

## **Intesa per il rinnovo del C.C.N.L. Assolavoro - Alai Cisl, Nidil Cgil e Uil Cpo**

### **1. Diritti d'informazione**

Le Parti concordano:

- di estendere i diritti di informazione, di cui all'articolo 1 del C.C.N.L. compreso quanto previsto dal successivo punto 2 del presente accordo, ai livelli territoriali e di prevedere la gestione delle informazioni stesse attraverso un programma informatico realizzato dalla bilateralità e distribuito alle APL e alle parti sociali, da realizzare entro il 1 settembre 2008;
- di effettuare il monitoraggio sulla stabilizzazione e di fornire la relativa informazione ogni 3 mesi;
- di dare l'informativa dei contratti pari o superiori a 20 lavoratori nel termine di 5 giorni dalla stipula del contratto commerciale;
- la realizzazione di bacheche sindacali elettroniche accessibile dai siti delle APL attraverso modalità da definire entro il 1° settembre 2008;
- di effettuare la stampa periodica del contratto con il costo contrattuale a carico della bilateralità;
- di utilizzare le buste paga per veicolare le informazioni in casi specifici;
- lo svolgimento di almeno due assemblee l'anno concordate nei bimestri di maggio o giugno e novembre o dicembre durante l'orario di lavoro e presso locali messi a disposizione dalle APL.

### **2. Diritti Sindacali**

Le Parti concordano l'integrazione del modello di rappresentanza con la istituzione della rappresentanza nazionale di Agenzia composta da un numero di rappresentanti in funzione del numero dei dipendenti somministrati e articolato in 3, 6 o 9 rappresentanti in rapporto alle quantità definite all'atto della stesura definitiva del testo ufficiale.

Ciascuna organizzazione sindacale procederà a comunicare a mezzo fax o posta elettronica il nominativo dei propri rappresentanti individuati per nomina o elezione nelle assemblee degli iscritti.

L'organizzazione sindacale ha facoltà di revocare il mandato dandone comunicazione all'Agenzia con gli stessi mezzi.

Il delegato sindacale rimane in carica fino a 24 mesi successivi dalla fine della missione, per i primi 12 mesi la copertura economica sarà a carico della bilateralità.

Alai Cisl, Cpo Uil e Nidil Cgil esercitano il loro potere contrattuale secondo le prerogative e le competenze che sono loro proprie, le rappresentanze nazionali di agenzia svolgono, unitamente alle proprie organizzazioni, le attività negoziali proprie del livello aziendale.

Il datore di lavoro è obbligato a fornire, sia alle rappresentanze nazionali di agenzia che alla OO.SS. le informazioni e a garantire la consultazione per le notizie che riguardano, in particolare:

- a) l'evoluzione recente e probabile dell'attività di impresa e della situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione anche con riferimento alle procedure previste per la trasformazione a tempo indeterminato, nell'ambito dell'agenzia e le eventuali misure anticipatrici previste in caso di minaccia per l'occupazione;
- c) le decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro (comprese quelle previste in materia di trasferimenti e licenziamenti).

Le parti concordano altresì:

- un numero minimo di 20 lavoratori presenti presso l'utilizzatore per la nomina dei rappresentanti sindacali;
- il mantenimento del monte di 1700 ore previsto e un adeguamento del valore convenzionale orario pari a 10 euro;

- l'effettuazione di assemblee dei lavoratori entro 30 giorni dalla fine della missione presso locali messi a disposizione dalle APL;
- la cumulabilità, per i rappresentanti sindacali a livello aziendale, delle ore di permesso non godute se nell'ambito della medesima missione;
- per i dirigenti sindacali l'aumento da 48 a 72 ore di permesso individuale su base annua e diminuzione a 3 mesi del requisito di anzianità;
- la trasmissione delle deleghe di iscrizione al sindacato con cadenza mensile attraverso il programma gestionale da definire entro il 1 settembre 2008;
- l'estensione anche al livello territoriale dei diritti di informazione relativi alla stipula di contratti di somministrazione pari o superiori a 20 lavoratori.

### 3. Relazioni Sindacali Territoriali

Al fine di promuovere un sistema di relazioni sindacali maggiormente strutturato in ambito territoriale, si concorda di costituire commissioni sindacali in ogni regione che assumono funzioni di:

- confronto sui diritti di informazione;
- conciliazione;
- proposizione in ordine alla programmazione nazionale delle iniziative formative, sulla base degli effettivi fabbisogni territoriali da realizzarsi a valere su parte delle risorse destinate alle azioni di sistema;
- proposizioni sul miglioramento delle prestazioni degli enti bilaterali.

