

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER LA CATEGORIA DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il 27 febbraio 2014 in Roma, tra

l'Associazione delle Agenzie di somministrazione - ASSOLAVORO - rappresentata dal suo Presidente, LUIGI BRUGNARO e dal Vice Presidente delegato alle Relazioni Sindacali CARLO DE PAOLI, con una Delegazione Sindacale composta dai signori:

TIZIANO BARONE, ANTONIO BONARDO, MAURIZIO CIAVARDINI, TOMASO FREDDI, CLAUDIO SOLDÀ, ROSARIO SALIMBENE, GIUSEPPE VENIER, assistiti dal direttore AGOSTINO DI MAIO

e

C.G.I.L. rappresentata dai Signori:

SUSANNA CAMUSSO, Segretario Generale
SERENA SORRENTINO, Segretario Confederale

C.I.S.L. rappresentata dai Signori:

RAFFAELE BONANNI, Segretario Generale
LUIGI SBARRA, Segretario Confederale

U.I.L. rappresentata dai Signori:

LUIGI ANGELETTI, Segretario Generale
PAOLO CARCASSI, Segretario Confederale

FELSA - C.I.S.L. rappresentata da:

IVAN GUIZZARDI, Segretario Generale
SILVIA DEGL'INNOCENTI Segretario Nazionale
con una Delegazione Sindacale composta dai signori: FABIO BENINTENDI, MATTIA PIRULLI

NIDIL C.G.I.L rappresentata da:

CLAUDIO TREVES Segretario Generale Nazionale
FILOMENA TRIZIO Segretario Generale Nazionale
ANDREA BORGHESI Segretario Nazionale
ROBERTO D'ANDREA Segretario Nazionale
con una delegazione sindacale composta dai signori: CLAUDIO ARGILLI, GIUSEPPE BENINCASA, ROSELLA CERAMELLI, MAURIZIO CRIPPA, SIMONE MARINELLI, ERIC POLI, ANGELO SAVIO

UILTEMP rappresentata da:

MAGDA MAURELLI, Segretario Generale
LUCA FEBO, Segretario Nazionale
MASSIMO SERVELLO, Segretario Nazionale
con una Delegazione Sindacale composta dai signori: DENISE CARBONE, ANNA MARIA D'ANGELO, LORENZO GIULIANI, LUCIA GROSSI, PAOLA RINALDI, NICOLA RUSSO, MAURIZIO SACCHETTA

si è stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori in somministrazione delle ApL, composto di 56 articoli e * allegati.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle organizzazioni stipulanti.

PREMESSA GENERALE
(...)
SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO
(...)

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 – Diritti di informazione

1. Informazioni di settore

Le parti effettuano un esame congiunto del quadro economico e normativo del settore, delle sue dinamiche strutturali e delle prospettive di sviluppo di norma entro il primo semestre di ogni anno, o comunque su richiesta di una delle parti stipulanti.

Nel corso del l'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione sull'intero settore, disaggregato per età, genere, area geografica, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad esempio part-time). Le modalità, gli ulteriori dati e disaggregazioni, saranno definiti dall'Osservatorio;
- b) la formazione e la riqualificazione professionale;
- c) le necessità dei comparti e dei settori nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi e i modelli organizzativi idonei alle ApL.

Le Parti concordano di effettuare il monitoraggio sui percorsi occupazionali, anche relativo ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, e di fornire la relativa informazione ogni 3 mesi.

2. Informazioni obbligatorie

Le ApL hanno l'obbligo di fornire informazione, alle Oo.Ss. firmatarie del presente Contratto, della stipulazione dei contratti di somministrazione, presso il medesimo utilizzatore, di consistenza numerica pari o superiore a 15 lavoratori. Tale informazione verrà fornita entro il termine di 5 giorni dalla stipulazione del contratto di somministrazione.

Le Parti concordano altresì che, in caso di missioni inferiori ai 5 giorni, tali informazioni siano rese disponibili almeno entro 24 ore prima del termine della missione stessa. Tali informazioni contengono: numero dei lavoratori in missione, azienda utilizzatrice, Ccnl applicato, luogo di lavoro (Regione, Provincia e Comune) e sede di lavoro, data inizio e fine missione.

Le Parti concordano che tali informazioni sono disponibili alle strutture nazionali e alle strutture territoriali per quanto di competenza.

A tale scopo viene predisposto uno specifico modulo contenente le previste informazioni, riportato in allegato *. Le comunicazioni sono indirizzate ad un sistema informatico unificato (SIU) di cui all'articolo **. Nelle more dell'attivazione del sistema le comunicazioni vanno obbligatoriamente inviate, complete di tutti i dati, presso le sedi indicate dalle organizzazioni sindacali firmatarie.

Art. 2 – Relazioni Sindacali Territoriali

1. Al fine di rafforzare le relazioni sindacali nel territorio, si conviene di:

- estendere ai livelli decentrati quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, per quanto di competenza;
- promuovere e rafforzare la contrattazione di secondo livello;
- definire e sottoscrivere gli accordi istituzionali che prevedano l'utilizzo di risorse Formatemp;

- consolidare le Commissioni Sindacali Territoriali.

2. Alle Commissioni Sindacali Territoriali (CST) istituite in ogni regione sono attribuite tutte le funzioni previste dal presente contratto e in particolare:

- a) la titolarità degli accordi di cui all'articolo 25 di pertinenza territoriale nonché il monitoraggio sugli esiti occupazionali derivanti dall'attività di riqualificazione professionale;
- b) il monitoraggio sull'apprendistato;
- c) la conciliazione, su richiesta delle parti, per vertenze individuali irrisolte a livello di Agenzia;
- d) il confronto sui diritti di informazione attualmente previsti dall'art.1 comma 2 del Ccnl;
- e) la titolarità sulla individuazione di interventi di Politica Attiva del Lavoro attivabili in ambito regionale;
- f) il monitoraggio degli accordi istituzionali che prevedono l'utilizzo di risorse Forma.Temp;
- g) il monitoraggio e gli accordi sulle azioni di sistema;
- h) il monitoraggio sui contratti di somministrazione con Monte Ore Garantito dopo 18 mesi dall'avvio della sperimentazione;
- i) il monitoraggio sugli accordi di produttività stipulati in conformità con l'Accordo Interconfederale;
- j) la titolarità sulla individuazione degli ambiti di intervento della formazione continua;

3. Le commissioni si riuniscono presso le sedi delle parti stipulanti il presente CCNL di norma ogni trimestrale o su richiesta di una delle parti.

Al fine di analizzare l'andamento occupazionale e di mercato nel territorio sono previsti incontri semestrali con ogni singola Agenzia presente sul territorio provinciale.

4. Le CST possono riunirsi:

- il sede consultiva: prevede la partecipazione di tutti i componenti designati ed è finalizzata a ad attuare le funzioni previste ai punti d), e), f), g), j);
- in sede referente: prevede la partecipazione dei soli componenti di parte sindacale e dell'associazione datoriale, con esclusione dei rappresentanti di agenzia nominati, ed è finalizzata ad attuare le funzioni previste ai punti a), b), c), h), i).

Art. 3 – Commissioni Nazionali

1. Le parti realizzano gli obiettivi previsti nella premessa mediante:

- a) la Commissione Paritetica Nazionale;
- b) la Commissione Osservatorio Nazionale e Comunicazione;
- c) la Commissione Paritetica Nazionale per l'Salute e la Sicurezza sul Lavoro;
- d) la Commissione per le Pari Opportunità;
- e) la Commissione Prestazioni.

2. Le Commissioni Nazionali sono composte ciascuna da sei membri, dei quali tre designati dalla associazione datoriale e tre designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie il presente Contratto. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

3. Le commissioni nazionali hanno sede presso EBITEMP, di cui al successivo art. * che ne curerà la segreteria tecnica e ne sosterrà i relativi costi di gestione, compresi i rimborsi delle spese sostenute dai componenti dei predetti organismi e, ove previsto, i compensi spettanti agli stessi.

Gli incontri si effettueranno di norma mensilmente e comunque entro 20 giorni dalla richiesta di una delle parti.

L'attività delle commissioni è disciplinata dal regolamento generale e dagli specifici regolamenti adottati dalle singole commissioni.

Art. 4 – Commissione Osservatorio Nazionale e Comunicazione

1. La Commissione Osservatorio Nazionale e Comunicazione costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

2. A tal fine l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e in particolare:

a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;

b) elabora analisi e individua esigenze, anche provenienti dalle Commissioni Sindacali Territoriali di cui al precedente art. 2, in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie;

c) cura la raccolta dei dati di cui all'art. 1, comma 2, lett. a), mediante la stipula di convenzioni con gli enti destinatari per legge delle comunicazioni a carico delle ApL (Centri per l'Impiego, Inail, Ministero del Lavoro ecc.);

d) elabora i predetti dati, anche in forma disaggregata per territorio (Regione e/o Provincia) e realizza semestralmente schede analitiche di settore utilizzate per la diffusione delle informazioni di cui all'art. 1, comma 2, lett. a) e art. 2.

3. Relativamente alle informazioni sul lavoro in somministrazione le parti concordano di attribuire alla Commissione Osservatorio Nazionale e Comunicazione l'attuazione di un piano di iniziative di comunicazione sul lavoro in somministrazione relative al suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e alle opportunità offerte ai lavoratori e alle imprese utilizzatrici.

A tal fine si concorda di realizzare una serie di misure mirate:

1) ad assicurare una corretta informazione in ordine alla funzione di politica attiva del lavoro in somministrazione, con particolare attenzione ai positivi effetti dell'istituto in termini di creazione di posti di lavoro e integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro (donne, disoccupati di lunga durata, disabili);

2) ad assicurare una diffusa informazione ed assistenza in merito alle caratteristiche dell'istituto, con particolare attenzione alle garanzie e tutele previste nei confronti dei lavoratori e ai vantaggi della flessibilità normata e contrattata;

3) ad assicurare una corretta informazione in ordine all'efficacia dell'istituto in termini di promozione del lavoro regolare, con particolare attenzione agli effetti sortiti nelle aree e nei settori maggiormente interessati dal fenomeno dell'economia sommersa.

La dotazione economica per l'attuazione del progetto sarà assicurata sul bilancio di EBITEMP.

Al fine di rafforzare il sistema della somministrazione di lavoro si prevede un sostegno alle spese ordinarie della Commissione Osservatorio Nazionale e Comunicazione mediante la disponibilità del 35% delle risorse disponibili per le azioni di sistema relative al rafforzamento del sistema della somministrazione di lavoro.

Art. 5 – Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale svolge le seguenti funzioni:

- di garanzia del rispetto delle intese intercorse;
- di istruire ed eventualmente proporre alle Parti Sociali l'aggiornamento del CCNL;
- di raccolta e tenuta degli accordi di conciliazione sottoscritti a livello territoriale e nazionale;

- di esame, con le modalità e le procedure previste in sede di costituzione, delle controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal contratto;
- di sede di conciliazione di seconda istanza delle controversie individuali di lavoro.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce obbligatoriamente ogni mese. In via straordinaria viene convocata entro 15 giorni su richiesta anche di un solo componente.

