disposizione delle rappresentanze sindacali e delle OO.SS. bacheche per l'informazione sindacale, in ogni filiale, in luogo facilmente accessibile.

### **SCIOPERO**

Il lavoratore in somministrazione può esercitare il diritto di sciopero, costituzionalmente riconosciuto, nelle forme e nelle modalità previste dalla legge.

Il lavoratore che aderisce allo sciopero non ha diritto alla retribuzione per le ore di astensione dal lavoro.

### **MALATTIA**

In caso di malattia, i lavoratori in somministrazione non in prova hanno diritto:

- al 100% della retribuzione giornaliera netta per i primi 3 giorni;
- al 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;
- al 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° giorno in poi.

Il lavoratore deve essere reperibile in tutti i giorni di malattia (compresi i festivi) nelle fasce orarie previste dalla legge (10.00-12.00; 17.00- 19.00) per consentire la visita medica di controllo. Il mancato reperimento del lavoratore comporta l'obbligo dell'immediato rientro in azienda utilizzatrice.

Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, l'Agenzia per il lavoro può procedere al licenziamento. Su richiesta del lavoratore la conservazione del posto di lavoro è prolungata per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:

- che siano esibiti regolari certificati medici

- che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato aspettativa non retribuita

Nel caso di contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto di lavoro.

## **INFORTUNIO**

In caso di infortunio, i lavoratori somministrati hanno diritto:

- al 100% della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio;
- dal giorno successivo all'infortunio e fino a guarigione clinica a una indennità a carico dell'INAIL, integrata dall'Agenzia per il lavoro per arrivare a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta.

## **MATERNITA'**

Durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere adibita a lavori insalubri, faticosi o pericolosi.

Dall'inizio del periodo di gestazione e fino al compimento del 1 anno di vita del bambino, la lavoratrice non può essere licenziata, tranne nei casi di licenziamento per giusta causa o cessazione dell'attività aziendale.

Alla lavoratrice è riconosciuto il congedo di maternità che consiste in un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che copre un arco temporale pari a 5 mesi a cavallo del parto, ovvero 2 mesi precedenti la data presunta del parto e 3 mesi dopo, oppure 1 mese e 4 mesi o infine 5 mesi dopo il parto.

Nei casi di gravi complicanze della gestazione è riconosciuta alla lavoratrice l'astensione anticipata da lavoro.

Nei periodi di astensione obbligatoria, anticipata o posticipata, spetta alla lavoratrice un'indennità di maternità a carico dell'INPS.

L'indennità di maternità è pari all'80% della retribuzione, eventualmente integrata al 100% se previsto dal C.C.N.L. applicato presso l'azienda utilizzatrice.

Il C.C.N.L. delle Agenzie per il lavoro prevede che le lavoratrici che abbiano reso all'Agenzia per il lavoro dichiarazione di disponibilità e che abbiano terminato il congedo obbligatorio o eventualmente quello facoltativo, entro i 30 giorni successivi alla cessazione dello stesso hanno diritto di precedenza a essere avviate (su richiesta individuale) a una nuova missione di lavoro con lo stesso inquadramento della missione svolta prima della maternità.

## **PATERNITA'**

L'indennità di paternità è erogata al padre per tutta la durata del congedo o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre lavoratrice esclusivamente nei casi di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre.

Ciò può avvenire anche nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma che ha diritto alla relativa indennità di maternità. Il lavoratore padre è inoltre obbligato a fruire, entro il 5° mese di vita del bambino, di 10 giorni di congedo, fruibili anche in modo non continuativo e in maniera aggiuntiva a quello della madre.

## **CONGEDO PARENTALE**

La lavoratrice o il lavoratore in somministrazione ha diritto per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita, ad astenersi dal lavoro:

- per la madre lavoratrice: al termine del congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi;

- per il padre lavoratore: dalla nascita del bambino, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi (o 7 mesi in determinate circostanze);
  - in caso di un solo genitore: per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi. Complessivamente, i congedi dei genitori non possono superare i 11 mesi.
- Per i periodi di congedo, fino a 12 anni di vita del bambino, è dovuta al lavoratore e alla lavoratrice, un'indennità a carico dell'INPS, anticipata dall'Agenzia per il lavoro, pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 9 mesi.

### **ASSEGNO UNICO UNIVERSALE PER FIGLI A CARICO**

L'Assegno unico e universale è un sostegno economico alle famiglie attribuito per ogni figlio a carico fino al compimento dei 21 anni (al ricorrere di determinate condizioni) e senza limiti di età per i figli disabili. L'importo spettante varia in base alla condizione economica del nucleo familiare sulla base di **ISEE** valido al momento della domanda, tenuto conto dell'età e del numero dei figli nonché di eventuali situazioni di disabilità dei figli (min 50€ max 175€ al mese).

### **NASPI**

In caso di cessazione del contratto, i lavoratori in somministrazione hanno diritto a un'indennità di disoccupazione, erogata dall'INPS, se:

- sono in stato di disoccupazione, in base a quanto prevede la legge (disponibili a svolgere e ricercare un lavoro);
  - hanno almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la fine del rapporto di lavoro;
- Non hanno diritto all'indennità i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato per dimissioni (tranne i casi di dimissioni per giusta causa) o per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (tranne la risoluzione consensuale nelle procedure di conciliazione previste dalla legge).

L'importo è pari al 75% della retribuzione mensile media fino a 1.250,87 €. Se l'importo è superiore si aggiunge il 25% della differenza tra 1.250,87 € e la retribuzione mensile media. Nel 2022 l'importo mensile massimo è di 1.360,77 €, rivalutato annualmente; l'indennità si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal sesto mese di fruizione.

