

CGIL



CISL
La Cisl Unisce

Le tutele del lavoro somministrato



www.ebitemp.it
numero verde 800.672.999

PREMESSA

A causa della crisi, il contratto di somministrazione rappresenta spesso l'unica forma di nuova occupazione nelle imprese, ed ha raggiunto dimensioni molto elevate.

Ne deriva la necessità di una contrattazione di tutela, realtà lavorativa per realtà lavorativa, aggiuntiva a quella confederale nazionale, onde arginare la precarietà generale dei diritti di questa fascia di lavoratori.

E' altresì importante una conoscenza dettagliata sia del *CCNL delle Agenzie di Somministrazione* sia delle prestazioni erogate degli Enti Bilaterali previsti dal CCNL stesso.

A tal fine, CGIL e CISL Provinciali, ritengono necessario ed importante un percorso specifico e strutturato di informazione e di contrattazione per i lavoratori in somministrazione con l'obiettivo di tutelare maggiormente questa larga fetta di precariato.

Infatti, nel mese di novembre abbiamo iniziato a svolgere delle assemblee unitarie (CGIL-CISL) destinate esclusivamente ai lavoratori in somministrazione.

Per il momento siamo partiti dalla categoria dei meccanici, ed in particolare dalle aziende nelle quali avevamo sottoscritto accordi specifici per i lavoratori interinali negli anni passati.

L'obiettivo è quello di toccare le realtà più significative, in termini numerici, della provincia.

Il presente opuscolo vuole essere uno strumento di lavoro per sindacalisti e delegati.



MINIGUIDA AL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Cuneo, Gennaio 2012

A cura di Giorgio Ciravegna e Sophia Livingstone

L'istituto della **somministrazione** di lavoro (dlgs n. 276/03) ha sostituito la precedente disciplina del **lavoro interinale** (L. 196/97).

Ultimo CCNL rinnovato il 24 luglio 2008 con durata quadriennale, scadrà il 24 luglio 2012.

Non è ammesso il ricorso alla somministrazione nei seguenti casi:

- per le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in base alle disposizioni del TU in materia di sicurezza
- per la sostituzione di lavoratori in sciopero
- per le aziende che, negli ultimi 6 mesi hanno ridotto il personale con licenziamenti collettivi di lavoratori addetti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto di somministrazione o che abbiano fatto ricorso alla CIG

Le Agenzie per il lavoro (ex agenzie interinali) possono svolgere più attività:

- somministrazione a tempo determinato
- intermediazione di mano d'opera
- ricerca e selezione di personale
- supporto alla ricollocazione professionale

in precedenza avevano il vincolo dell'attività interinale esclusiva

Nota : *E' Bene quindi "fuggire" da quelle Agenzie che non indicano sul contratto di lavoro gli estremi dell'autorizzazione Ministeriale, in quanto ciò è sinonimo di scarsa garanzia per i lavoratori sia nella certezza della giusta retribuzione, sia nel versamento dei contributi.*

Il contratto tra il lavoratore e l'agenzia può essere sia a **tempo determinato** (nella stragrande maggioranza dei casi) **che a tempo indeterminato**

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Deve essere stipulato per iscritto e deve contenere:

- i motivi per cui si ricorre alla somministrazione di lavoro
- l'indicazione dell'agenzia con gli estremi dell'autorizzazione ministeriale, del versamento e della banca presso la quale è effettuato il deposito
- l'indicazione dell'impresa utilizzatrice ed il suo referente
- l'inquadramento professionale (gruppo di appartenenza) del lavoratore rispetto al *CCNL di Somministrazione lavoro*
- l'indicazione della mansione che espletterà il lavoratore ed il relativo inquadramento professionale previsto dal *CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice*
- eventuale indicazione periodo di prova
- eventuale previsione della penalità massima di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro da parte del lavoratore
- Il riferimento del CCNL applicato dall'Azienda utilizzatrice
- L'indicazione del contratto di 2° livello, e del trattamento economico spettante diviso per voci.