Art. 6 – Commissione Pari Opportunità

Le parti concordano di attribuire a tale commissione i seguenti compiti per favorire l'inclusione sociale e contrastare la discriminazione sul lavoro:

- a) promozione di azioni positive di genere e oltre il genere, nell'attuazione delle politiche antidiscriminatorie, favorendo progetti d'integrazione lavorativa;
- b) esame delle caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- c) individuazione delle iniziative in materia di orientamento e formazione professionale, al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro favorendo la diversificazione delle scelte lavorative, anche in lavori non tradizionalmente femminili;
- d) monitoraggio degli interventi e prestazioni contrattualmente previsti a sostegno della maternità e genitorialità;

Art. 7 – Commissione Paritetica Nazionale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

1. La commissione può coinvolgere esperti in relazione agli argomenti da esaminare.
2. Su base regionale potrà avviarsi un confronto tra le parti firmatarie del presente Ccnl onde verificare l'applicazione di quanto previsto in materia di formazione, informazione e prevenzione antinfortunistica a carico delle ApL.
3. Nell'arco della validità contrattuale le parti verificheranno l'opportunità di articolare la Commissione ai livelli regionali.

4. I compiti della Commissione sono:

- individuare gli ambiti per la costituzione di eventuali Commissioni Paritetiche Territoriali, ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i., e coordinarne le attività;
- formulare proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori in somministrazione, sia generali da effettuare da parte delle ApL, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrassero le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici;
- elaborare materiali informativi e formativi idonei al lavoro in somministrazione;
- elaborare proposte da formulare agli Enti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche, alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo *, comma * del presente contratto.

Art. 8 – Commissione Prestazioni

La Commissione costituisce lo strumento per l'approvazione delle richieste e il monitoraggio di tutte le prestazioni previste dal presente contratto.

2. La Commissione valuta le richieste sulla base di una pre istruttoria svolta dalla struttura di EBITEMP.

Art. 9 – Bilateralità

1. In attuazione delle finalità previste dalle leggi e dal presente Contratto Collettivo Nazionale operano gli Enti Bilaterali, di cui al successivo articolo 11, in ordine a:

- formazione professionale, previdenza e sostegno al reddito, il Fondo per la formazione e l'integrazione al reddito denominato "FORMATEMP" di cui all'articolo 12 del D.Lgs n. 276/2003, e di cui all'art. 11, punto 1, e agli Allegati * e * del presente CCNL;
- un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva e occupazionale opera l'Ente Nazionale Bilaterale Paritetico denominato "EBITEMP" di cui all'art. 11, punto 2 del presente CCNL;

2. Ai fini dell'attuazione delle misure di previdenza e di sostegno al reddito i due Enti possono operare anche congiuntamente.

Per tali misure Formatemp dispone di risorse pari allo 0,32 per cento delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, e al lordo dei costi di gestione.

Le risorse vengono destinate:

- 0,12 per cento per implementare le prestazioni già erogate da Ebitemp;
- 0,20 per cento per interventi di sostegno al reddito e/o per la costituzione del Fondo di solidarietà. Tali interventi sono altresì sostenuti da ulteriori risorse derivanti dai residui del finanziamento già stanziato dalla bilateralità con l'Accordo del 13 maggio 2009 nonché da risorse, di pari misura, derivanti dai residui del Fondo per la formazione continua istituito presso Formatemp.

3. Prestazioni

Le prestazioni presenti nel sistema bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che in funzione di specifici requisiti soggettivi ha la possibilità, nei periodi di missione e nei periodi di non missione, di accedere gratuitamente a prestazioni di tutela, di sostegno o di agevolazioni così come definite nell'allegato *

4. Sportelli Sindacali

Le pratiche di accesso a tutte le prestazioni bilaterali sono garantite dagli sportelli sindacali accreditati delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL le parti costituiranno un'commissione tecnica per la definizione di tale sistema.

Resta salva la facoltà del lavoratore di avanzare richiesta di accesso alle prestazioni direttamente all'Ente competente.

Presso gli sportelli sindacali è anche possibile la convalida delle dimissioni ai sensi dell'art. 53 lettera g); a tal fine le parti definiranno una specifica procedura.

Presso gli sportelli sindacali è possibile rilasciare al lavoratore l'attestazione per il bonus formativo di cui all'art. 12.

5. Sportelli di Agenzia

Le pratiche di accesso alle prestazioni bilaterali possono essere presentate anche alle filiali accreditate delle Agenzie.

6. Sistema Informativo Unificato

Si concorda di costituire un Sistema Informativo Unificato (SIU) per l'analisi dei dati e il monitoraggio degli istituti contrattuali. Al SIU saranno inviati, in forma anonima e aggregata, i dati relativi ai lavoratori in somministrazione assunti delle Agenzie. Tali dati divengono visibili per i soli lavoratori che accedono alle prestazioni della Bilateralità e per gli istituti

oggetto di monitoraggio. Il SIU dovrà gestire altresì i diritti di informazione relativi alle deleghe sindacali.

Art. 10 - Politiche Attive

1.Ricollocazione

Al fine di ottimizzare gli interventi e le azioni formative e di promuovere una occupabilità di sistema si costituisce una Borsa Lavoro di settore, con lo scopo di verificare tutte le possibilità di reimpiego dei lavoratori coinvolti da fine missione. Tale Borsa Lavoro garantirà la condivisione del CV tra tutte le ApL. Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL la Commissione Nazionale Paritetica deve definire tale sistema.

2. Servizi per l'Impiego

In considerazione della natura privata delle ApL, autorizzate dal Ministero del Lavoro, che si occupano di ricerca e selezione del personale, intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, fornitura di manodopera, le Parti condividono l'importanza di interventi coerenti ed integrati con i Servizi Pubblici per l'Impiego (Centri per l'impiego) promuovendo, anche a livello territoriale, specifiche intese sulle Politiche Attive.

Art. 11 - Enti Bilaterali

1. FORMATEMP

In attuazione delle finalità previste dalle leggi e dal presente contratto in ordine alla formazione professionale, alla previdenza e al sostegno al reddito, opera il Fondo per la formazione e l'integrazione al reddito "FORMATEMP", di cui all'articolo 12 del D.Lgs n. 276/2003, realizzando:

- a) interventi di formazione e riqualificazione professionale, misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione; tali iniziative sono finanziate con le risorse relative al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato;
- b) iniziative comuni volte a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori, la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale; l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati e la verifica dell'utilizzo della somministrazione; tali iniziative sono finanziate con le risorse relative al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Gli interventi e le iniziative di cui sopra sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro e precisamente, per quelle di cui al successivo articolo 12 e all'allegato * sulle politiche formative;

Il Fondo per conseguire i propri scopi si avvale delle risorse derivanti:

- a) dal contributo, a carico dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro, pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti (articolo 12, commi 1 e 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dall'applicazione del dispositivo di cui al comma 8 bis del suddetto articolo 12;

- b) di eventuali finanziamenti pubblici e privati;
- c) di eventuali proventi derivanti da iniziative sociali;
- d) di contributi previsti da contratti ed accordi collettivi;
- e) di eventuali interessi e proventi finanziari.

2. EBITEMP

1. L'Ente Nazionale Bilaterale Paritetico, denominato "EBITEMP", opera nel comparto delle Agenzie per il Lavoro, relativamente ai propri lavoratori in somministrazione, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva e occupazionale del settore.

2. Le Parti concordano che le attività dell'ente riguardano:

- a) la funzione di service degli istituti paritetici (osservatorio, comitati e commissioni), sostenendone i relativi costi;
- b) la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi;
- c) la garanzia per l'accesso al credito dei lavoratori in somministrazione attraverso la costituzione di un fondo;
- d) misure di sostegno al reddito e alla mobilità territoriale;
- e) misure di sostegno alla maternità;
- f) misure di sostegno all'assunzione "ab initio" di lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato o alla trasformazione di contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;
- g) misure di sostegno ai lavoratori in malattia e spese sanitarie;
- h) iniziative di comunicazione sul lavoro somministrato, sul suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e sulle opportunità offerte ai lavoratori in somministrazione;
- i) la gestione della mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori in somministrazione;
- j) eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore.

Ebitemp è gestito secondo quanto previsto dall'atto costitutivo, dallo statuto e dal regolamento. Il finanziamento dell'ente bilaterale avviene attraverso una quota a carico delle Agenzie di Somministrazione.

3. Le risorse economiche di Ebitemp sono costituite:

- a) dal versamento da parte delle APL della contribuzione pari allo 0,20% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto di prestazioni a tempo determinato;
- b) dal versamento da parte delle APL della contribuzione pari allo 0,30% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto di prestazioni a tempo indeterminato;
- c) da eventuali proventi pubblici e privati;
- d) da eventuali proventi derivanti da iniziative sociali;

Tali risorse sono destinate all'effettuazione delle prestazioni, individuate nel presente articolo, al netto dei costi di gestione dell'Ente e con evidenza contabile specifica per le risorse derivanti da eventuali proventi pubblici e privati.

Concorrono a costituire le risorse economiche di Ebitemp anche i versamenti effettuati da Formatemp per l'attuazione di misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, secondo quanto stabilito da apposite intese definite dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Art. 12 – Formazione

Le parti, con l'obiettivo comune di sviluppare la qualificazione produttiva ed occupazionale del settore, individuano il quadro delle politiche formative della categoria delle Agenzie per il Lavoro, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente.

Le parti si danno atto che il Fondo per la formazione professionale dei prestatori di lavoro in somministrazione è destinato a finanziare iniziative formative mirate all'adeguamento ed all'elevazione della preparazione professionale dei prestatori di lavoro in somministrazione al fine di accrescerne le opportunità occupazionali e le capacità di adattamento ai contesti produttivi ed organizzativi delle imprese utilizzatrici, anche con processi e metodologie innovativi da attuarsi in raccordo con le iniziative formative regionali.

Le iniziative di formazione da attuare con le risorse del Fondo di cui all'art.12 D.lgs. 276/2003 dovranno realizzarsi coerentemente agli obiettivi così definiti secondo i seguenti modelli:

1. LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO

a) FORMAZIONE DI BASE

I contenuti di questa attività saranno dedicati, per almeno il 50% delle risorse, alla sicurezza sul lavoro in conformità all'Accordo Quadro Stato/Regioni, ed il restante all'informatica, alle lingue, alla ricerca attiva del lavoro.

b) FORMAZIONE “ON THE JOB”

Questa attività è essenzialmente mirata a raccordare la qualificazione professionale del lavoratore con esigenze specifiche collegate all'espletamento delle mansioni nel contesto produttivo/organizzativo di riferimento. Tali iniziative possono realizzarsi in presenza di contratto di fornitura attraverso:

- interventi presso l'azienda utilizzatrice da realizzarsi con l'affiancamento di un tutor;
- interventi in ambienti formativi adeguati immediatamente prima dell'inizio della missione.