La durata della NASpi è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni precedenti l'inizio della disoccupazione.

La domanda di NASpi deve essere presentata all'INPS in via telematica entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e, in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

### **SAR (SOSTEGNO AL REDDITO)**

E' un contributo una tantum che viene erogato da Formatemp in favore dei lavoratori e delle lavoratrici in possesso dei seguenti requisiti:

- avere avuto un contratto in somministrazione a tempo determinato o indeterminato (anche in apprendistato);
- aver maturato almeno 110 o 90 giornate di lavoro nell'arco degli ultimi 12 mesi dall'ultimo giorno effettivo di lavoro;
- essere disoccupati da almeno 45 giorni

Il contributo è di € 1000 lordi in caso di 110 giornate di lavoro o € 780 lordi in caso di 90 giornate di lavoro.

La domanda deve essere presentata tra il 106° e il 173° giorno successivo all'ultimo rapporto di lavoro in somministrazione.



## PRESTAZIONI EBITEMP PER I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

**CONTRIBUTO PER ASILO NIDO:** un contributo fino ad un massimo di € 150 mensili, fino al terzo anno di età del bambino e fino al completamento della frequenza del nido nel periodo di riferimento

**SOSTEGNO ALLA MATERNITA':** un contributo una tantum di € 2800 lordi in favore delle lavoratrici in gravidanza per le quali la missione cessi nei primi 180 giorni dall'inizio della stessa ed alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria INPS

**INTEGRAZIONE CONTRIBUTO INPS ALLA MATERNITA' OBBLIGATORIA:** un contributo integrativo dell'indennità di maternità fino al 100% della retribuzione precedentemente percepita in favore delle lavoratrici in maternità che ricevono l'indennità dall'INPS ed alle quali sia scaduto il contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione prima di entrare in maternità obbligatoria

**SOSTEGNO PER ADOZIONE O AFFIDAMENTO:** un contributo una tantum di € 2800 lordi in favore dei lavoratori e delle lavoratrici che abbiano ottenuto l'adozione o l'affidamento di un minore

**MATERIALE DIDATTICO E LIBRI PER FIGLI:** un contributo di € 200 per ogni figlio o minore sotto tutela fiscalmente a carico per acquisto di libri e materiale didattico

**STUDENTI LAVORATORI:** un contributo di € 200 lordi per acquisto di libri o altro materiale didattico in favore di lavoratori e lavoratrici iscritti a corsi serali per il conseguimento di diploma di scuola secondaria

**RETTA UNIVERSITARIA:** un contributo annuo di € 200 lordi per i costi delle tasse universitarie in favore di lavoratori e lavoratrice iscritti ad un corso di laurea

**STUDENTI LAVORATORI IN APPRENDISTATO I E III LIVELLO:** un contributo annuo di € 200 lordi per acquisto di libri o altro materiale didattico in favore delle lavoratrice e dei lavoratori iscritti alla scuola secondaria di II grado con contratti di apprendistato di I e III livello

**SOSTEGNO ALLA PERSONA CON INVALIDITA' AL 100%:** un contributo annuo di € 1500 in favore delle lavoratrice e dei lavoratori che si trovino in condizioni di invalidità del 100% i che abbiano familiari fiscalmente a carico in condizioni di invalidità al 100%

**TUTELA SANITARIA:** sono previsti rimborsi per le spese sanitarie sostenute dalle lavoratrici e dai lavoratori. Per alcune prestazioni la copertura è estesa anche al coniuge ed ai figli fiscalmente a carico. Si possono ottenere:

- rimborso del 100% dei ticket pagati
- rimborso delle vaccinazioni private per i figli minori a carico
- rimborso delle spese odontoiatriche private secondo tariffario
- rimborso delle spese per interventi di alta chirurgia, comprensivi di spese pre e post ricovero
- un sussidio giornaliero per qualsiasi ricovero
- un pacchetto prevenzione donna con il rimborso di esami svolti in strutture private
- un pacchetto per esami di alta diagnostica privata per malattie oncologiche, per assistere lavoratrici e lavoratori in caso di malattie oncologiche conclamate o in fase di accertamento
- un pacchetto maternità per l'assistenza medica alle lavoratrici in gravidanza
- un contributo per l'acquisto di lenti e piccoli interventi oculistici

**INDENNITA' PER INFORTUNIO:** un'indennità è riconosciuta ai lavoratori ed alle lavoratrici che si infortunano durante la loro attività lavorativa. Si può ottenere:

- una diaria giornaliera di € 46 lordi per ogni giorno di inabilità riconosciuto dall'INAIL a partire dal primo giorno successivo alla scadenza del contratto e fino ad un massimo di 180 giorni
- un indennizzo di € 833 per ogni punto percentuale di invalidità riconosciuto da INAIL a seguito dell'infortunio fino ad un massimo di € 50000
- un indennizzo di € 50000 in caso di decesso per infortunio sul luogo di lavoro o per morte naturale sul luogo di lavoro

**PRESTITI PERSONALI:** possono richiedere il prestito personale le lavoratrici e i lavoratori per importi fino a € 5000 a tasso zero

**CONTRIBUTO PER IL TRASPORTO EXTRAURBANO:** viene riconosciuto un rimborso del costo dell'abbonamento nominativo sostenuto dal lavoratore entro un limite massimo rimborsabile di € 150 al mese e per un totale massimo annuo di € 1200

**MOBILITA' TERRITORIALE:** previa presentazione a Ebitemp di un progetto di mobilità territoriale da parte dell'APL, viene riconosciuto un rimborso delle spese sostenute per il trasferimento fino ad un massimo complessivo di € 3500