- Il luogo e l'orario di lavoro
- Data d'inizio e di termine dell'attività lavorativa con precisazione dei periodi lavorati in ciascuna Azienda utilizzatrice
- Indicazione della 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
- La residenza o il domicilio del lavoratore
- L'obbligo da parte dell'Agenzia del pagamento diretto del lavoratore e del versamento dei contributi
- L'obbligo da parte dell'Azienda utilizzatrice a versare i contributi e provvedere al pagamento diretto del lavoratore qualora l'Agenzia sia inadempiente

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Deve essere stipulato per iscritto e deve contenere:

- l'indicazione dell'agenzia con gli estremi dell'autorizzazione ministeriale, del versamento e della banca presso la quale è effettuato il deposito
- eventuale indicazione periodo di prova e durata dello stesso
- l'inquadramento professionale (gruppo di appartenenza) del lavoratore rispetto al *CCNL di Somministrazione lavoro*
- l'indicazione della mansione che espletterà il lavoratore ed il relativo inquadramento professionale previsto dal *CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice*
- La residenza o il domicilio del lavoratore
- Importo dell'indennità di disponibilità (attualmente 700 Euro Lordi mensili)
- L'indicazione della validità del CCNL di somministrazione per i periodi di non lavoro e del CCNL di categorie nei periodi di lavoro presso aziende utilizzatrici

Ogni singola missione di lavoro presso azienda utilizzatrice deve essere comunicata con lettera di assegnazione che deve contenere:

- i motivi per cui si ricorre alla somministrazione di lavoro
- l'indicazione dell'impresa utilizzatrice ed il suo referente
- l'indicazione della mansione che espletterà il lavoratore ed il relativo inquadramento professionale previsto dal *CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice*
- Il luogo e l'orario di lavoro
- La residenza o il domicilio del lavoratore
- L'indicazione del contratto di 2° livello, e del trattamento economico spettante diviso per voci.
- Data d'inizio e di termine dell'attività presso l'Azienda utilizzatrice, con possibilità di variare l'assegnazione del lavoratore ad altra missione prima della scadenza del termine.

REGIME PREVIDENZIALE

Il versamento dei contributi all'INPS consente ai lavoratori in somministrazione di ricevere le indennità assistenziali per i periodi di: disoccupazione, malattia, maternità, pensione.

Il versamento del premio INAIL consente di ricevere le indennità in caso d'infortunio sul lavoro e di malattia professionale.

Gli Ammortizzatori Sociali previsto sono:

A. Per riduzione/sospensione in costanza di rapporto di lavoro:

- cigd, in presenza di almeno 90 giorni di anzianità ed a condizione che l'azienda utilizzatrice stia a sua volta fruendo di cig in qualunque forma

B. Per disoccupazione al termine dell'ultima missione:

- indennità ordinaria di disoccupazione, se in possesso dei requisiti contributivi richiesti
- indennità di mobilità in deroga per max 6 mesi se vi è un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, e a condizione che l'azienda da cui si proviene abbia una situazione di crisi (cig in corso, misure di riduzione del personale)
- un intervento una tantum di 700 € da parte di Ebitemp nel caso si resti disoccupati per oltre 45 giorni e si abbia lavorato almeno 6 mesi negli ultimi 12

REGIME FISCALE

Il lavoratore ha diritto per i familiari a carico alle relative detrazioni fiscali come gli altri lavoratori dipendenti. Anche il lavoratore straniero il cui nucleo familiare risiede nel paese d'origine può richiedere le detrazioni fiscali presentando apposita documentazione.

IL CCNL DELL'AZIENDA UTILIZZATRICE: DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Si applicano i CCNL nazionali e aziendali in uso nell'impresa utilizzatrice per quanto attiene:

- alla retribuzione
- alla disciplina dell'orario di lavoro
- al numero di giornate di ferie e di permesso
- al diritto a usufruire della mensa e dei servizi sociali e assistenziali presenti in azienda

IL CCNL DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Esso disciplina l'instaurazione, lo svolgimento e la cessazione del rapporto di lavoro con l'Agenzia per il lavoro.

Regolamenta gli aspetti legati a:

- il tipo di assunzione
- la classificazione del personale
- l'inquadramento contrattuale
- la retribuzione spettante
- il periodo di prova ed il preavviso
- l'interruzione della missione
- il sistema delle proroghe
- la risoluzione del rapporto di lavoro ed il recesso
- il trattamento di malattia e infortunio
- la maternità ed i congedi parentali
- i diritti sindacali

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nota Bene: in caso di avviso di provvedimento disciplinare, ricordati che hai 5 gg di calendario per giustificarti e lo devi fare presso l'Agenzia per il lavoro che ti ha inviato il provvedimento. In questi casi rivolgiti ai delegati sindacali oppure agli Uffici Vertenze

CHI PUO' AIUTARTI NEL SINDACATO?