Tali iniziative, poiché ancorate a bisogni di formazione emersi a fronte di esigenze delle imprese utilizzatrici, hanno quale loro peculiarità la brevità e l'immediatezza e, pertanto, andranno previste specifiche modalità di accesso a tali iniziative.

c) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Questa attività comprende le iniziative di Formazione Professionale volte all'acquisizione di nuove qualificazioni professionali emerse dall'analisi dei fabbisogni del settore.

Trattandosi di interventi volti a realizzare l'acquisizione di nuove o specifiche professionalità, a tali iniziative possono accedere anche i soggetti che le ApL hanno selezionato, ivi compresi i lavoratori non ancora avviati ad alcuna missione.

Sono ricompresi in questo ambito interventi formativi volti in primo luogo a calarsi ed adattarsi tempestivamente in differenti contesti produttivi ed organizzativi quali quelli delle diverse imprese utilizzatrici.

Le iniziative formative realizzate nell'ambito del quadro di politiche così definito hanno il fine di garantire la trasversalità e la trasferibilità delle conoscenze e delle abilità acquisite. A tal fine saranno da prevedere percorsi di formazione e accompagnamento che facciano riferimento ad ampi modelli organizzativi, tecnologici ed operativi.

Le iniziative formative dovranno contenere obbligatoriamente un modulo sui diritti e doveri dei lavoratori in somministrazione che sarà affidato nella esecuzione a docenti di espressione dei sindacati dei lavoratori e dovranno essere debitamente certificate dalle strutture formative a ciò preposte.

PLACEMENT

Al fine del riconoscimento in sede di rendicontazione del finanziamento relativo alle presenti attività formative, è prevista una media annuale di Placement per ApL di almeno il 35% del numero degli allievi coinvolti nelle suddette attività nonché, inoltre, al fine di favorire la finalizzazione occupazionale anche in Regioni nelle quali il mercato del lavoro risulta debole, viene avviata una sperimentazione biennale con obiettivo minimo del 10% di Placement a livello di singola regione geografica dove l'Agenzia svolga attività formativa.

Si intende per Placement una missione di durata non inferiore ad una settimana full time o part time equivalente.

È vietata la certificazione del Placement mediante impiego presso gli Enti di formazione.

d) FORMAZIONE CONTINUA E PERMANENTE

Trattasi di iniziative volte innanzitutto all'adeguamento delle qualificazioni con l'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni, al miglioramento delle competenze e all'acquisizione di qualificazioni indispensabili per rafforzare la situazione competitiva delle imprese e del loro personale.

Il fine è quello di evitare l'invecchiamento delle qualificazioni in possesso dei lavoratori e prevenire nello stesso tempo le possibili conseguenze negative degli effetti che ciò potrebbe determinare nel mercato del lavoro del settore, in particolare adeguandosi continuamente alle diverse esigenze che vengono richieste dai settori e dalle imprese in corso di ristrutturazione organizzativa, economica e tecnologica.

I destinatari delle iniziative di formazione continua sono:

- lavoratori in missione, che abbiano maturato almeno due mesi di lavoro negli ultimi dodici. Tali lavoratori 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 la retribuzione e la contribuzione previdenziale a carico della bilateralità;
- lavoratori in missione che vogliono partecipare ad un corso formativo al di fuori dell'orario di lavoro e nel limite dell'orario previsto nel seguente punto 3;

I destinatari delle iniziative di formazione permanente sono:

- lavoratori in attesa di missione, che abbiano lavorato almeno 30 giorni nell'ultimo anno e che siano disoccupati da almeno 45 giorni;
- 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 a carico della bilateralità;

- 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;
- lavoratrici madri che alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria non abbiano una missione attiva, per il rafforzamento dell'occupabilità sempre che abbiano maturato almeno 30 giorni di lavoro nell'ultimo anno.

Il finanziamento di dette iniziative avverrà attraverso l'erogazione di un "bonus formativo" che permette ai beneficiari finali di disporre di un finanziamento per accedere ad un corso formativo da loro individuato. Per tali iniziative verrà implementato un catalogo nazionale "bonus formativo" alimentato dalle proposte di enti accreditati e dalle CST, opportunamente vagliate, sulla base di macroaree tematiche/settoriali precedentemente individuate dalle stesse CST. La presentazione della domanda del "bonus formativo" è vincolata all'attestazione di almeno una Organizzazione Sindacale sulla base di una regolamentazione tra le Parti. Per tutti gli aspetti tecnico/procedurali del sistema del "bonus formativo" si rimanda all'Accordo Quadro sulle politiche formative di cui al protocollo allegato n. *

In via del tutto sperimentale sarà possibile avviare percorsi di formazione continua/permanente non riferita al catalogo, destinando risorse pari al 25% del saldo del fondo formazione continua TD al 31.12.13, gestite esclusivamente dalle ApL e destinate a soggetti definiti dal vademecum Forma.Temp.

2. LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO

QUALIFICAZIONE

Attività formativa finalizzata al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per l'acquisizione di competenze aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione. In particolare il rafforzamento della posizione lavorativa nella qualificazione professionale, anche per il tramite del bilancio delle competenze si raggiunge con: l'acquisizione e l'integrazione di competenze di base e trasversali; lo sviluppo delle competenze professionali; lo sviluppo delle competenze professionali unitamente agli addetti in forza all'utilizzatore; l'acquisizione di competenze specialistiche.

RIQUALIFICAZIONE

Attività formativa finalizzata al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per lo sviluppo delle competenze professionali e l'acquisizione di competenze specialistiche, anche per il tramite del bilancio delle competenze, quindi, attraverso la progettazione di percorsi individuali di sviluppo professionale. I corsi per la riqualificazione professionale sono oggetto di accordo tra le Agenzie per il Lavoro e dalle Organizzazioni Sindacali.

FORMAZIONE CONTINUA

Trattasi di iniziative volte innanzitutto all'adeguamento delle qualificazioni con l'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni, al miglioramento delle competenze e all'acquisizione di qualificazioni indispensabili per rafforzare la situazione competitiva delle imprese e del loro personale.

Il fine è quello di evitare l'invecchiamento delle qualificazioni in possesso dei lavoratori e prevenire nello stesso tempo le possibili conseguenze negative degli effetti che ciò potrebbe determinare nel mercato del lavoro del settore, in particolare adeguandosi continuamente alle diverse esigenze che vengono richieste dai settori e dalle imprese in corso di ristrutturazione organizzativa, economica e tecnologica.

I destinatari delle iniziative di formazione continua sono i lavoratori in missione anche in apprendistato. Tali iniziative sono ammesse per l'acquisizione di brevetti professionali e percorsi formativi con certificazione delle competenze, rilasciata da soggetti accreditati/autorizzati riconosciuti dal sistema del lavoro. Tali iniziative sono realizzate ad inizio del rapporto di lavoro con pagamento delle indennità di disponibilità sino ad un massimo di 40 ore a carico del fondo PAL TI, solo in caso di superamento del periodo di prova.

Il finanziamento di dette iniziative avverrà attraverso l'erogazione di un "bonus formativo" che permette ai lavoratori di disporre di un finanziamento per accedere ad un corso formativo da loro individuato. Per tali iniziative verrà implementato un catalogo nazionale "bonus formativo" alimentato dalle proposte di enti accreditati e dalle CST, opportunamente vagliate, sulla base di macroaree tematiche/settoriali precedentemente individuate dalle stesse CST. La presentazione della domanda del "bonus formativo" è vincolata all'attestazione di almeno una Organizzazione Sindacale sulla base di una regolamentazione tra le Parti. Per tutti gli aspetti tecnico/procedurali del sistema del "bonus formativo" si rimanda all'Accordo Quadro sulle politiche formative di cui al protocollo allegato n. *

3. CALENDARIO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Qualora la formazione sia realizzata in costanza di missione, l'orario complessivo di impegno del lavoratore in somministrazione comprensivo di missione e frequenza del corso, non può eccedere i seguenti limiti:

- 48 ore settimanali;
- 9 ore giornaliere.

In ogni caso non può essere superato il limite dell'orario normale contrattuale, qualora sia inferiore a 40 ore settimanali, per più di 8 ore settimanali. Fanno eccezione ai limiti definiti sul calendario delle attività formative con la possibilità di gestire, previa comunicazione alle OO.SS mediante modalità da definire, le azioni formative tradizionali e a distanza (FAD) nell'arco giornaliero temporale tra le ore 8,00 e le ore 22,00:

- la formazione a valere sul sistema "Bonus formativo";
- la formazione per la qualificazione e riqualificazione, erogata al di fuori dell'orario di lavoro prevista per lavoratori a tempo indeterminato, mediante accordo con le OO.SS.

La metodologia di formazione a distanza (FAD) potrà essere presente all'interno di percorsi formativi nella misura massima del 30% salvo progetti speciali e mediante accordo con le OO.SS.

4. Le parti firmatarie, le ApL e il sistema di rappresentanza unitario dei lavoratori in somministrazione possono confrontarsi in sede territoriale allo scopo di comprendere le esigenze e i fabbisogni formativi, utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio Nazionale, nonché quelli offerti da istituzioni regionali e locali.

5. I progetti formativi concordati tra le parti a livello territoriale nell'ambito delle CST, sono classificati quali progetti di particolare rilevanza.

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 13 – Procedure per la conciliazione e l'arbitrato volontario

A) CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO

1. In caso di controversie individuali di lavoro l'Agenzia o il lavoratore possono scegliere di adire il tentativo di conciliazione in sede sindacale, con l'assistenza delle Organizzazioni

Sindacali stipulanti il presente Contratto Collettivo e secondo le procedure e modalità di cui ai seguenti commi, da esperirsi presso le Commissioni Sindacali Territoriali.

2. La commissione di conciliazione è composta:

- per le Agenzie di lavoro da un rappresentante dell'Associazione delle Agenzie per il Lavoro
- per il Lavoratore da un rappresentante della Organizzazione Sindacale locale firmataria del presente Contratto Collettivo cui il lavoratore è iscritto o abbia conferito mandato

3. La parte interessata a promuovere il tentativo di conciliazione deve inviare alla Commissione Sindacale Territoriale costituita nel luogo e alla controparte una richiesta in cui sono indicati:

- indicazione delle parti (in caso di persona giuridica la denominazione e la sede)
- indicazione della Organizzazione Sindacale dei lavoratori o dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto che rappresenta l'istante
- succinta esposizione dei fatti e le ragioni a fondamento delle pretese

Ricevuta la comunicazione di adesione delle Parti, la CST provvederà entro i 20 giorni successivi alla convocazione delle parti fissando giorno, ora e luogo.

Alla conciliazione dinanzi la Commissione adeguatamente costituita secondo le modalità del comma 2, devono comparire le parti personalmente o adeguatamente rappresentate.

In caso in cui una delle parti aderenti non si presenti, la commissione di Conciliazione redige un verbale di mancata comparizione e lo consegnerà alle parti.

