



DOVERI DEI LAVORATORI

Comitato Iscritti Slc Cgil -Telecom Italia Sede Milano Valtorta-

**LAVORATORI IN
SOMMINISTRAZIONE**

I lavoratori in somministrazione

I lavoratori in regime di somministrazione hanno gli stessi doveri dei lavoratori dipendenti presso l'impresa utilizzatrice.

I lavoratori in missione, quindi, per non incorrere in eventuali contestazioni, devono essere messi a conoscenza del regolamento dell'azienda dove lavorano. Fornire tali informazioni è compito dell'impresa utilizzatrice, che dovrà comunicarle ai lavoratori al loro ingresso in produzione.

Inoltre dovrà indicare la persona a cui fare riferimento per ricevere tutte le informazioni relative alla modalità con cui svolgere il proprio lavoro. Ferie, ed eventuali assenze, vanno invece comunicate all'agenzia di somministrazione.

Quando è ammessa la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la legge, è ammessa per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo dell'azienda utilizzatrice, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'azienda. I contratti collettivi nazionali applicati dalle singole aziende utilizzatrici stabiliscono le causali per il ricorso al lavoro somministrato e le percentuali di lavoratori con contratto di somministrazione che un'impresa può avere.

ATTENZIONE

I LAVORATORI IN MOBILITÀ La nuova legge prevede che i lavoratori in mobilità possano essere assunti da un'agenzia di somministrazione. La legge, però, non è chiara sulla retribuzione che spetta al lavoratore nel caso in cui l'indennità di mobilità percepita sia inferiore alla retribuzione spettante per l'attività svolta presso l'utilizzatore.

Per questi lavoratori, se la retribuzione percepita per l'attività svolta presso l'impresa utilizzatrice era inferiore all'indennità di mobilità, la vecchia legge sul lavoro interinale prevedeva, invece, che l'agenzia doveva corrispondere la differenza tra quanto percepito a titolo di retribuzione e l'indennità di mobilità.

Quando è vietata la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Non è ammesso il ricorso alla somministrazione a tempo determinato:

- per le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in base alle disposizioni della legge 626/1994 (disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro);
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- per le aziende che, negli ultimi 6 mesi, hanno ridotto il personale attraverso licenziamenti collettivi di lavoratori addetti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto di somministrazione o che abbiano fatto ricorso alla cassa integrazione guadagni.

Quali requisiti sono richiesti ai soggetti abilitati alla somministrazione.

Per poter mandare un lavoratore in missione è necessario che il soggetto abilitato alla somministrazione sia iscritto in un apposito albo, istituito presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Per poter svolgere questa attività, infatti, è necessario che i soggetti siano preventivamente autorizzati dal ministero del Lavoro e, per una maggiore trasparenza, obbligati a specificare gli estremi dell'autorizzazione sia nel contratto stipulato con l'impresa utilizzatrice, sia nel contratto con il lavoratore.

È bene quindi "fuggire" da quei soggetti che non rendono esplicite le autorizzazioni ricevute perché la non chiarezza è sinonimo di scarsa garanzia per i lavoratori sia nella certezza della giusta retribuzione, sia nel versamento dei contributi.

Il contratto commerciale di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice deve:

- essere stipulato in forma scritta;
- indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che costituiscono le cause della stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato;
- indicare il numero dei lavoratori interessati (i lavoratori con contratto di somministrazione non possono superare il limite quantitativo stabilito dai contratti collettivi nazionali delle imprese utilizzatrici);
- indicare le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- specificare il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni;
- specificare l'impegno dell'impresa fornitrice al pagamento diretto del lavoratore e del versamento dei contributi;
- specificare l'obbligo dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, al pagamento diretto del lavoratore e del versamento dei contributi;
- specificare l'obbligo dell'impresa utilizzatrice a rimborsare al fornitore gli oneri retributivi e previdenziali per il lavoratore;
- specificare il contratto di lavoro nazionale che si applica nell'impresa utilizzatrice, nonché la contrattazione aziendale in essere;
- specificare l'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore le retribuzioni applicabili ai lavoratori che svolgono le mansioni richieste ai prestatori di lavoro;
- indicare la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- specificare la data di inizio e di termine del contratto di somministrazione;
- indicare i dati dell'autorizzazione rilasciata all'impresa somministratrice.