1. I patronati INCA-CGIL e INAS-CISL
2. CAAF
3. Uffici Vertenze
4. Uffici Immigrati
5. Sindacato Pensionati
6. Sindacati di categoria e i delegati sindacali

TRASFORMAZIONE AUTOMATICA

Il lavoratore ha diritto ad essere assunto dall'Agenzia con contratto a tempo indeterminato se:

- ha avuto un unico contratto con la stessa Agenzia di 36 mesi consecutivi presso la stessa azienda
- ha avuto più contratti con la stessa Agenzia presso aziende diverse per 42 mesi anche non consecutivi

Nota : Per il computo dei 42 mesi utili si tiene conto:

- di tutti i periodi di interruzioni tra missioni presso la stessa azienda utilizzatrice con le stesse mansioni pari o inferiori a 40 gg in occasione di periodi coincidenti con i periodi convenzionali di ferie e festività
- dei periodi di infortunio oltre la scadenza della missione coperti da prestazioni Ebitemp
- dei periodi di maternità obbligatoria fino a un massimo di 5 mesi (anche a contratto scaduto)
- dei periodi di formazione propedeutici all'avvio della missione
- dei periodi di formazione per aggiornamento professionale, riqualificazione o reinserimento a seguito dell'impossibilità dell'avviamento al lavoro conseguente la richiesta di precedenza in caso di maternità

Nella fase di prima applicazione del contratto sono riconosciuti validi, per la trasformazione a tempo indeterminato fino a un massimo di 6 mesi delle missioni svolte nei 12 mesi precedenti la data di entrata in vigore del CCNL.

ATTENZIONE: il conteggio si interrompe con l'azzeramento dell'anzianità di servizio se tra una missione e la successiva presso la stessa agenzia non lavori per un periodo pari o superiore a 12 mesi continuativi perché rifiuti una proposta di missione congrua.

PROROGHE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

Il primo contratto di somministrazione a termine può essere prorogato per un massimo di 6 volte e per la durata massima di 36 mesi.

INQUADRAMENTO:

Gruppo A: per i lavoratori di elevata professionalità quali dirigenti, quadri, e impiegati direttivi

Gruppo B: per i lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie che lavorano con un certo grado di autonomia.

Gruppo C: per i lavoratori qualificati e d'ordine che seguono il lavoro sotto la guida ed il controllo di altri.

PERIODO DI PROVA

Tempo Determinato: 1 gg ogni 15 gg di calendario
11 gg massimo per le missioni che durano fino a 6 mesi
13 gg massimo per missioni oltre i 6 mesi

Tempo Indeterminato: Lavoratori del Gruppo A – 6 mesi di calendario
Lavoratori del Gruppo B – 50 gg di servizio effettivo
Lavoratori del Gruppo C – 30 gg di servizio effettivo

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

La retribuzione è calcolata su base oraria e non può essere inferiore a quella dei dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice, sia del CCNL che degli eventuali accordi aziendali (premi ecc.)

TFR

Viene calcolato secondo la normale normativa di legge.

Nei casi in cui la missione sia di durata inferiore ai 15 gg (e quindi non matura il rateo) e sia riattivata un'altra missione nell'arco dei 30 gg dalla fine di quella precedente presso lo stesso utilizzatore, con le stesse mansioni e quindi con lo stesso inquadramento, i giorni di missione si sommano tra loro se utili a maturare un rateo di Tfr. Il pagamento del rateo avviene con la paga della seconda missione.

13^, FESTIVITA' E ALTRE MENSILITA' AGGIUNTIVE

La 13^ e le mensilità aggiuntive si calcolano per ratei, che si maturano in proporzione alla somma delle ore lavorate ordinarie e di quelle non lavorate ma retribuite (ad es. malattia, festività infrasettimanali ecc).