Qualora una parte non possa presenziare adducendo un giustificato motivo, o le parti concordino sulla necessità di un rinvio al fine di valutare la possibilità di addivenire ad una composizione bonaria della controversia, la commissione fissa un nuovo incontro, entro il termine di 10 giorni.

Il tentativo di conciliazione deve comunque essere espletato entro il termine di 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta alla controparte.

Se la conciliazione riesce, la sottoscrizione del verbale da parte della Commissione di Conciliazione e delle parti, rende inoppugnabile la conciliazione. Se la conciliazione riesce solo parzialmente se ne da atto nell'apposito verbale.

Se la conciliazione non riesce le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo e possono procedere secondo quanto previsto dall'articolo 412 c.p.c.

All'esito del procedimento di conciliazione, il processo verbale viene depositato a cura della commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del lavoro competente per Territorio ai sensi dell'articolo 413 codice di procedura civile e deve contenere:

- esito della conciliazione
- presenza e firma dei Rappresentanti Sindacali di cui al comma 2 e le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del lavoro competente per Territorio
- presenza e firma delle parti o dei loro rappresentanti.

B) ARBITRATO VOLONTARIO

1. Ferma restando la facoltà di ciascuna delle Parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e arbitrato, le controversie di cui all'articolo 409 c.p.c. possono essere altresì proposte innanzi al collegio di arbitrato istituito a cura delle Organizzazioni Sindacali e datoriali firmatarie del presente Contratto collettivo, presso le Commissioni Sindacali Territoriali competenti per territorio

Il Collegio è costituito da tre membri:

- un arbitro designato dalla Organizzazione datoriale
- un arbitro designato dalla Organizzazione Sindacale Territoriale firmataria del presente contratto collettivo cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato

- il presidente nominato con le modalità di cui al punto 3

Il collegio di arbitrato competente è quello presso cui è sorto il rapporto o si trova la filiale di Agenzia alla quale è addetto il lavoratore.

2. La parte che intende ricorrere al collegio di arbitrato deve inviare alla controparte tramite raccomandata con ricevuta di ritorno un ricorso debitamente sottoscritto personalmente o dal un suo rappresentante cui abbia conferito mandato. In tale caso la procura deve essere notificata contestualmente con il ricorso. Il ricorso e la prova della ricezione da parte del destinatario devono essere depositate presso la Segreteria del Collegio Arbitrale entro 10 giorni dalla spedizione.

Il ricorso deve contenere:

- la nomina dell'arbitro di parte.
- l'indicazione dell'oggetto della domanda
- le ragioni di fatto e di diritto su cui si fonda la domanda
- i mezzi di prova
- il valore della controversia

3. L'altra parte convenuta ha la facoltà di aderire alla procedura arbitrale entro 20 giorni dal ricevimento del ricorso notificando a mezzo Raccomandata con ricevuta di ritorno nominando il proprio arbitro di parte e depositandola presso la Segreteria del Collegio di Conciliazione.

I due arbitri di parte possono concordare la nomina del Presidente del Collegio arbitrale. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente, quest'ultimo sarà sorteggiato tra una lista di nomi non superiori a sei preventivamente concordata fra le parti o in mancanza di ciò sarà designato, su richiesta di una delle parti dal Presidente del Tribunale competente per Territorio.

Il presidente del collegio dura fino alla pronuncia del provvedimento che decide sulla controversia. 4. Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio.

Fissa la data della prima udienza da tenersi entro 30 giorni dalla sua nomina e la comunica alle parti a cura della Segreteria del Collegio Arbitrale.

La parte convenuta deve depositare presso la Segreteria del Collegio arbitrale una memoria difensiva contenente le difese in fatto ed in diritto l'indicazione dei mezzi di prova entro 10 giorni precedenti l'udienza.

Sentite le parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.

Alla prima riunione il Presidente:

- verifica la regolare costituzione delle parti
- procede all'interrogatorio libero delle parti
- autorizza il deposito dei documenti
- procede all'escussione dei testimoni indicati dalle parti
- provvede alla assunzione di ogni altro mezzo di prova.

Qualora non sia possibile esaurire la fase di assunzione delle prove il Presidente rinvia ad un'altra riunione da tenersi entro il termine di 10 giorni dalla precedente.

Esaurita la fase di assunzione delle prove il Collegio invita le parti alla discussione finale ed emana il proprio lodo entro il termine di 60 giorni dalla data della prima udienza, assegnando su richiesta di almeno un parte, un termine di 10 giorni dalla data della discussione finale per la presentazione di note difensive. In tal caso il lodo non potrà essere emanato prima dello spirare di detto termine.

Le decisioni sono assunte secondo leggi e contratto e non costituiscono comunque interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi. Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c.

DIRITTI INDIVIDUALI

Art. 14 – Maternità

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.

Ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza contrattualmente previsto alle lavoratrici, all'atto di assunzione, viene consegnato copia del modello unico allegato al CCNL.

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

Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 180 giorni della stessa, e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è garantita una indennità *tantum* di 2.250 euro a carico di EBITEMP secondo le modalità previste nell'allegato*.

Art. 15 – Congedi parentali

Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali trova applicazione quanto previsto dagli artt.32-38 del D.Lgs. 151/2001 integrato dall'articolo 1, comma 339, della Legge 228/2012 in recepimento della Direttiva 2012/18 UE.

Art. 16 – Diritto allo studio

1. Per elevare il proprio livello culturale e sviluppare le competenze professionali i lavoratori in somministrazione possono utilizzare permessi e particolari agevolazioni.

2. I lavoratori in somministrazione, anche a tempo determinato, hanno diritto di usufruire dei permessi per la frequenza di corsi di studio secondo le modalità previste dai contratti collettivi applicati nelle aziende utilizzatrici ove prestano l'attività lavorativa.

Art. 17 – Previdenza integrativa

Con riferimento al presente articolo e all'allegato * le Parti concordano di collocare la forma di previdenza complementare della categoria presso altro fondo negoziale con le condizioni previste da un accordo da definire entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL, in cui sia previsto comunque un sostegno alle posizioni dei lavoratori realizzato attraverso la bilateralezza di settore mantenere.

Nelle more del riassetto restano ferme le modalità di contribuzione di solidarietà di cui all'articolo 15 del CCNL 24 luglio 2008.

DIRITTI SINDACALI

Art. 18 – Sistema di rappresentanza unitario specifico per i lavoratori in somministrazione

1. Al fine di promuovere le azioni di tutela e sviluppo del lavoro in somministrazione, le parti convengono che il sistema di rappresentanza unitaria per le sole organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, specifico per i lavoratori in somministrazione dalle ApL, in coerenza con gli obiettivi contenuti nella premessa del presente contratto, è così articolato:

A) Rappresentante Regionale d'Agenzia

La Rappresentanza Regionale di Agenzia è costituita nel numero di 1 delegato per ognuna delle OO.SS. stipulanti del CCNL in tutte le Agenzie che impieghino almeno 150 lavoratori

sommministrati nell'ambito della regione di riferimento.

Il Rappresentante Regionale di Agenzia gestisce, in raccordo con le OOSS territoriali e/o regionali, le problematiche di lavoro dell'Agenzia sul territorio con particolare riguardo al trattamento economico e ai premi di produzione a livello di agenzia ed è titolare di diritti di informazione sull'andamento economico ed occupazionale della stessa, in particolare su:

- 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 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);

B) Delegato Sindacale Territoriale

I delegati sindacali territoriali a livello regionale o provinciale sono nominati dalle singole organizzazioni sindacali stipulanti del presente CCNL. Sono attribuiti a tali rappresentanti le funzioni di intervento nei confronti delle ApL per l'applicazione dei contratti e delle norme in materia di lavoro e per l'applicazione dei diritti sindacali in generale, nell'ambito di un territorio provinciale, interprovinciale o regionale definito.

C) Rappresentante Sindacale in Azienda

Il rappresentante sindacale in azienda viene eletto o nominato tra i lavoratori in somministrazione operanti in una impresa utilizzatrice.

Nelle aziende utilizzatrici che impiegano almeno 15 lavoratori in somministrazione contemporaneamente per più di 2 mesi, anche di ApL diverse, le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti possono organizzare elezioni di rappresentanti dei lavoratori nella misura di 1 rappresentante per ogni 15 lavoratori in somministrazione. Il rappresentante sindacale in azienda ha compiti di intervento nei confronti delle ApL operanti nella specifica impresa utilizzatrice e si coordina con i delegati sindacali territoriali operanti nel suo territorio e con i delegati regionali di Agenzia. A tal fine, le Agenzie forniscono alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl informazioni sul numero delle aziende utilizzatrici in cui si è verificata la situazione di presenza contemporanea di almeno 15 lavoratori in somministrazione per più di 2 mesi.

2. Comunicazione e durata in carica

Ciascuna organizzazione sindacale procederà a comunicare a mezzo fax o posta elettronica, alle ApL interessate, all'impresa utilizzatrice e alla associazione datoriale firmataria, il nominativo dei propri rappresentanti di cui al comma 1 lettere A) e C) individuati per nomina o elezione. Le elezioni avvengono secondo criteri e modalità individuate nell'allegato n. *

L'organizzazione sindacale territoriale segnala per iscritto alla associazione datoriale firmataria del presente Ccnl il nominativo del delegato territoriale di cui al comma 1 lettera B) e la sua area di competenza.

Il Rappresentante Regionale di Agenzia decade, in ogni caso, qualora venga assunto alle dipendenze di un'altra ApL rispetto a quella per la quale è stato nominato.

Il rappresentante sindacale in azienda resta in carica per tutta la durata della missione e le sue eventuali proroghe ma comunque non più di 24 mesi.

In caso di rinnovo della missione presso lo stesso utilizzatore entro un mese si prevede l'ultravigenza delle Rappresentanze Sindacali in Azienda anche se con numero di lavoratori impegnati inferiore a 15.

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

3. Agibilità sindacali

I rappresentanti sindacali eletti o nominati possono fruire, per l'esercizio del proprio mandato, di un monte ore di permessi retribuiti pari a un massimo di 10 ore mensili fra loro cumulabili, oltre alle ore di permesso per le trattative sindacali.

Per i rappresentanti aziendali le ore di permesso maturate e non godute sono cumulabili solo nell'ambito della medesima missione, comprensiva delle eventuali proroghe, eccetto per il caso di rinnovo di cui al precedente comma 2.

In caso di incipienza del monte di 100 ore di permessi retribuiti previsto per il Rappresentante Regionale d'Agenzia e per i Dirigenti sindacali così come definito nel successivo articolo 19, il RRA per l'esercizio del proprio mandato e nel limite previsto dal primo capoverso del presente comma, può fruire dei permessi residui del monte ore RSA. Nel caso in cui RRA non sia un RSA e/o durante la sua missione ci fossero RSA costituite può usufruire, sempre in caso incipienza del monte ore come definito nel successivo art. 19 e sempre nel limite previsto dal primo capoverso del presente comma, di ulteriori ore di permessi retribuiti in modalità da definire con successiva intesa entro tre mesi.