Gli incontri si effettueranno presso le sedi delle parti stipulanti di norma quadrimestralmente e comunque entro 20 giorni dalla richiesta di una delle parti.

Entro il 15 luglio saranno comunicati ad Ebitemp i nominativi dei membri delle commissioni territoriali. L'insediamento delle commissioni regionali avverrà entro il 30 settembre 2008.

### 5. Trattamento Economico

#### Premio di produzione

I premi di produzione non collegati a risultati e/o obiettivi aziendali vanno erogati in rapporto alla durata della missione.

Relativamente ai premi di risultato si concorda la corresponsione di un importo che farà riferimento all'ultimo PDR effettivamente erogato dall'utilizzatore in rapporto alla durata della missione salvo esplicita esclusione contrattuale prevista per i rapporti a tempo determinato e in somministrazione.

#### Trattamento retributivo

Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i 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, assumendo come coefficiente divisore orario quello risultante dalla seguente formula:

$$\text{orario sett. aziendale} \times 52 : 12$$

per i lavoratori turnisti, la cui contrattazione collettiva prevede l'indicazione dell'orario annuale espresso in giorni, l'orario settimanale si ottiene con la seguente formula

$$\text{giorni previsti} \times 8 : 52$$

La definizione della paga oraria avviene secondo la seguente formula

$$\text{Retribuzione mensile} : \text{divisore orario mensile}$$

i dati retributivi ed orari da utilizzare sono quelli contrattuali sia di primo che, eventualmente, di secondo livello; al lavoratore dovranno inoltre essere riconosciute le spettanze di ROL/ ex festività, o altri istituti (festività, patrono, PAR) non assorbiti nei regimi orario ridotto, vigente nell'azienda utilizzatrice.

I divisori contrattuali previsti dai C.C.N.L. delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati, ai fini della parità di trattamento, per la determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione mensile ( es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative nonché in caso di trattenute di quote orarie.

Le Parti concordano che, come condizione globalmente più favorevole 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, con le seguenti modalità:

a) ratei di tredicesima e di eventuali altre mensilità aggiuntive. Per ognuna delle ore retribuite verrà corrisposto un importo per ratei di tredicesima pari all'8.33% della retribuzione oraria ordinaria spettante, così come determinata al precedente punto 2 e computata come segue:

$$\frac{\text{Retribuzione lorda globale di fatto}}{\text{Divisore Orario Mensile}} \times 0,0833$$

Il suddetto importo sarà ugualmente dovuto ma riproporzionato in caso di mensilità ulteriore e diverso ammontare.

b) La maturazione di ferie, permessi retribuiti e riduzioni orario di lavoro, nella misura prevista dai singoli C.C.N.L. applicati dalla Azienda utilizzatrice, avverrà applicando per ciascuno dei tre istituti la seguente formula:

$$\frac{\text{Ore annue spettanti}}{\text{Divisore Orario Mensile} \times 12} \times (\text{ore lavorate} + \text{ore dovute}^*)$$

La retribuzione delle festività infrasettimanali viene calcolata moltiplicando l'orario lavorativo giornaliero previsto per la paga oraria

In presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia ed infortunio le indennità Inps ed Inail vengono anticipate dall'Agenzia.

#### Lettera di scambio

Le agenzie che utilizzano la mensilizzazione per problemi organizzativi possono continuare ad applicarla a condizione che venga garantito il trattamento di pari condizione economica prevista dall'art. 19 del C.C. N.L..

#### Norma di salvaguardia

Nel caso in cui il coefficiente riveli una difformità di trattamento economico fra il dipendente dell'azienda utilizzatrice ed il somministrato, saranno utilizzati i correttivi necessari al fine di garantire la parità di trattamento economico ricorrendo alle parti firmatarie del contratto. Le parti si obbligano in tal senso al monitoraggio periodico dell'applicazione del divisore.

#### Festività

In caso di successione di due contratti, dove il primo termina il giorno antecedente una o più festività e il secondo inizia il primo giorno lavorativo successivo alla stessa/e i due contratti, ai soli fini del pagamento di tale o tali festività, si considerano continuativi.

## Ferie

Ai fini del requisito del raggiungimento dei 6 mesi necessari per la fruizione delle ferie, in caso di missioni reiterate presso lo stesso utilizzatore, i giorni di missioni sono cumulati.

