

Cos'è il M.O.G. e come funziona

Il Monte Ore Garantito (M.O.G.) è un contratto di lavoro in **SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO** che garantisce una flessibilità tutelata per aziende e lavoratori.

Disciplinato dall'**art. 51 del CCNL delle Agenzie per il Lavoro**, siglato il 15/10/2019, come modalità propria di utilizzo della somministrazione.



Vantaggi

• **Riduzione dei costi** con possibilità di ricorrere alla forza lavoro solo quando necessaria;

• **Adattabilità** in base alle esigenze di quei settori che richiedono una **forte elasticità**;

• **Flessibilità** nella gestione dei lavoratori.

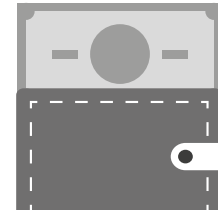
Applicabilità

Settori più impattati:

- GDO;
- Logistica;
- TLC;
- Trasporti;
- Turismo.*

* Per conoscere tutti i settori in cui è possibile applicare il M.O.G. i nostri consulenti sono a tua disposizione.

Caratteristiche



Retribuzione minima

Al lavoratore viene garantita una **retribuzione minima pari al 25%*** su base mensile dell'orario di lavoro normale a tempo pieno presso l'utilizzatore.

L'attività lavorativa richiesta al lavoratore è determinata dalle **effettive esigenze dell'utilizzatore**.

*È possibile stabilire una **percentuale minima maggiore del 25%**.

25%



Durata minima

Il contratto ha una **durata minima di 3 mesi** ed è liberamente prorogabile, fermo restando il rispetto del CCNL.

È possibile stipulare un M.O.G. della durata minima di 1 mese, previo confronto sindacale, garantendo al lavoratore una retribuzione minima pari al 30%, su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

Applicabilità:

- 1 Prestazioni di alloggio
- 2 Servizi alla persona
- 3 Servizi di ristorazione
- 4 Turismo



Orario e giorno

Orario e giorno di lavoro dovranno essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 24 ore.

Nel contratto di lavoro deve essere indicata una delle seguenti fasce orarie:

- **Antimeridiana** (dalle 6 alle 14).
- **Postmeridiana** (dalle 14 alle 22).
- **Serale notturna** (dalle 22 alle 6).
- **Alternativa** durata max 6 ore estendibili a 8 con il consenso del lavoratore da indicare nel contratto di assunzione.



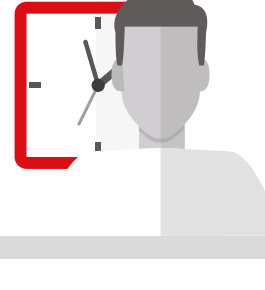
Fascia oraria

La fascia oraria, con il consenso del lavoratore, può essere modificata con un preavviso minimo di una settimana.

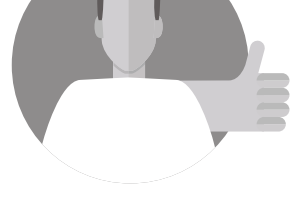
In caso di mancato rispetto del preavviso, viene riconosciuta una maggiorazione del 10% a partire dalla comunicazione di cambio fascia oraria.

Dopo il quarto cambio fascia, anche nel rispetto del preavviso, la maggiorazione diventa definitiva fino alla scadenza prevista dal contratto. In caso di proroga il contatore riparte.