Il rappresentante che svolge il proprio mandato sindacale durante la missione, informa preventivamente l'ApL allo scopo di permettere le sostituzioni al fine di non pregiudicare il contratto di somministrazione. Salvo casi di urgenza, l'informazione all'Agenzia deve avvenire tre giorni prima della data di inizio della fruizione dei permessi.

4. Permessi sindacali

Al fine del sostegno del sistema di rappresentanza sindacale unitaria, di cui al precedente comma 1, viene messo a disposizione un monte ore annuo pari a un'ora per ogni 1.500 ore lavorate dai lavoratori in somministrazione, arrotondando all'unità superiore le frazioni pari o superiori al 50%. Ai soli fini di calcolo e di semplificazione contabile, si conviene che il valore di tale ora è definito in 10 euro. Le risorse così determinate assorbono integralmente quanto discende dalle norme di legge.

Il sistema di rappresentanza unitaria specifica di cui al comma 1 beneficia, al fine dell'utilizzo del monte ore, delle risorse risultanti dall'applicazione del criterio esposto al punto precedente relativamente ai lavoratori in somministrazione delle ApL.

Le rilevazioni hanno cadenza semestrale e precisamente entro gennaio e luglio di ogni anno e riguardano rispettivamente i semestri che terminano il 31 dicembre dell'anno precedente e il 30 giugno dell'anno in corso.

Con le cadenze di cui sopra, le ApL comunicano a EBITEMP il numero totale delle ore lavorate e il corrispondente importo, anche a livello provinciale e regionale e provvedono inoltre al versamento di tale importo in apposito conto corrente bancario.

L'ente registra la provenienza delle risorse ed eroga entro il mese successivo alla data di ricevimento i contributi ai soggetti, secondo modalità indicate dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Ccnl.

5. La rappresentanza di cui al comma 1 è titolare dei diritti e delle prerogative previste dalla legge e dal presente Contratto.

6. Eventuali controversie che dovessero sorgere in merito all'applicazione della presente normativa sono sottoposte alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 5.

7. La rappresentanza unitaria di cui al comma 1, fruisce dei permessi sindacali retribuiti nei limiti della copertura assicurata dall'accantonamento nel fondo costituito presso EBITEMP.

8. EBITEMP, nei limiti della capienza del fondo, restituisce alle ApL l'effettivo costo sostenuto per le ore di permesso fruite dai rappresentanti sindacali in azienda.

Art. 19 – Dirigenti sindacali

1. I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali, regionali e/o territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, hanno diritto a permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni.

2. I dirigenti sindacali sono individuati dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL tra i lavoratori in somministrazione che abbiano un periodo di anzianità nel settore di almeno 3 mesi. Le OO.SS. nazionali, regionali e/o territoriali stipulanti invieranno la comunicazione alle ApL interessate, alla associazione datoriale firmataria, il nominativo dei propri dirigenti sindacali.

3. Per il dirigente sindacale di cui al comma 1 del presente articolo e per il Rappresentante Regionale d'Agenzia di cui al comma 1 lettera A) del precedente articolo 16, ciascuna ApL garantisce per ciascuna O.S. un monte complessivo di 100 ore di permessi retribuiti su base annua. Mensilmente le ApL comunicano alle strutture regionali o territoriali il monte ore permessi utilizzato da dirigenti sindacali e RRA.

Art. 20 – Assemblea

1. I lavoratori in somministrazione hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro, per la trattazione di problemi di ordine sindacale dentro le sedi delle ApL o presso locali messi a loro disposizione, idonei sia sul piano logistico sia per la distanza dal luogo di lavoro. A tale scopo le ApL si impegnano a formulare preventivamente una richiesta all'impresa utilizzatrice di mettere a disposizione locali aziendali per lo svolgimento della riunione dei lavoratori in somministrazione. Inoltre le parti concordano la calendarizzazione di almeno due assemblee l'anno da effettuarsi nei bimestri di maggio o giugno e novembre o dicembre presso locali idonei messi a disposizione dalla ApL o dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori qualora segnalato dalle stesse.

2. Le assemblee sono convocate dalle RSA o dalle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori stipulanti il presente Ccnl.

3. Le assemblee presso le ApL sono comunicate, per iscritto, alle stesse con un preavviso di 3 giorni lavorativi, indicando l'ordine del giorno e i nominativi dei dirigenti sindacali partecipanti.

4. In attuazione di quanto disposto dall'art. 24, comma 2, del D.Lgs. 276/03, i lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale delle imprese utilizzatrici.

5. Per la partecipazione alle assemblee sindacali retribuite indicate ai precedenti commi 1 e 4, i lavoratori in somministrazione hanno diritto, annualmente, ad appositi permessi retribuiti in misura proporzionale alle ore di missione cumulativamente prestate nel periodo, presso la stessa ApL.

6. Le ore di permesso retribuito per partecipare alle assemblee sono determinate mensilmente, per ogni lavoratore, cumulandole nell'anno solare secondo la seguente formula con arrotondamento all'unità superiore:

$$\frac{\text{ore lavorate}}{1.700} \times 10$$

ferma restando una spettanza minima di 2 ore/anno indipendentemente dal numero di ore lavorate.

7. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto e la rappresentanza di cui all'articolo 16, comma 1, hanno inoltre diritto di indire assemblee, fuori dell'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dall'ApL, per la discussione di argomenti di interesse sindacale e del lavoro, con la partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

8. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori possono indire assemblee non retribuite dei lavoratori a tempo determinato non più attivi entro 30 giorni dalla fine della missione presso locali messi a disposizione dalle ApL.

Art. 20 bis – Bacheche

Le ApL mettono a disposizione delle rappresentanze di cui all'art. 16, comma 1 e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie, bacheche per l'informazione sindacale, in ogni sede e filiale, in luogo facilmente accessibile. Verranno altresì messe a disposizione bacheche sindacali elettroniche sui siti delle ApL in aggiunta a quelle predisposte in ogni filiale.

Art. 21 – Contributi sindacali

1. L'ApL provvede alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una lettera di delega sottoscritta, indicante l'organizzazione sindacale beneficiaria e l'ammontare del contributo pari allo 0,80% sulla retribuzione netta escludendo gli assegni familiari e il Tfr.

2. Le ApL si impegnano a inserire il modello di delega sindacale nella prima busta paga del lavoratore in somministrazione o contestualmente alla consegna di copia del Ccnl.

3. Le ApL attivano esclusivamente le deleghe intestate alle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, di cui si allega il modello (allegato n. 8).

4. Ciascuna delle tre organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto si obbliga a indicare, attraverso il sistema informatico unificato di all'art. 9 comma ..., il conto corrente su base territoriale o nazionale e provvederà inoltre a comunicare le eventuali variazioni. Le ApL provvedono a versare mensilmente le quote sindacali sui conti correnti indicati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

5. Le ApL devono inviare ogni 15 giorni di calendario alle sedi indicate dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto l'elenco dei lavoratori a cui è stata operata la trattenuta della quota sindacale completo di tutti i dati previsti nel modello di delega. A tal fine le ApL e le organizzazioni sindacali dei lavoratori si avvaranno del SIU.

SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 22 – Salute e sicurezza del lavoro

1. Si intendono integralmente richiamate le disposizioni del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modificazioni.

2. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 23 comma 5 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 circa gli obblighi di informazione generale nonché di formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature e ai dispositivi di protezione individuale.

3. In conformità a quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 i lavoratori sono informati, mediante il contratto di lavoro o la lettera di incarico, circa il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS); sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sulle eventuali mansioni che comportino sorveglianza medica speciale; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008; sui nominativi del

responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del medico competente, ove presente.

4. Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi, di cui all'art. 23 comma 5 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro o la lettera di incarico ne contengono la relativa indicazione.

La formazione a carico dell'utilizzatore per la durata di almeno 2 ore, quella di cui all'articolo 14 comma 5, nonché l'addestramento specifico devono essere effettuati all'inizio dell'utilizzazione stessa e comunque prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa ai sensi dell'art.37, comma 4 lett.a) del D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008.

5. Al fine di diffondere una maggiore cultura sulla prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ai lavoratori in somministrazione, all'atto dell'avviamento in missione, sarà assicurata la partecipazione ad interventi formativi, promossi dall'Apl, anche con le modalità di delega di cui comma 2, sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento. Nell'ambito delle azioni di formazione di base riferite alla sicurezza, in relazione all'accordo stato regioni, oltre alla formazione generale è ammessa l'attività formativa specialistica per i lavoratori in missione o in possesso di lettera di assunzione che verranno successivamente inseriti con un contratto di somministrazione.

6. All'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di incarico, i lavoratori in somministrazione ricevono, sull'apposito modulo consegnato dalle ApL ed il cui modello è riportato in allegato1, le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi alla attività produttiva e sui nominativi dei responsabili di riferimento, di cui al punto precedente.

Nel caso in cui i lavoratori vengano adibiti a mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, qualora intervenuti successivamente e quindi non comunicati all'atto della stipula del contratto, l'impresa utilizzatrice ne dà tempestiva informazione ai lavoratori stessi ai fini dell'applicazione degli artt. 41 e 42 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

7. Ad ogni nuova missione o lettera di assegnazione le ApL consegnano ai lavoratori in somministrazione la nota informativa di cui all'allegato * che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia.

Tale nota informativa potrà essere modificata. I contenuti della nota e le sue eventuali modifiche sono definite dalla Commissione Paritetica Nazionale per l'Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

8. La sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice.

9. Al fine della tutela della salute, al lavoratore in somministrazione, ai sensi dell'art. 25, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, è fornita a cura del medico competente dell'utilizzatore copia della cartella sanitaria e di rischio, di cui all'art. 25, comma 1, lett. c) del citato decreto. La documentazione di cui al comma precedente segue il lavoratore in somministrazione in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura.

10. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall' art. 4,comma 2,del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, i lavoratori in somministrazione si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.

11. La mancata osservanza da parte dell'utilizzatore degli obblighi previsti dalla legge, dal presente contratto collettivo e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento alla azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza, costituisce giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore.

A tale scopo il lavoratore dà comunicazione preventiva della violazione intervenuta alla ApL e all'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa. Qualora nell'arco delle 24 ore successive non si determini la rimozione della violazione, il lavoratore può dimettersi per giusta causa con raccomandata A/R.