Per calcolare le festività invece si moltiplica l'orario di lavoro giornaliero per la paga oraria. Nel caso in cui la missione si chiuda il giorno prima di una festività e inizi un'altra, il primo giorno lavorativo utile dopo la stessa festività (ad es. il contratto scade mercoledì 23 dicembre e viene rinnovato lunedì 28 dicembre) con lo stesso utilizzatore, con lo stesso inquadramento e con le stesse mansioni, il lavoratore ha diritto al pagamento dei giorni festivi.

Nota : I ratei di 13^, Tfr o altro devono essere liquidati nel giorno in cui di norma questo avviene nelle aziende utilizzatrici o alla fine del rapporto di lavoro, qualora la data cada prima, e calcolati sulla retribuzione mensile.

MATERNITA'

- Sostegno economico previsto da EBITEMP,
- Diritto di precedenza: la lavoratrice ha diritto di precedenza per l'avvio ad una missione di pari livello e stesso inquadramento professionale rispetto a quella avuta prima di entrare in maternità, in mancanza di nuova missione, la lavoratrice ha diritto ad interventi formativi e a misura di sostegno al reddito.

ATTENZIONE: esigi il rispetto del diritto acquisito con il contratto: da quando è terminata il periodo di astensione obbligatoria o facoltativa, hai 30 gg per dichiarare la tua disponibilità a lavorare all'Agenzia per il lavoro

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

All'assunzione l'Agenzia per il lavoro deve consegnare al lavoratore un modulo per informarlo di:

- Qual è il soggetto che deve informarlo in generale sui rischi (Agenzia per il lavoro o impresa utilizzatrice)
- La data in cui l'impresa utilizzatrice ha effettuato la valutazione dei rischi.
- La previsione della sorveglianza medica speciale rispetto alla mansione assegnata
- L'individuazione di rischi specifici e degli accorgimenti tecnici per evitarli
- L'individuazione dei DPI per la specifica mansione assegnata
- Nominativo RLS, RSPP, e Medico competente

Attenzione: qualora tu venga adibito a svolgere mansioni che comportino rischi specifici intervenuti dopo la stipula del contratto e quindi non comunicati, l'azienda utilizzatrice ti deve avvisare tempestivamente affinché si provveda a tutto quanto previsto dalla normativa

FORMAZIONE

La formazione è prevista sia a carico dell'Agenzia per il lavoro (ad es: sicurezza sul lavoro), sia a carico dell'impresa utilizzatrice (ad es: rischi specifici della mansione)

DIRITTO DI AUTOTUTELA

Nel caso in cui l'impresa utilizzatrice, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, non osservi gli obblighi di:

- informazione,
- formazione e addestramento professionale,
- dotazione dei DPI

Il lavoratore potrà dimettersi per giusta causa e mantenere il diritto di pagamento del periodo di lavoro restante sino alla scadenza del contratto.

Attenzione: ti puoi dimettere per giusta causa solo se:

- Prima hai comunicato la violazione degli obblighi suddetti all'Agenzia per il lavoro ed all'Impresa utilizzatrice, dichiarando di voler interrompere l'attività lavorativa.
- Nelle 24 h successive alla comunicazione non è stato fatto nulla per garantire il rispetto degli obblighi violati.
- Le dimissioni devono essere formalizzate per iscritto all'Agenzia per il lavoro con lettera raccomandata AR

LA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Il nuovo CCNL ha previsto l'attivazione di un apposito *Fondo di Settore*. Il fondo, per il lavoratore che aderisce, oltre che con il TFR, sarà alimentato con il contributo del lavoratore stesso, delle agenzie, e con la solidarietà dell'Ente Bilaterale.

Il calcolo del contributo dovuto dalla bilateralità si fa a fine anno e varia a seconda della durata del contratto (fino ad un massimo del 4% mensile sulla retribuzione).

MISURE PREVIDENZIALI EROGABILI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

E' individuata, quale prestazione, la copertura totale o parziale dei costi che i lavoratori in somministrazione sostengono per il pagamento dei contributi volontari relativi ai periodi di non lavoro intervenuti nell'arco di un biennio in cui abbiano espletato attività formativa autorizzata da FORMATEMP. Il diritto alla prestazione riguarda solo i lavoratori con un'anzianità di almeno 6 mesi nell'arco del biennio.