## TFR

In caso di missione di durata inferiore a 15 giorni, qualora fosse riattivata un'ulteriore missione nell'arco di 30 giorni a far data dalla cessazione della prima, i giorni di missione si sommano qualora utili alla maturazione di un rateo di TFR.

## 6. Prova e Preavviso

Le parti concordano un periodo di prova articolato nel modo seguente:

1 giorno di prova ogni 15 giorni di calendario fino ad un massimo di 11. Per le missioni superiori ai 6 mesi i giorni di prova possono essere fino ad un massimo di 13.

La penalità di risoluzione anticipata del rapporto è calcolata in 1 giorno per ogni 15 di missione, a partire dal 16 giorno, per un massimo di 7 giorni per il gruppo C, di 10 giorni per il gruppo B e 20 giorni per il gruppo A.

Tali giornate sono esigibili in relazione al periodo di missione non ancora effettuato.

La prova e la previsione della penalità massima rapportata alla durata della missione dovranno essere indicate in modo esplicito nella lettera di assunzione.

## 7. Proroghe

Il periodo di assegnazione iniziale potrà essere prorogato per un massimo di 6 volte nell'arco di 36 mesi. Tale periodo temporale si intende comprensivo del periodo iniziale.

## 7.bis Stabilizzazione

Si concorda l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore in somministrazione qualora lo stesso abbia maturato una 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 lo stesso utilizzatore e nell'ambito della medesima somministrazione o reiterazione senza soluzione di continuità, l'anzianità di servizio necessaria per la stabilizzazione è ridotta a 36 mesi.

Al fine poi di favorire le missioni di lunga durata, qualora nell'ambito della medesima somministrazione del lavoratore, presso lo stesso utilizzatore, vengano utilizzate al massimo due proroghe nell'arco dei primi 24 mesi, allora l'anzianità di servizio necessaria per la stabilizzazione potrà essere di 42 mesi, per il raggiungimento dei quali potranno essere utilizzate le proroghe residue.

Ai fini del computo dei 42 mesi, su diverse missioni presso gli utilizzatori, sono considerati utili:

- a) i periodi di infortunio coperti da prestazioni Ebitemp;
- b) i periodi di astensione obbligatoria per maternità;
- c) il periodo di formazione propedeutico all'avvio in missione;
- d) tutti i periodi di interruzione di missione presso lo stesso utilizzatore, pari o inferiori a 40 giorni in occasione di periodi coincidenti con ferie o festività;
- e) il periodo di formazione per aggiornamento professionale, riqualificazione o reinserimento a seguito di maternità.

Qualora tra una missione e la successiva, presso la stessa APL, intercorra un periodo di non lavoro pari o superiore a 12 mesi continuativi, dovuto al rifiuto da parte del lavoratore di una proposta di avvio a missione congrua con l'inquadramento precedente, l'anzianità di servizio si intende azzerata e il computo successivo ripartirà dalla nuova missione. Su istanza del lavoratore la congruità della offerta sarà valutata dalle commissioni regionali.

In caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato per effetto della stabilizzazione, decorsi i 36 o 42 mesi, il lavoratore sarà mantenuto alle dipendenze dell'Agenzia per un periodo pari ad almeno 12

mesi salvo il caso in cui il lavoratore rifiuti una congrua offerta di lavoro.

Nel caso in cui l'Apl non possa più mantenere alle proprie dipendenze il lavoratore assunto a tempo indeterminato, per mancanza di occasioni di lavoro, si attiveranno le procedure in base alle quali al lavoratore verrà assicurata, per un periodo di tempo pari a 6 mesi, o 7 per i lavoratori over 50, una indennità di disponibilità di importo pari a 700 euro mensilmente suddivisi al 50% a carico dell'APL e il restante 50% a carico dell'Ente, al fine di favorire nuove opportunità di lavoro e politiche attive. Il requisito di accesso alla prestazione è una anzianità di servizio di almeno 52 settimane comprensiva dei periodi di disponibilità.

**Indennità di disponibilità**

L'indennità di disponibilità è definita nella misura di 700 euro.

**Sistema di incentivi alla stabilizzazione**

Qualora l'assunzione a tempo indeterminato avvenga nell'arco dei primi 21 mesi, alle APL sarà riconosciuto un contributo pari ad 1/3 dell'indennità di disponibilità per 3 mesi in ragione di anno e fino alla concorrenza dei 42 mesi previsti per il percorso di stabilizzazione.