Al lavoratore dimesso per giusta causa compete l'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto, con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore. Il trattamento retributivo sarà anticipato al lavoratore dall'ApL con le previste modalità di erogazione.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 – Assunzione a tempo determinato

L'assunzione deve risultare da atto scritto, essere formalizzata nel contratto di lavoro in somministrazione e deve contenere i seguenti requisiti:

- 1) I casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, di cui al comma 4, dell'articolo 20 del D.Lgs. 276/2003.
 - 2) L'indicazione dell'ApL e gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro.
 - 3) L'indicazione dell'impresa utilizzatrice
 - 4) L'indicazione del gruppo di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 25 del presente Ccnl.
 - 5) L'indicazione della mansione che espleterà presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento.
 - 6) L'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso.
 - 7) L'eventuale previsione della penalità massima di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore rapportata alla durata della missione residua.
 - 8) Il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione.
 - 9) L'orario di lavoro
 - 10) Il riferimento al CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice.
 - 11) L'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono e almeno: paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di risultato.
 - 12) L'indicazione del contratto integrativo di secondo livello, ove esistente.
 - 13) La data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice.
 - 14) L'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, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente.
- Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'art. 21 e con la sottoscrizione dello specifico modello allegato al presente Ccnl, che deve ritenersi parte integrante del contratto di lavoro, che può essere implementato, arricchito e personalizzato con utilizzo del logo da parte dell'ApL previa comunicazione alla Commissione Paritetica Nazionale per l'Salute e la Sicurezza sul Lavoro di cui all'art. 7.

Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi di cui all'articolo 23, comma 5, del D.Lgs. 276/03 siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro in somministrazione ne contiene la relativa indicazione.

15) L'autorizzazione da parte del lavoratore in somministrazione all'ApL ad utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro. L'autorizzazione deve prevedere altresì la liberatoria al trattamento dei dati personali dei lavoratori in favore della bilateralità di settore.

Nella lettera di assunzione vengono inoltre specificate:

16) L'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'art. 5, comma 2, lettera c) del D.Lgs 276/03, specificando gli estremi del versamento e della banca presso la quale è stato effettuato il deposito, ovvero della banca, assicurazione o intermediario finanziario presso il quale è stata accesa la fideiussione per le Agenzie che hanno ottenuto l'autorizzazione a tempo indeterminato;

17) L'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento dell'ApL, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;

18) L'assunzione da parte dell'ApL della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;

19) L'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare alla ApL gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori in somministrazione nonché l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare alla ApL stessa i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;

20) La residenza o il domicilio.

Art. 24 – Assunzione a tempo indeterminato

1) Per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato dalla ApL sono previsti sia il contratto di lavoro quadro che la lettera di assegnazione a ogni singola missione.

2) Il contratto di prestazioni quadro dovrà contenere:

a) l'indicazione della ApL con gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro;

b) l'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'art. 5, comma 2, lettera c) del D.Lgs 276/03, specificando gli estremi del versamento o della fideiussione;

c) l'indicazione del gruppo di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 25 del presente Ccnl;

d) l'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso;

e) l'indicazione della misura della indennità di disponibilità;

f) il rinvio al presente Ccnl e, per i periodi effettuati in missione, il rinvio a quello degli utilizzatori;

g) nella lettera di assunzione devono essere specificati la residenza o il domicilio;

h) l'autorizzazione da parte del lavoratore in somministrazione all'ApL a utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro. L'autorizzazione deve prevedere altresì la liberatoria al trattamento dei dati personali dei lavoratori in favore della bilateralità di settore.

3) La lettera di assegnazione, per ogni singola missione, deve contenere:

a) i motivi per i quali si ricorre alla somministrazione di lavoro;

b) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice

- c) l'indicazione della mansione che espleterà presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento;
- d) il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione;
- e) l'orario di lavoro;
- f) il riferimento al Ccnl applicato e al contratto integrativo di secondo livello, ove esistente;
- g) l'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono e almeno: paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di risultato;
- h) la data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, ferma restando la possibilità di variare l'assegnazione del lavoratore ad altra missione prima della scadenza del termine;
- i) l'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, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente.

Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'art. 21 e con la sottoscrizione dello specifico modello allegato al presente Ccnl, che deve ritenersi parte integrante del contratto di lavoro, che può essere implementato, arricchito e personalizzato con utilizzo del logo da parte dell'ApL previa comunicazione alla Commissione Paritetica Nazionale per l'Salute e la Sicurezza sul Lavoro di cui all'art. 7.

4) Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi di cui all'articolo 23, comma 5, del D.Lgs. 276/03 siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, la lettera di assegnazione ne contiene la relativa indicazione.

Art. 25 – Procedura in mancanza di occasione di lavoro

1. L'Agenzia, nel caso in cui non possa più mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro avvia la procedura, di cui al presente articolo, mediante comunicazione a Formatemp di messa in disponibilità.

2. La comunicazione viene effettuata su apposita modulistica allegata al presente contratto (allegato n.*) e deve contenere il referente di Agenzia individuato per la procedura. Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, di cui all'art.* del presente contratto, la procedura può essere attivata trascorse 30 settimane dalla data di assunzione.

3. Precedentemente all'invio della comunicazione a Formatemp l'Agenzia deve comunicare, a tutti i lavoratori coinvolti, l'attivazione e i contenuti della procedura nonché i riferimenti delle OO.SS. interessate.

4. La procedura, indipendentemente dalla data di sottoscrizione del conseguente accordo, ha inizio il trentesimo giorno successivo alla data di comunicazione a Formatemp. Tale data, in seguito, deve essere riportata in modo evidente nel testo dell'accordo. Resta fermo che i 30 giorni prima dell'attivazione della procedura si intendono di disponibilità ai sensi del successivo articolo 32.

5. Formatemp, entro 48 ore dalla richiesta di attivazione della procedura di cui al comma 1, comunica tutte le informazioni ricevute, nonché la data certa di attivazione della procedura, alle CST competenti per territorio nonché alla associazione datoriale e alle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente contratto, che potranno successivamente richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti direttamente al referente individuato e comunicato dall'Agenzia.

6. Le Parti sono tenute ad incontrarsi entro 90 giorni dalla data di attivazione della procedura, nell'ambito della CST competente per territorio, per definire e sottoscrivere un

accordo sui contenuti del percorso di riqualificazione professionale, proposto inizialmente dall’Agenzia.

Nella proposta di accordo l’Agenzia deve:

- a) indicare l’ambito territoriale entro cui è tenuta a valutare le possibili occasioni di ricollocazione del lavoratore avendo come unico riferimento la congruità dell’offerta come definita nel presente contratto;
- b) definire il patrimonio professionale del lavoratore cui fare riferimento per valutare le occasioni di ricollocazione dello stesso;
- c) indicare le attività del percorso di riqualificazione professionale che si impegna a porre in essere, entro il termine della procedura, al fine di favorire le eventuali occasioni di ricollocazione del lavoratore.

7. In caso di sottoscrizione dell’accordo, la durata complessiva della procedura è di sei mesi, o sette mesi in caso di lavoratori ultracinquantenni, a partire dal trentesimo giorno successivo alla data di invio della comunicazione a Formatemp, di cui al comma 1.

8. L’Agenzia è tenuta ad inviare a Formatemp copia dell’accordo corredata del progetto formativo condiviso e sottoscritto dalle Parti.

9. Analogamente, in caso di mancato accordo, viene redatto ed inviato a Formatemp un verbale con indicazione delle rispettive posizioni delle Parti.

10. Al lavoratore coinvolto nella procedura l’Agenzia corrisponde in ogni caso un compenso pari a 850 euro mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr, per la durata di 6 sei o sette mesi.

11. Sulla base dell’accordo sottoscritto Formatemp, successivamente, rimborsa all’Agenzia tutti gli oneri del compenso erogato (100%), secondo le modalità definite dal Fondo.

12. In caso di mancato accordo, a seguito del confronto sindacale con le OO.SS o in CST, il compenso previsto contrattualmente è posto al 70% a carico della bilateralità e per il restante 30% a carico diretto dell’Agenzia che, comunque, ne anticipa tutti gli oneri.

13. Formatemp, al termine del corso di riqualificazione professionale, dichiara l’avvenuta formazione effettuata in conformità con quanto previsto dall’accordo sindacale.

14. La mancata attuazione da parte dell’Agenzia degli interventi formativi di riqualificazione professionale previsti dall’accordo sindacale, verificata da Formatemp e da quest’ultima comunicata alle OO.SS. e all’Agenzia, determina l’obbligo per l’Agenzia di restituire entro trenta giorni dal ricevimento di detta comunicazione le somme eventualmente percepite a titolo di rimborso, di cui al comma 12 del presente articolo.

In caso di mancata restituzione, Formatemp trasferisce risorse di pari importo dal conto Agenzia al Fondo di Solidarietà ex Ebiref. In ogni caso l’Agenzia è tenuta a corrispondere l’intero compenso al lavoratore per tutto il periodo previsto dall’accordo.

15. Nel caso in cui l’Agenzia abbia licenziato per mancanza di occasioni di lavoro senza il rispetto della procedura prevista nel presente articolo, Formatemp trasferirà dal conto Azienda al fondo solidale di garanzia un importo pari al compenso previsto per l’intera procedura maggiorato di una mensilità.

16. Nel caso in cui l’Agenzia ricollochi temporaneamente il lavoratore in costanza di procedura, la stessa è sospesa per un periodo di tempo corrispondente alla durata della nuova missione e ne deve essere data comunicazione a Formatemp e alla CST competente per territorio. Il periodo residuo potrà essere successivamente utilizzato qualora il lavoratore ricollocato cessi la sua attività lavorativa nell’arco di dodici mesi successivi all’attivazione della procedura.

17. Qualora il lavoratore venga ricollocato in una o più missioni purché attivate senza soluzione di continuità, per un periodo complessivo superiore a dodici mesi e sino a ventiquattro mesi, è prevista una integrazione al periodo di procedura residuo fino ad un massimo di tre mesi, nel caso in cui il residuo sia inferiore. In tale caso, decorso tale periodo residuo, la procedura si intenderà comunque conclusa, senza necessità di esperirne una ulteriore.

L’eventuale integrazione del periodo di procedura residuo viene compensata secondo le modalità previste dal comma * del presente articolo.

18. Qualora il lavoratore torni in disponibilità a seguito di una o più missioni, purché attivate senza soluzione di continuità e di durata complessiva superiore a ventiquattro mesi, sarà necessario attivare una nuova procedura per mancanza di occasioni di lavoro.

19. Le Parti, entro il termine della procedura, devono incontrarsi nuovamente al fine di realizzare il monitoraggio di tutte le attività oggetto dell’accordo.

20. Qualora le attività di riqualificazione definite nell’accordo non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore o dei lavoratori coinvolti, e permanendo la mancanza di occasioni di lavoro, l’Agenzia al termine della periodo di procedura può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo comunicando il licenziamento individuale o plurimo.

Analogamente, in caso di mancato accordo, l’Agenzia può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo al termine del periodo previsto.

In caso di richiesta di attivazione della procedura per lavoratori in missione su più Regioni presso un unico utilizzatore, il previsto accordo è demandato al livello nazionale.