ENTI BILATERALI

EBITEMP:

Ente Bilaterale per i lavoratori in somministrazione assunti con contratto a *Tempo Determinato*.

Eroga ai lavoratori una serie di prestazioni sociali integrative.

E' interamente finanziato dalle aziende utilizzatrici attraverso i versamenti del 4% sulle retribuzioni lorde

EBIREF:

Ente Bilaterale per i lavoratori in somministrazione assunti con contratto a *Tempo Indeterminato*.

Eroga ai lavoratori integrazioni al reddito (indennità di disponibilità) e iniziative per promuovere la qualificazione e riqualificazione dei lavoratori.

E' interamente finanziato dalle Agenzie per il lavoro, con un contributo pari allo 0,20% delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori in somministrazione dalle Agenzie per il lavoro.

FORMATEMP:

Ente Bilaterale per i lavoratori in somministrazione assunti con contratto a *Tempo Determinato*.

Promuove la crescita professionale individuale attraverso la formazione dei lavoratori in somministrazione.

E' interamente finanziato dal contributo obbligatorio delle Agenzie per il lavoro pari al 4% delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori.

PRESTAZIONI EROGATE

DA

EBITEMP

Contributo per l'asilo nido

A chi si rivolge

Lavoratrici madri con una missione pari o superiore a 7 giorni e con un'anzianità di almeno 3 mesi lavorati negli ultimi 12.

Cosa si può ottenere

Un contributo fino ad un massimo di 80 euro mensili, fino al terzo anno di età del bambino.

Cosa si deve fare

Inviare ad Ebitemp la domanda con tutti gli allegati tramite raccomandata a/r entro 30 gg. dalla eventuale scadenza del contratto.

Per richiedere la prestazione è necessario scaricare, stampare e compilare il modulo: domanda contributo asilo nido dal sito www.ebitemp.it

Allegare i seguenti documenti richiesti:

- fotocopia codice fiscale
- fotocopia di un documento di identità (carta di identità o passaporto)
- copia del contratto di prestazione di lavoro in somministrazione ed eventuali proroghe
- autorizzazione al trattamento dei dati personali
- certificato di stato di famiglia
- certificato di nascita del bambino
- ricevute mensili in originale di pagamento quietanzate, rilasciate dall'asilo nido

La richiesta va inviata esclusivamente a:

Ebitemp - Contributo per asilo nido C.so Vitt. Emanuele II, 269 - 00186 Roma

I moduli di domanda, con l'elenco degli allegati da inviare, sono anche disponibili presso le filiali delle Agenzie per il Lavoro o presso le sedi di Alai Cisl, Nidil Cgil e Uil Cpo.

Indennità per infortunio

Ebitemp eroga indennità aggiuntive (oltre a quelle spettanti per legge) a favore dei lavoratori in somministrazione sia a tempo determinato che indeterminato in caso di:

- * infortunio sul lavoro che si protrae oltre la scadenza del contratto (solo per i lavoratori in somministrazione a tempo determinato)
- * invalidità permanente
- * decesso sul luogo di lavoro.

Come tutti i lavoratori dipendenti, anche i lavoratori in somministrazione sono soggetti all'obbligo assicurativo. Nello svolgimento dell'attività professionale presso le imprese utilizzatrici sono tutelati dall'Inail, che garantisce loro le prestazioni economiche, sanitarie ed integrative, anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia versato regolarmente il premio assicurativo.

In più, tutti i lavoratori in somministrazione possono godere di prestazioni aggiuntive offerte da Ebitemp.

Chi ha diritto alle indennità

Hanno diritto alle indennità i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato, dipendenti dalle agenzie per il lavoro associate a Ebitemp, che si infortunano durante la loro attività professionale presso l'impresa utilizzatrice.

Quando scattano le prestazioni

La protezione aggiuntiva interviene quando l'infortunio ha conseguenze gravi e prolungate, anche oltre la scadenza della missione. In particolare quando l'infortunio:

si protrae oltre la scadenza del contratto (solo per lavoratori in somministrazione a tempo determinato)

provoca una invalidità permanente che si manifesta entro un anno dall'infortunio

provoca esito mortale sul luogo di lavoro ed avviene entro un anno e a causa dell'infortunio.