Per tali incentivi saranno utilizzate le risorse provenienti dai residui della gestione Ebitemp.

A titolo di ulteriore incentivo, quota parte della contribuzione attualmente destinata al fondo di sostegno al reddito, istituito presso EBIREF, sarà utilizzata per la formazione professionale.

**Norma transitoria**

In fase di prima applicazione saranno riconosciuti utili, ai fini del computo delle anzianità di servizio necessarie per la trasformazione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro svolti presso la medesima agenzia sino a un massimo di 6 mesi, negli ultimi 12 antecedenti la stipula dell'accordo.

## 8. Maternità

Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 180 giorni della stessa, è corrisposta una indennità una tantum di 1400 euro a carico della bilateralità.

Le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla APL, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa, hanno diritto di precedenza per l'avvio in missione di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte.

In caso di impossibilità di avviamento alle stesse saranno proposte misure di politiche attive di carattere formativo accompagnate da misure di sostegno al reddito.

Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali trova applicazione quanto previsto dalla normativa vigente.

## 9. Salute e Sicurezza

Nel contratto di lavoro è allegato il modulo relativo alle informazioni sulla sicurezza di settore e aziendale con traduzione in almeno tre lingue (allegato 1).

La mancata osservanza delle disposizioni relative alla individuazione e consegna dei DPI, nonché la mancata ottemperanza dell'utilizzatore degli obblighi formativi sulla sicurezza previsti dalle norme o dal contratto, costituisce giusta causa di dimissioni del lavoratore, con obbligo al pagamento da parte dell'utilizzatore di quanto contrattualmente previsto. Il trattamento retributivo del lavoratore sarà anticipato dalla Agenzia con le previste modalità di erogazione.

All'atto dell'avviamento in missione si terrà a carico dell'APL un corso di formazione sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento.

L'utilizzatore dovrà svolgere nelle prime due ore di lavoro, e comunque prima dell'inserimento lavorativo, un corso sui rischi specifici di impresa connessi alle mansioni da svolgere secondo quanto previsto dalle norme sulla sicurezza.

## 10. Formazione

Si concorda la partecipazione dei docenti sindacali per il modulo sui diritti e doveri dei lavoratori per tutti i corsi di formazione professionale promossi dalle APL e finanziati da Formatemp. Verrà previsto un sistema di gestione, ad opera di Forma.Temp entro il 1 settembre, per garantire l'effettiva partecipazione ai corsi.

Dopo 12 mesi dall'ultimo intervento formativo, per i partecipanti ai corsi, si rende nuovamente obbligatorio il modulo di formazione sui diritti e doveri nonché salute e sicurezza.

Si concorda la revisione della disciplina della formazione continua secondo le modalità di seguito riportate: le risorse utilizzate per la formazione continua saranno pari al 4% calcolato sul totale del fondo formazione e tali risorse sono destinate ad interventi formativi con la modalità del voucher a cui possono accedere i lavoratori, in missione o disoccupati, su bandi regionali per consentire occasioni formative di accrescimento e aggiornamento delle professionalità o di riqualificazione professionale; il voucher formativo è un "bonus" che permette ai lavoratori di disporre di un finanziamento per accedere ad un corso formativo da loro individuato.

Tali risorse verranno messe a disposizione fino ad esaurimento.

La domanda di finanziamento dovrà essere indirizzata a Formatemp, anche per il tramite delle parti sociali, e dovrà essere congruente con il proprio percorso formativo professionale e/o con i propri obiettivi lavorativi. Il fondo, oltre a valutare le domande che perverranno dai lavoratori, svolgerà compiti di assistenza ed orientamento ai singoli, nonché la certificazione, sul libretto formativo dei lavoratori, delle competenze acquisite.

### Durata:

I corsi avranno, di norma, una durata minima di 80 e massima di 250 ore.