Art. 26 – Apprendistato professionalizzante in somministrazione

1. Rapporto di lavoro dell’apprendista

L’apprendista viene assunto a tempo indeterminato dall’Agenzia mediante un contratto di apprendistato professionalizzante, svolto secondo un percorso formativo eseguito presso il medesimo utilizzatore e redatto in forma scritta, sulla base di quanto previsto in materia dal Testo Unico sull’apprendistato e con specifico riferimento a quanto previsto dall’articolo 24 del presente CCNL.

La retribuzione, l’inquadramento e l’orario di lavoro dell’apprendista sono disciplinati dalle norme del contratto collettivo applicato dall’impresa utilizzatrice, in conformità con quanto previsto dall’articolo 20, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 e dall’art. ** del vigente CCNL ** 2013.

L’eventuale patto di prova potrà essere apposto al momento dell’assunzione secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall’utilizzatore. In ogni caso la sua durata non

potrà essere superiore a quella prevista dall'articolo ** del CCNL ** 2013 per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato ed inquadrati nei gruppi omogenei di riferimento.

2. Piano formativo individuale

Il Piano formativo individuale determina, sulla base della disciplina dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione deve compiere per conseguire la qualifica prevista.

Il Piano formativo individuale è predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore e deve essere sottoposto al Parere di conformità di Forma.Temp entro 30 giorni dall'inizio della missione.

Il Parere di conformità viene rilasciato per iscritto dalla tecnostruttura di Forma.Temp entro 10 giorni dalla presentazione del piano formativo individuale. Il Parere di conformità dovrà far riferimento alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, alla ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento, alla coerenza del piano formativo con la qualifica proposta.

Sulla base della valutazione effettuata la tecnostruttura sottopone il Parere di conformità all'approvazione formale da parte del CdA Forma.Temp che deve esprimersi entro i successivi 30 giorni.

A fronte di specificate motivazioni la tecnostruttura può richiedere all'Agenzia integrazioni o riformulazioni del piano formativo presentato, sospendendo i tempi previsti per il parere di conformità.

In caso di mancata risposta da parte di Forma.Temp entro il predetto termine, il Piano formativo si intende approvato.

Il piano formativo individuale deve riportare tutto il percorso formativo necessario ai fini dell'attribuzione della prevista qualifica professionale e deve essere inviato da Forma.Temp, per conoscenza, alle CST competenti per territorio secondo modalità definite successivamente dalle Parti.

Forma.Temp, sulla base del presente accordo, elabora un Report semestrale sull'apprendistato.

3. Tutor

Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con due tutor, uno nominato dall'Agenzia per il Lavoro ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice.

L'Agenzia per il Lavoro, prima di inviare in missione un apprendista, nomina il Tutor e richiede lo svolgimento di analogo adempimento all'utilizzatore.

Il Tutor nominato dall'utilizzatore deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel piano formativo individuale e che possiedono competenze adeguate ed un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato.

Il Tutor di Agenzia (TDA), individuato nel piano formativo, è un dipendente o un consulente dell’Agenzia per il lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell’apposito Albo istituito presso FormaTemp. Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare, alternativamente, da un’esperienza professionale di durata non inferiore a due anni acquisita in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale o della fornitura di lavoro temporaneo o della ricollocazione professionale o dei servizi per l’impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali.

I previsti requisiti sono successivamente verificabili da Forma.Temp che, in caso carenza, può disporre la cancellazione dall’Albo del tutor.

Ogni Tutor di Agenzia può seguire fino ad un massimo di 50 apprendisti nel loro percorso di qualificazione.

4. Formazione dell’apprendista

L’Agenzia per il lavoro è responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi e, per mezzo del Tutor diretto di Agenzia (TDA), compie le seguenti attività:

- a) definisce, prima dell’avvio in missione e di comune intesa con il lavoratore e l’impresa utilizzatrice, il piano formativo individuale che deve essere sottoposto alla valutazione di Forma.Temp per la relativa verifica di conformità;
- b) comunica al lavoratore, prima dell’inizio della missione, il tutor nominato nell’impresa utilizzatrice;
- c) svolge, con cadenza semestrale e dandone conseguente comunicazione all’utilizzatore, un colloquio con l’apprendista per verificare l’effettiva attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle sue capacità professionali e personali, le difficoltà incontrate, gli eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato;
- d) attesta periodicamente l’effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall’utilizzatore al temine del periodo di apprendistato svolto presso di esso, attribuisce specifica qualifica professionale.

Al termine del periodo di apprendistato l’Agenzia attererà, sulla base di un parere concordato tra i tutor, l’avvenuta formazione dando comunicazione all’apprendista dell’acquisizione della qualifica professionale.

L’Agenzia è tenuta a comunicare, entro 5 giorni a Formatemp, i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica. Tale comunicazione deve essere inviata per conoscenza alla CST competente per territorio secondo modalità definite successivamente dalle Parti.

5. Durata del periodo di apprendistato

Non è consentito recedere dal contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato prima della scadenza del periodo di apprendistato previsto dalla vigente disciplina del CCNL applicato nell’impresa utilizzatrice, ferma restando l’ipotesi di recesso per giusta causa o giustificato motivo.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto di lavoro durante la missione, il periodo di apprendistato si intende prolungato nelle modalità definite dalla disciplina del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal Testo Unico sull'apprendistato.

Lo spostamento del termine finale del periodo di apprendistato deve essere comunicato per iscritto all'apprendista almeno 30 giorni prima della scadenza del termine iniziale, con indicazione del nuovo termine del periodo formativo. Contestualmente il nuovo termine deve essere comunicato alla CST di competenza.

I periodi superiori a 30 giorni, utili ai fini del prolungamento del periodo di apprendistato, devono essere comunicati all'apprendista entro 30 giorni dalla loro maturazione.

A decorrere del rinnovo contrattuale, in caso di interruzione del periodo di apprendistato che non sia riconducibile ad ipotesi di giusta causa, giustificato motivo soggettivo o chiusura aziendale, l'utilizzatore è tenuto a rimborsare in ogni caso l'intera retribuzione piena, ovvero quella prevista per la qualifica professionale di riferimento, per il periodo di apprendistato residuo. Le Parti escludono espressamente l'applicazione della indennità di disponibilità propria dei lavoratori già qualificati assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro.

6. Obbligo di conferma

L'obbligo di conferma previsto dalle norme viene esercitato a chiusura di ogni contratto di apprendistato in concorso con l'utilizzatore.

7. Recesso

L'Agenzia per il lavoro può recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, comunicando per iscritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni a decorrere dal termine del periodo di formazione, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

In caso di mancato recesso comunicato ai sensi del comma 3, il rapporto dell'apprendista prosegue alle dipendenze dell'Agenzia per il lavoro come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ai sensi di quanto previsto dell'articolo 2 del Testo Unico, non è possibile recedere dal rapporto e dal contratto durante il periodo di formazione qualora non sussista la medesima giusta causa o il medesimo giustificato motivo di risoluzione del rapporto e del contratto.

8. Pareri e monitoraggio territoriale

Forma.Temp, su eventuale proposta delle Parti stipulanti, può integrare i profili formativi previsti dal Repertorio delle Professioni ISFOL.

Le Commissioni Sindacali Territoriali (CST) svolgono un ruolo di informazione, confronto e controllo.

Sono tenute ad una costante attività di monitoraggio sulle modalità di attuative dei percorsi di apprendistato, in conformità quanto previsto dai piani formativi individuali.

Con riferimento ai compiti delle Commissioni Sindacali Territoriali (CST) le Parti, congiuntamente a Forma.Temp, elaboreranno specifica regolamentazione al fine di garantirne l'operatività.

9. Bilateralità

In funzione della contribuzione di cui all'art. 12 del D.lgs. 276/2003, le Parti concordano che gli apprendisti possono essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'Agenzia tramite Forma.Temp.

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti sia per l'accesso alle prestazioni Ebitemp che a quelli di iscrizione al fondo previdenziale di settore denominato Fontemp.

10. Per tutto quanto non espressamente regolato dalla presente disciplina trovano applicazione la disciplina collettiva applicata dalle imprese utilizzatrici nonché le norme di legge, con particolare riferimento a quelle contenute nel Testo Unico sull'Apprendistato.

Art. 27 – Classificazione del personale

La classificazione unica dei lavoratori in somministrazione per poter essere armonizzata a quella prevista dai vari Ccnl adottati dalle imprese utilizzatrici, di cui al D.Lgs 276/03, è raggruppata in 3 grandi aree di aggregazione in relazione ai diversi contenuti professionali posseduti.

Anche in relazione a quanto stabilito dal Legge 190/85, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

La classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e non, previste dai Ccnl delle imprese utilizzatrici, quali ad esempio il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e ogni altra normativa in vigore.

Inoltre, una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale richiede, nel continuo, l'identificazione ed eventualmente la definizione di quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione, innovazione tecnologica o organizzativa e alla dinamica professionale, nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente Ccnl.

Quanto sopra, rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica.

Art. 28 – Inquadramenti

1. Considerata la specificità delle professionalità da utilizzare nella somministrazione di lavoro, si conviene di raggruppare i lavoratori in tre grandi gruppi omogenei come di seguito descritti:

- **Gruppo A:** comprende i lavoratori di elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi.
- **Gruppo B:** comprende i lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche.
- **Gruppo C:** comprende i lavoratori qualificati e d'ordine, che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo di altri.

2. Ai fini dell'attribuzione del livello di inquadramento contrattuale per ogni singolo rapporto di lavoro si deve fare riferimento, in coerenza con la sussposta classificazione in gruppi, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previste per le specifiche mansioni di cui al Ccnl delle imprese utilizzatrici.

Art. 29 – Costo del lavoro e scheda di rilevazione dati

Gli strumenti di raccolta dati delle Agenzie dovranno prevedere, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, la presenza di campi di compilazione per la raccolta dei seguenti elementi: CCNL applicato, mensilità aggiuntive, integrativo aziendale, orario di lavoro settimanale, presenza di turnazione e tipologia di turno, ore ferie, rol ed ex-festività annuali, retribuzione delle pause, elementi diretti della retribuzione (paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità) e loro incidenza sugli elementi differiti, premi presenza, indennità varie, premi di risultato, maggiorazioni per ore straordinarie e per turno.

Il contratto individuale di lavoro deve obbligatoriamente essere compilato sulla base di tali elementi rilevati dall'Agenzia nonché riportare la modalità di calcolo della retribuzione definita e comunicata (paga oraria o mensilizzata).

Art. 30 – Trattamento retributivo

1. Al lavoratore 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.

2. 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 mensile quello risultante dalla seguente formula, valida anche per ferie e mensilità aggiuntive:

orario settimanale aziendale x 52

12

3. Definizione del divisore orario mensile di turnisti addetti a ciclo continuo

Nel caso di orari di lavoro svolti su turnazioni, in particolare qualora la missione del lavoratore preveda lo svolgimento dell'attività su turnazioni a ciclo continuo o per turnazioni con ciclicità non settimanale dove non è possibile individuare sempre con esattezza l'orario settimanale aziendale (escludendo i regimi di orario multiperiodale, per le quali l'orario settimanale aziendale è variabile per effetto dell'assorbimento completo o parziale di permessi retribuiti previsti dal CCNL dell'impresa utilizzatrice o da accordi integrativi di secondo livello), la determinazione del divisore orario mensile avverrà facendo riferimento all'orario settimanale convenzionale di 40 ore.