ATTENZIONE

Quali mancanze del contratto di somministrazione determinano l'assunzione del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice

In assenza della forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e il lavoratore si considera alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice. Lo stesso avviene anche in presenza di un contratto scritto se esso non contiene anche uno solo di questi elementi:

- *gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;*
- *il numero dei lavoratori da somministrare;*
- *le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per la richiesta di lavoratori in regime di somministrazione;*
- *le misure di prevenzione adottate dall'impresa utilizzatrice e l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore;*
- *la data di inizio e la durata del contratto di somministrazione.*

Il contratto a tempo determinato tra lavoratore e agenzia di somministrazione deve:

- essere stipulato in forma scritta;
- indicare i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro;
- indicare gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'agenzia di somministrazione dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (vedi sito www.welfare.gov.it);
- indicare l'impresa utilizzatrice presso cui si viene mandati in missione e il referente dell'impresa incaricato di fornire informazioni ai lavoratori circa i rischi sulla sicurezza e la salute connessi alle attività, alla mansione e ai luoghi di lavoro,

nonché tutte le informazioni inerenti alla formazione e all'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività;

- le mansioni e l'inquadramento del lavoratore;
- il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione e l'orario di lavoro;
- l'indicazione del trattamento economico e normativo spettante al lavoratore, con riferimento alla contrattazione collettiva dell'impresa utilizzatrice;
- la data di inizio e il termine dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
- le misure di sicurezza necessarie per l'attività;
- l'autorizzazione da parte del lavoratore al trattamento dei propri dati personali;
- la durata del periodo di prova.

ATTENZIONE

La proroga della missione: quando e come è possibile.

Il periodo della missione può essere prorogato, ma per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi. Nel caso in cui il contratto venga prorogato, il periodo di lavoro si configura come un'unica missione.

La proroga, salvo motivi di urgenza, deve essere comunicata con un anticipo di cinque giorni rispetto alla scadenza inizialmente pattuita e, comunque, la comunicazione della proroga non può avvenire a meno di 2 giorni dalla scadenza della missione. Le proroghe devono essere formalizzate con atto scritto e con il consenso del lavoratore.

In caso di prosecuzione della missione, o della sua proroga, oltre la data pattuita il lavoratore ha diritto, a una maggiorazione della retribuzione pari al 20% per ogni giorno di lavoro fino al 10° giorno. La maggiorazione aumenta al 40% per ciascun giorno ulteriore: per un massimo di 10 giorni, nel caso di somministrazione inferiore a 6 mesi e per un massimo di 20 giorni per contratti di somministrazione più lunghi.

In entrambi i casi, se il rapporto di lavoro continua, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice.

Il periodo di prova.

È prevista la possibilità di apporre un periodo di prova, per ogni singola missione del lavoratore, pari a 1 giorno di effettivo lavoro per ogni 10 giorni di durata della missione. In ogni caso il periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni e superiore a 10 giorni.

Nel caso di successive prestazioni lavorative presso la stessa impresa utilizzatrice, intervenute entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro precedente e con le medesime mansioni, il periodo di prova non è consentito. Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento senza preavviso e senza indennità sostitutiva.

Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato disdetta, il lavoratore ha diritto di prestare la propria attività per l'intero periodo d'assegnazione.

Fonte: <http://www.nidil.cgil.it>

Per maggiori informazioni potete contattare direttamente i rappresentanti sindacali eletti nelle liste Slc Cgil della sede di Milano – Valtorta.

RINALDI GRAZIANA 335-6336546 **CAMBIE' STEFANO** 335-6332076

DAMIANI LUCA 335-7533413 **REGAZZETTI ALESSANDRO** 335-6335725

AMITRANO ROBERTO 335-6330585 **BERTAGGIA MARGHERITA** 02-28332132

**Comitato Iscritti Slc Cgil -Telecom Italia Sede Milano Valtorta-
cgil.comitatoiscritti@gmail.com**