Che cosa si può ottenere

Le prestazioni sono riconosciute in relazione ai diversi rischi e alla diversa gravità delle conseguenze provocate dall'infortunio.

Infortunio che si protrae oltre la scadenza del contratto (solo per lavoratori in somministrazione a tempo determinato)

È previsto un risarcimento fino a un massimo di 6.300,00 euro in funzione della tipologia e della gravità delle lesioni subite, tenendo conto della situazione lavorativa dell'infortunato.

Invalidità permanente

Da 1 a 59%: l'indennizzo massimo di 50.000,00 euro viene ridotto proporzionalmente all'entità dell'inabilità.

Pari o superiore al 60%: viene corrisposto l'indennizzo massimo di 50.000,00 euro.
Morte: viene corrisposto l'indennizzo massimo di 50.000,00 euro.

Tutte le prestazioni in caso di infortunio sono deliberate ed erogate a insindacabile giudizio dell'ente.

Tutela sanitaria

Ebitemp garantisce rimborsi per ticket e spese odontoiatriche e, mediante una convenzione con la Cassa mutualistica interaziendale, sussidi per far fronte alle spese sanitarie, in particolare a quelle sostenute nei ricoveri per i grandi interventi chirurgici a pagamento. La tutela sanitaria è destinata ai lavoratori in somministrazione (sia a tempo determinato che indeterminato) dipendenti dalle Agenzie per il Lavoro associate a Ebitemp, nonché ai loro familiari fiscalmente a carico (coniuge o convivente more uxorio e figli o affiliati conviventi). Vale durante i periodi di missione e in caso di lavoratori in somministrazione a tempo determinato, per i 120 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, se si sono svolte una o più missioni con durata complessiva di più di 30 giorni nell'arco di 120 giorni di calendario.

Sono riconosciute le seguenti prestazioni:

- rimborso spese per grandi interventi chirurgici a pagamento
- rimborso spese prima e dopo interventi chirurgici a pagamento
- sussidio per altri ricoveri
- rimborso dei ticket
- rimborso spese odontoiatriche

Rimborso spese per grandi interventi chirurgici a pagamento

La tutela copre:

- le spese per interventi di alta chirurgia compresi nell'elenco previsto dalla convenzione;
- le spese per degenza, sala operatoria, medici, esami, farmaci, protesi, trattamenti fisioterapici, e via dicendo;
- in caso di trapianto di organo, le spese per il ricovero del donatore per accertamenti diagnostici;
- l'assistenza medica e infermieristica, l'intervento chirurgico di espianto, le cure, i medicinali e le rette di degenza.

Viene applicato un massimale di 40.000 euro per anno per persona, salvo un scoperto di 1.000 euro per ogni ricovero.

Rimborso spese prima e dopo interventi chirurgici a pagamento

La tutela copre:

- le spese per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari medici, effettuati nei 90 giorni precedenti e correlati al ricovero;
- le spese per esami, medicinali, prestazioni mediche e infermieristiche, trattamenti fisioterapici e rieducativi, acquisto e noleggio di apparecchi

protesi e sanitari (incluse le carrozzelle ortopediche), effettuati nei 120 giorni successivi al termine del ricovero e resi necessari dall'intervento chirurgico.

Viene applicato un massimale di 40.000 euro per anno per persona.

Sussidio per altri ricoveri

La tutela riconosce un sussidio giornaliero per qualsiasi ricovero (diverso da quello a pagamento per grande intervento chirurgico), dovuto a malattia o parto, con o senza intervento chirurgico. I sussidi sono corrisposti nelle seguenti misure:

- dal 3° al 30° giorno di ricovero: sussidio giornaliero di 20 euro;
- dal 31° al 62° giorno di ricovero: sussidio giornaliero di 40 euro;
- nel caso di ricovero per grande intervento chirurgico (effettuato in strutture non a pagamento): sussidio giornaliero di 40 euro dal primo giorno di ricovero e per un massimo di 60 giorni.

È assistibile il ricovero in ospedale, clinica, istituto universitario o casa di cura autorizzato dalle competenti autorità all'erogazione dell'assistenza ospedaliera, con esclusione degli stabilimenti termali, delle case di convalescenza e di soggiorno e delle cliniche con prevalenti finalità dietologiche e/o estetiche.