Disponibilità del lavoratore



Il lavoratore, nell'ambito della fascia oraria e del monte ore definiti contrattualmente, deve prestare, se richiesta, **ATTIVITÀ LAVORATIVA** e:



in caso di **rifiuto giustificato** non c'è obbligo di retribuzione minima

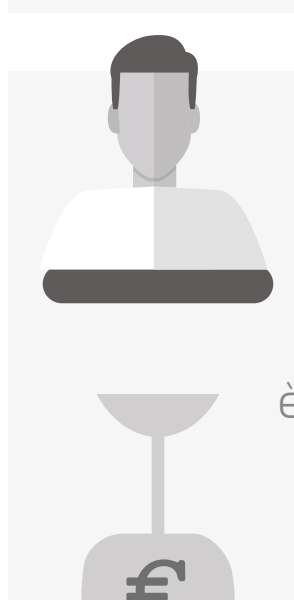


il **rifiuto ingiustificato** si configura come assenza con conseguenze disciplinari

Qualora venga richiesta **ATTIVITÀ LAVORATIVA AL DI FUORI DELLA FASCIA ORARIA** non vi è obbligo di disponibilità da parte del lavoratore.

Retribuzione del lavoratore

Tutti gli **elementi diretti, indiretti e differiti** devono essere **liquidati mensilmente**; i ratei di ferie maturate e non godute e il TFR devono essere liquidati al termine del rapporto di lavoro.



È ammesso solo il sistema di **calcolo retributivo su base oraria**.



Le **ore eccedenti** il monte ore **rappresentano lavoro ordinario**, non supplementare.



Le **ore che superano** il normale orario di lavoro a tempo pieno rappresentano **lavoro straordinario**.



Ferie e malattia

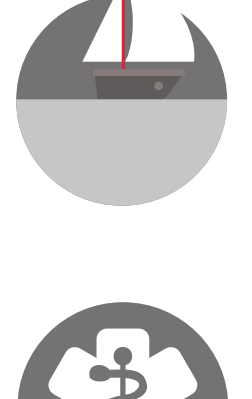


Ferie: maturate sulle ore effettivamente lavorate.



Riposo settimanale e giornaliero: garantito.

In caso di **malattia del lavoratore** si possono verificare due ipotesi:



- 1) **Malattia** che interviene **prima del raggiungimento del monte ore minimo garantito**: si computa sul periodo residuo di monte ore minimo riferito alla settimana;
- 2) **Malattia** che interviene **quando si è già superato il limite minimo**: non è dovuta nessuna indennità.

Festività maggiorazioni e straordinari

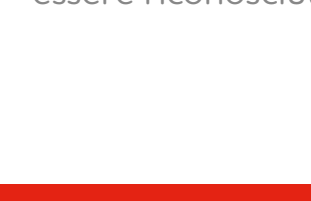


Se la festività cade in una giornata lavorativa il lavoratore sarà **retribuito per 1/26 della retribuzione concordata** sulla base del **monte ore minimo concordato** per quel mese e solo nella ipotesi in cui non abbia ancora superato il monte ore minimo mensile.

Nell'ipotesi in cui invece la festività cada di domenica al lavoratore deve comunque essere riconosciuta la retribuzione di 1/26.

Maggiorazioni e straordinari retribuite come da CCNL, ma gli straordinari non si computano ai fini del raggiungimento del M.O.G..

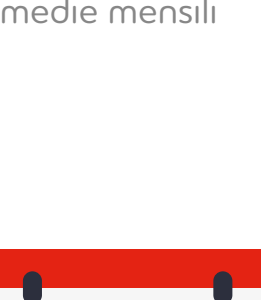
Avvertenze



In caso di **superamento medio**, nell'arco di 6 mesi, del **20% del monte ore garantito**, con ore eccedenti, si procederà a un incremento in misura fissa pari al 50% delle ore medie mensili eccedenti il M.O.G. iniziale.

Il **periodo di prova** (ammesso nei limiti e con le modalità previsti per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo pieno) è esigibile solo entro il primo mese di missione.

Al termine del rapporto di lavoro con M.O.G. deve essere effettuata una verifica dell'orario medio svolto. Qualora complessivamente inferiore rispetto all'orario minimo previsto dal CCNL dell'utilizzatore, deve essere riconosciuta al lavoratore la differenza retributiva a congruaggio con l'orario inferiore svolto.



In caso di dimissioni **non è prevista la penalità** di risoluzione anticipata.

Per approfondimenti o soluzioni personalizzate per la tua azienda [clicca qui!](#)