I lavoratori che possono accedere ai voucher sono:

- i lavoratori in missione, che abbiano maturato almeno due mesi di lavoro negli ultimi dodici hanno diritto a chiedere un periodo di congedo retribuito per la formazione per partecipare al corso formativo. Nel periodo di congedo al lavoratore è garantita, per il tramite dell'Agenzia, la retribuzione e la contribuzione previdenziale a carico di Formatemp;
- i lavoratori in missione che vogliono partecipare ad un corso formativo al di fuori dell'orario di lavoro e nel limite dell'orario massimo previsto dal C.C.N.L.;
- i lavoratori in attesa di missione che abbiano lavorato almeno 30 giorni nell'ultimo anno e che siano disoccupati da almeno 45 giorni;
- i lavoratori in attesa di missione, che abbiano lavorato almeno 6 mesi e che siano disoccupati da almeno 45 giorni. A questi lavoratori, per la durata dell'intervento formativo viene riconosciuto il sostegno al reddito nonché la copertura della contribuzione previdenziale;
- i lavoratori che a seguito d'infortunio, occorso durante la missione di lavoro, presentino riduzioni di capacità lavorativa per le quali occorre una formazione riqualificante al fine di un reinserimento lavorativo;
- le lavoratrici madri che alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria, o facoltativa, non abbiano una missione attiva, per il rafforzamento dell'occupabilità sempre che abbiano maturato almeno 30 giorni di lavoro nell'ultimo anno antecedente ai periodi di astensione.

### Enti Formativi:

I corsi potranno esser realizzati dagli enti di formazione di emanazione delle APL, dagli enti accreditati da Formatemp, dagli enti accreditati dalle Regioni, nonché da tutti coloro che il Fondo, a fronte di una specifica richiesta del lavoratore, riterrà idonei. I lavoratori in missione non possono accedere al catalogo formativo dell'ApL di cui sono dipendenti.

Ai fini delle necessità formative individuate a livello territoriale dalle commissioni sindacali si conviene l'utilizzo per l'effettuazione della stessa di una quota parte delle risorse previste per le azioni di sistema, a valere anche sui fondi residui.

## 11. Previdenza Integrativa

Le parti concordano l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa secondo le modalità individuate in sede bilaterale e da definire in modo specifico nella stessa.

Il fondo sarà alimentato con il contributo del lavoratore e delle Apl.

Al fine di definire le modalità di finanziamento solidaristico del Fondo previdenziale si delineano le risorse ordinarie e straordinarie di contribuzione.

Le risorse straordinarie si intendono derivanti dai residui di E.Bi.Temp e Forma.Temp con la previsione di un importo pari a 13 milioni di euro, ripartiti nella misura di 9 milioni di euro dai residui E.Bi.Temp e 4 milioni di euro dai residui Forma.Temp.

La contribuzione ordinaria, a partire dalla data di costituzione del fondo, viene prevista a carico del solo Forma.Temp nella misura del 60% delle risorse disponibili per le finalità di cui all'allegato 6 del C.C.N.L..

A tal fine le parti concordano di innalzare la somma destinata alle misure di carattere previdenziale, prevista nel citato allegato 6, dagli attuali 1.032.913,00 euro a 2.000.000,00 di euro.

In caso di insufficienza delle risorse straordinarie e ordinarie individuate si attiverà una contribuzione nella misura pari allo 0,10 da parte delle Agenzie, a decorrere dall'ultimo anno di vigenza contrattuale.

I costi di gestione del fondo saranno a carico delle risorse residue Ebitemp nella misura già individuata in precedenza.

L'intervento solidale della bilateralità sarà attribuito a ciascun lavoratore aderente al fondo secondo le seguenti modalità:

con riferimento all'esercizio annuale precedente si procederà al calcolo del contributo di solidarietà da versare nel fondo di previdenza in favore di ciascun iscritto secondo le seguenti modalità:

- per i lavoratori con durata complessiva di missione fino a 6 mesi nell'anno, il fondo di solidarietà concorrerà con un contributo integrativo e aggiuntivo pari a conseguire il versamento del 4% sulla retribuzione per 6 mesi;
- per i lavoratori con durata complessiva di missione nell'anno superiore a 6 mesi, il fondo concorrerà con un contributo integrativo pari a conseguire il versamento del 4% sulla retribuzione per ogni mese lavorato;
- per i lavoratori con durata complessiva di missione pari a 6 mesi e fino a 11 mesi, il fondo concorrerà con un contributo aggiuntivo pari al 4% della retribuzione.

Si concorda di attribuire mandato all'Ente per la predisposizione delle procedure di avviamento del fondo anche attraverso la costituzione di una commissione composta dai rappresentanti delle parti sociali entro il 30 settembre 2008.