Rimborso dei ticket

La tutela garantisce il rimborso del 100% del ticket pagato alle Asl, alle Aziende ospedaliere o alle strutture sanitarie private accreditate dalle Regioni per:

- esami di laboratorio (come esami del sangue e urine);
- diagnostica strumentale (come radiografie, ecografie, Tac, risonanza magnetica, Moc, scintigrafie, elettrocardiogramma di tutti i generi, ecocardiogramma, elettroencefalogramma, elettromiografia, endoscopie varie, doppler);
- visite specialistiche;
- interventi ambulatoriali eseguiti da un medico.

Odontoiatria

È previsto il rimborso delle spese odontoiatriche per le prestazioni e nella misura prevista dall'apposito **tariffario** (www.ebitemp.it)

Il massimale annuo rimborsabile per persona è di 5000 euro. Gli aventi diritto possono richiedere il rimborso inviando ad Ebitemp la fattura quietanzata emessa da un medico odontoiatra. Ai fini del rimborso ogni fattura può essere presa in considerazione una sola volta.

Il diritto a richiedere i rimborsi delle spese odontoiatriche si prescrive decorsi 90 giorni dalla data della fattura.

Mobilità territoriale

A chi si rivolge

I lavoratori che si trasferiscono per esigenze connesse all'attività lavorativa.

Cosa si può ottenere

Un contributo una tantum di 700 euro (1.000 euro a fronte di assunzioni a tempo indeterminato) a fronte di un contributo almeno doppio riconosciuto dall'Agenzia per il Lavoro.

Cosa si deve fare

Inviare ad Ebitemp la domanda con tutti gli allegati tramite raccomandata a/r entro 45 giorni dall'inizio del contratto di lavoro.

Per richiedere la prestazione è necessario scaricare, stampare e compilare il modulo: domanda sostegno mobilità dal sito www.ebitemp.it.

e allegare i seguenti documenti richiesti:

- fotocopia codice fiscale
- fotocopia di un documento di identità (carta di identità o passaporto)
- copia del/dei contratto di prestazione di lavoro in somministrazione ed eventuale proroga
- autorizzazione al trattamento dei dati personali
- dichiarazione dell'Agenzia per il Lavoro di concessione del contributo per la mobilità con indicazione dell'importo versato

La richiesta va inviata esclusivamente a:

Ag. Ebitemp - Mobilità territoriale Corso Venezia 100010001 - 30135 Venezia

I moduli di domanda, con l'elenco degli allegati da inviare, sono anche disponibili presso le filiali delle Agenzie per il Lavoro o presso le sedi di Alai Cisl, Nidil Cgil e Uil Cpo.

Sostegno al reddito

A chi si rivolge

Lavoratori in somministrazione a tempo determinato, disoccupati da almeno 45 giorni, che abbiano lavorato almeno 6 mesi negli ultimi 12. Per 6 mesi lavorati si intendono almeno 132 giorni retribuiti nell'ultimo anno.

Così si può ottenere

La prestazione contrattuale del sostegno al reddito prevede un contributo una tantum di 700,00€ lordo (539€ netti) ai lavoratori in somministrazione che abbiano svolto missioni con le agenzie associate ad Ebitemp.

Cosa si deve fare

Inviare ad Ebitemp la domanda con tutti gli allegati tramite raccomandata a/r entro 45 giorni dalla maturazione dei requisiti.

Per richiedere la prestazione è necessario scaricare, stampare e compilare il modulo (www.ebitemp.it) e allegare i seguenti documenti:

- fotocopia codice fiscale
- fotocopia di un documento di identità (carta di identità o passaporto)
- copia delle buste paga relative ai 12 mesi precedenti la data di cessazione dell'ultimo contratto di lavoro
- autorizzazione al trattamento dei dati personali
- estratto conto previdenziale rilasciato dall'Inps

La richiesta va inviata esclusivamente a:

Ebitemp - Sostegno al reddito Corso Vittorio Emanuele II, 269 00186 Roma

I moduli di domanda, con l'elenco degli allegati da inviare, sono anche disponibili presso le filiali delle Agenzie per il Lavoro o presso le sedi di Felsa Cisl, Nidil Cgil e Cgil Cpo.