## 12. Prestazioni Bilaterali

### Accesso al credito

Nel credito, relativo ai prestiti da 1.000 a 4.000 euro, s'individuano tre fasce:

- prestiti fino a 1.000 euro per i quali non è discriminante la motivazione: resta comunque necessaria per l'erogazione della prestazione una missione di almeno 30 giorni e una valutazione in funzione della retribuzione;
- prestiti da 1.000 a 2.500 euro per i quali la commissione valuterà la motivazione: anche in questo caso è richiesta una missione di almeno 30 giorni e una valutazione in funzione della retribuzione. La rateizzazione può, a giudizio della commissione, eccedere i nove mesi la missione;
- prestiti sopra i 2.500 e fino a 4.000 euro sono riconosciuti ai soli lavoratori che hanno già estinto un prestito di almeno 1.000 euro concesso da Ebitemp. La commissione valuterà la motivazione: è sempre richiesta una missione di almeno 30 giorni e una valutazione in funzione della retribuzione. La rateizzazione può eccedere i nove mesi la missione.

Per i prestiti tra i 4.000 e i 10.000 euro, si ritiene debbano essere valutate le motivazioni che rispondano ad un'esigenza sociale dei lavoratori, ad esempio:

- cauzione sull'affitto di casa
- spese notarili nel caso di acquisto dell'abitazione principale
- costi di inserimento sociale per i lavoratori immigrati
- spese sanitarie
- mobilità territoriale

Il prestito verrà riconosciuto a tutti i lavoratori che abbiano già estinto un prestito richiesto all'ente: la commissione valuterà la motivazione ed è richiesta una missione di almeno quattro mesi e una compatibilità economica. Al lavoratore è richiesta la presentazione della dichiarazione dei redditi, un conto

corrente e la restituzione del prestito avverrà tramite Rid.

La rateizzazione, di norma, potrà arrivare fino ad un massimo di 42 mesi, con ulteriori altri 6 mesi di ammortamento nel caso in cui il lavoratore si trovi, in alcuni periodi, nella difficoltà di pagare la rata (sospensione dal pagamento della rata).

Le parti si impegnano a rendere possibile per i lavoratori che lo richiedano l'apertura di un conto corrente a costo zero.

#### Infortuni

Le parti concordano di incrementare le coperture previste dall'attuale prestazione contro gli infortuni sul lavoro estendendo il periodo di copertura fino a 180 giorni dalla fine missione con una diaria giornaliera di 35,00 euro.

Si concorda altresì aumentare l'indennità in caso morte o invalidità permanente a 50.000 euro.

#### Indennità sanitaria

Si concorda di estendere le tutele sanitarie al coniuge e ai figli fiscalmente a carico e di ampliare il campo delle prestazioni nell'ottica della prevenzione e della cura.

Il rimborso, sia che la prestazione sia erogata dal SSN che da una struttura privata convenzionata, è pari:

- al 100% del ticket del Ssn

- al 100% del ticket del Ssn in caso di lavoratrici in maternità e per i figli, fiscalmente a carico, fino al terzo anno di vita.

Si concorda, inoltre, il rimborso relativo all'acquisto di protesi e alle cure odontoiatriche a fronte di uno specifico prontuario.

#### Maternità

Si concorda la corresponsione di un assegno pari a 1400 euro, una tantum, a tutte le lavoratrici in somministrazione per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 180 giorni della stessa e alle quali non spetti la maternità obbligatoria a carico dell'Inps.

Si concorda di definire un sostegno per le spese legate all'asilo nido.

#### Sostegno al reddito

Si concorda di riconoscere un assegno per il sostegno al reddito, una tantum pari all'indennità di disponibilità prevista dal C.C.N.L., a tutti i lavoratori in somministrazione che abbiano lavorato almeno 6 mesi nell'arco degli ultimi 12 e che risultino disoccupati da almeno 45 giorni.

Si concorda un contributo per la mobilità territoriale quale sostegno per il trasferimento del lavoratore, in caso di missioni lunghe, attraverso un contributo aggiuntivo, in concorso con l'APL, a carico della bilateralità e secondo parametri e modalità da definire.

#### Lavoratori a tempo indeterminato

Si conviene di rivedere la normativa relativa ai rapporti a tempo indeterminato, come attualmente previsti dall'articolo 30 del C.C.N.L..

Le parti concordano che per proposta congrua di lavoro si intende l'offerta di lavoro che sia professionalmente equivalente ovvero, in mancanza di tale requisito, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, rispetto ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia relativa ad un inquadramento in un livello retributivo non inferiore al 10/15% rispetto alle mansioni svolte, e che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km o comunque raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici dalla residenza del lavoratore.

Si allega il modulo sulla sicurezza (allegato 1)

Roma, 16 maggio 2008

ASSOLAVORO  
ALAI CISL  
CPO UIL