Prestiti personali

Ebitemp ha istituito un fondo di garanzia per l'erogazione di piccoli prestiti personali a condizioni favorevoli. Il fondo è attivato attraverso una convenzione con la Banca Monte dei Paschi di Siena.

Le condizioni del prestito

Importo: fino a 2.500 euro

Tasso: zero

Commissioni pratica e istruttoria: esenti

Importo: da 2.501 euro a 4.000 euro

Tasso: 3%

Commissioni pratica e istruttoria: esenti

Importo: da 4.001 euro a 10.000 euro

Tasso: 4%

Commissioni pratica e istruttoria: esenti

Chi può chiedere il prestito

Possono richiedere il prestito personale, i lavoratori in somministrazione a tempo determinato dipendenti dalle Agenzie per il Lavoro associate a Ebitemp che, al momento della richiesta, abbiano un periodo di missione residua non inferiore a un mese.

Chi decide sul prestito

Le domande saranno esaminate da una commissione che, nella decisione, terrà conto delle motivazioni e delle esigenze alla base delle richieste. La commissione si riserva di chiedere al lavoratore ulteriori informazioni. In caso di valutazione positiva, la domanda verrà inoltrata da Ebitemp alla Banca per l'erogazione del prestito.

Quanto si può chiedere in prestito

Il fondo di Garanzia costituito per l'accesso al credito assicura prestazioni per i lavoratori in somministrazione, secondo le seguenti modalità.

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

- per i prestiti fino a 1.000 euro non sarà tenuta in considerazione la motivazione comunque richiesta: resta necessaria per la prestazione una missione di almeno 30 giorni e una compatibilità economica (valutazione in funzione della retribuzione)

- per i prestiti da 1.000 a 2.500 euro la commissione valuterà la motivazione; anche in questo caso è richiesta una missione di almeno 30 giorni e una compatibilità economica
- i prestiti oltre 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 compatibilità economica

Per i c.d. prestiti di carattere sociale, ovvero quelli tra i 4.000 e i 10.000 euro, si ritiene debbano essere valutate le motivazioni che corrispondano ad un'esigenza sociale dei lavoratori, ad esempio:

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

Il prestito verrà riconosciuto a tutti i lavoratori che abbiano già estinto un precedente prestito all'Ente: la commissione valuterà la motivazione ed è necessaria una missione residua di almeno quattro mesi e una compatibilità economica. Al lavoratore è richiesta altresì la presentazione della dichiarazione dei redditi, un conto corrente e la restituzione del prestito tramite Rid.

Nella richiesta i lavoratori devono indicare l'importo del prestito e il numero delle rate mensili entro cui intendono estinguerlo.

La rateizzazione, di norma, potrà arrivare fino ad un massimo di 9 mesi oltre la scadenza del contratto per importi fino a 4.000,00 euro. Per importi da 4.000,00 a 10.000,00 euro potrà arrivare fino ad un massimo di 42 mesi.

Sostegno alla maternità

A chi si rivolge

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.

Cosa si può ottenere

Un contributo una tantum di 1.400 euro al lordo delle imposte previste dalla legge.

Cosa si deve fare

Inviare ad Ebitemp la domanda con tutti gli allegati tramite raccomandata c/r entro 30 gg. dalla scadenza del contratto.

Per richiedere la prestazione è necessario scaricare, stampare e compilare il modulo: domanda sostegno maternità - scaricabile dal sito: www.ebitemp.it

Allegare i seguenti documenti richiesti:

- fotocopia codice fiscale
- fotocopia di un documento di identità (carta di identità o passaporto)
- copia del contratto di prestazione di lavoro in somministrazione ed eventuali proroghe
- autorizzazione al trattamento dei dati personali
- certificato medico della ASL di inizio gravidanza
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante la non percezione dell'indennità INPS per maternità obbligatoria
- dichiarazione di cessazione rapporto di lavoro rilasciata dall'Agenzia per il Lavoro

La richiesta va inviata esclusivamente a:

Ebitemp - Sostegno alla maternità C.so Vittorio Emanuele II, 269 - 00186 Roma

I moduli di domanda, con l'elenco degli allegati da inviare, sono anche disponibili presso le filiali delle Agenzie per il Lavoro o presso le sedi di Alai Cisl, Nidil Cgil e il Cpo.