Le ore settimanali utili al raggiungimento dell'orario convenzionale saranno costituite dalle ore ordinarie, dalle assenze retribuite, dalle festività e dall'aggiunta di eventuali ulteriori permessi retribuiti. Per la maturazione di ROL/Ex festività non assorbiti si rimanda a quanto disposto nel comma 5.

Ferma restando la retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate, l'eventuale presenza su turni che comportasse il superamento della 40esima ora ordinaria su una o più settimane di lavoro sarà compensata nell'ambito del ciclo di turnazione previsto se effettuato per intero.

In caso di missione non corrispondente alla durata del ciclo le prestazioni eccedenti le 40 ore andranno retribuite per intero o, diversamente, qualora le prestazioni siano inferiori dovrà essere comunque garantita la retribuzione corrispondente alle 40 ore.

4. La definizione della paga oraria avviene secondo la seguente formula:

Retribuzione mensile

Divisore orario mensile

5. 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 di orario ridotto, vigenti nell'azienda utilizzatrice.

6. I divisori contrattuali previsti dai Ccnl 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.

7. 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 successive 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 * e computata come segue:

Retribuzione lorda globale di fatto

x 0,0833

Divisore Orario Mensile

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

B) Maturazione degli istituti

La maturazione di ferie, permessi retribuiti e riduzioni di orario di lavoro, nella misura prevista dai singoli Ccnl applicati dall'impresa utilizzatrice, avverrà applicando per ciascuno dei tre istituti la seguente formula:

Ore annue spettanti

x (ore lavorate + ore dovute*)

Divisore Orario Mensile x 12

*Sono «ore dovute» quelle non lavorate ma retribuite, in virtù di legge o di contratto che danno diritto alla maturazione dell'istituto.

8. Premi di produzione o di risultato

In coerenza con il principio di parità di trattamento, i premi di produzione o di risultato previsti dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore sono corrisposti ai lavoratori somministrati in costanza di missione e proporzionalmente al lavoro svolto, secondo i tempi e le modalità previsti dagli accordi stessi. Qualora non fosse possibile erogare tali premi in costanza di missione in quanto legati a obiettivi e/o risultati non determinati nell'arco temporale della missione stessa ma comunque dovuti, i premi saranno corrisposti ai lavoratori somministrati sulla base di quanto erogato a tale titolo l'anno precedente ai dipendenti dell'utilizzatore.

Gli accordi di produttività, in conformità all'Accordo Interconfederale del 24 aprile 2013, potranno essere sottoscritti tra le Agenzie e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

9. TFR

Si conviene che il pagamento del TFR avvenga in coincidenza con il pagamento dell'ultima busta paga di retribuzione ordinaria con la rivalutazione basata sull'ultimo coefficiente disponibile.

Per quel che riguarda la maturazione dei ratei di TFR, ferme restando le previsioni di legge, solo in caso di missioni di durata inferiore a 15 giorni, qualora fosse riattivata una 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.

Tale ipotesi ricorre esclusivamente in caso di reiterazione, da parte della stessa Agenzia, della missione con lo stesso utilizzatore, con la medesima mansione e inquadramento.

Il computo relativo all'ammontare del rateo dovrà essere effettuato con la retribuzione in atto nella seconda missione.

10. Festività

La retribuzione delle festività infrasettimanali viene calcolata moltiplicando l'orario lavorativo giornaliero previsto per la paga oraria come definita al comma 3 del presente articolo.

Con riferimento al periodo di festività natalizia, qualora una missione di durata di almeno due mesi si concluda nell'arco dei 2 giorni antecedenti il 25 dicembre e venga rinnovata entro i 14 giorni di calendario successivi alla cessazione della missione, al lavoratore in somministrazione, a titolo di miglior favore, vengono retribuite al 100% le festività del 1 e 6 gennaio. Qualora tale missione venga rinnovata e cessata entro il mese di dicembre, al lavoratore in somministrazione, a titolo di miglior favore, vengono retribuite al 50% le festività del 25 e 26 dicembre. In tal caso la eventuale retribuzione di cui al comma precedente, relativa alle festività del 1 e 6 gennaio, si riduce al 50%.

In sostanza, nella concreta applicazione dell'istituto in parola, sono rinvenibili tre ipotesi:

- a) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre e con successiva missione riattivata entro il 6 o 7 gennaio: in questo caso si ha diritto al trattamento (pagamento delle festività del 1 e 6 gennaio al 100% e nessun trattamento è dovuto per il 25 o 26 dicembre);
- b) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre e con successiva missione riattivata dopo il 26 (ad esempio il 27) ma con cessazione entro il 31 dicembre: in questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e nessun trattamento è dovuto per il 1 e il 6 gennaio;

- c) lavoratori con prima missione che cessa il 24 dicembre, con successiva missione riattivata dopo il 26 (ad esempio il 27) ma con cessazione entro il 31 dicembre e nuova riattivazione di missione entro il 6 o 7 gennaio: in questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e del 1 e 6 gennaio al 50%.

Con esclusione della festività natalizia, 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.

Tale ipotesi ricorrono esclusivamente in caso di reiterazione, da parte della stessa Agenzia, della missione con lo stesso utilizzatore con la medesima mansione e inquadramento.

11. La liquidazione dei ratei, relativa all'intera missione, deve avvenire alle normali scadenze previste presso le aziende utilizzatrici o alla cessazione del rapporto di lavoro se antecedente alle scadenze citate, sulla base del valore della retribuzione del mese in cui i ratei stessi vengono erogati.

12. Scatti di anzianità

Per tutti i lavoratori gli scatti di anzianità sono erogati in conformità al raggiungimento dei periodi di maturazione previsti dal ccnl dell'utilizzatore anche nei casi di missioni rinnovate nell'arco di 15 giorni. Il periodo previsto per la maturazione degli scatti di anzianità è riportato sul contratto di assunzione del lavoratore.

13. All'atto del pagamento della retribuzione viene consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente, recante l'indicazione analitica dei seguenti dati:

- ApL ed estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro;
- nome, cognome e codice fiscale del lavoratore;
- mese cui la retribuzione si riferisce;
- singole voci e importi costituenti la retribuzione stessa (paga base, indennità di contingenza ecc.), nonché l'elencazione delle trattenute;
- indicazione delle ore di assemblea maturate e fruite nell'anno solare.

14. I periodi orari e gli importi maturati devono essere indicati con chiarezza nella busta paga mensile.

Nella busta paga relativa alla retribuzione mensile non sono erogati i ratei maturati relativi a:

- ferie maturate e non godute;
- rol maturati e non goduti;
- festività sopprese;
- tredicesima e quattordicesima maturate;
- tfr maturato.

Nei contratti con MOG invece le festività sopprese, i rol maturati e non goduti e i ratei maturati di tredicesima e quattordicesima mensilità devono essere erogati nella busta paga relativa alla retribuzione mensile. In tale modalità contrattuale non sono erogati i soli ratei relativi alle ferie maturate e non godute e al Tfr maturato.

15. La retribuzione relativa alle missioni terminate nel mese e a quelle in corso al termine dello stesso, è corrisposta ai lavoratori entro il giorno 15 del mese successivo, con contestuale consegna della busta paga.

16. In caso di contestazione su uno o più elementi della retribuzione, sia in pendenza di rapporto di lavoro, sia dopo l'estinzione dello stesso, deve essere corrisposta al lavoratore la parte di retribuzione non contestata.

17. Ferie

Il lavoratore può usufruire delle ferie maturate per le missioni pari o superiori a 3 mesi e, comunque, di almeno un giorno per le missioni entro i 3 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'utilizzatore.

Ai fini del raggiungimento del requisito stesso, in caso di missioni reiterate presso lo stesso utilizzatore, i periodi di missione sono cumulati.

18. Cassa integrazione in deroga

Nelle ipotesi di accesso alla Cassa Integrazione in deroga, l'Agenzia è tenuta ad un'integrazione fino al 100% della retribuzione qualora ciò sia previsto per i dipendenti dell'utilizzatore. L'accordo sindacale è attivabile solo in presenza dell'accordo, o della domanda di cassa, attivati presso l'azienda utilizzatrice. Tale accordo deve essere definito dalla Parti stipulanti il presente CCNL in concomitanza dell'accordo stipulato presso l'utilizzatore.

19. Retribuzione mensilizzata

Al fine di garantire adeguata trasparenza ed equiparazione con i dipendenti degli utilizzatori, alle ApL è consentito poter applicare, in alternativa al sistema della paga oraria con divisore unico, il metodo della retribuzione mensilizzata (ovvero la modalità di calcolo applicato dall'utilizzatore).

Una volta effettuata, tale scelta di metodo di calcolo diventa definitiva e non opzionabile volta per volta per ogni singolo utilizzatore.

Le Agenzie che scelgono questo criterio devono comunicarlo alle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente CCNL.

Qualora l'Agenzia che applica il sistema della paga oraria con divisore unico ritenga necessario, in casi particolari e specifici, applicare il metodo della retribuzione mensilizzata è tenuta a comunicar lo prima dell'inizio della missione, con motivazione espressa, alle organizzazioni sindacali nazionali o territoriali per quanto di competenza, al fine di addivenire entro 5 giorni ad un esame congiunto della situazione.

La retribuzione dei lavoratori viene quindi determinata in misura fissa mensile sulla base delle tabelle retributive dei diversi CCNL degli utilizzatori integrate da accordi collettivi territoriali, aziendali o individuali.

Il criterio generale di calcolo prevede l'utilizzo del divisore giornaliero 26 dell'utilizzatore.

Nel caso di frazione di mese, la retribuzione di una giornata di lavoro dovrà essere moltiplicata per il coefficiente 1,2 in caso di settimana lavorativa su 5 giorni e, invece, per il coefficiente pari a 1 nel caso di settimana lavorativa distribuita su 6 giorni. Si precisa che nel caso di frazioni di mese andranno pagate le giornate effettivamente lavorate e contrattualmente dovute (es. due settimane lavorate, pari ad 80 ore, andranno retribuite come 12 giornate, utilizzando il divisore 26, e non detraendo dal coefficiente mensile dell'utilizzatore le ore non lavorate).

I divisori contrattuali previsti dai CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati, ai fini della parità di trattamento, per la sola 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.

Per quanto riguarda la maturazione e la liquidazione dei ratei per ferie, permessi, riduzione d'orario e per le mensilità aggiuntive, nonché per la maturazione e liquidazione del premio di produzione e risultato verrà applicato quanto previsto dal presente CCNL.

Qualora il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda la paga oraria (es. edilizia operai, operai agricoli, colf e badanti,...) le paghe dei lavoratori in somministrazione dovranno comunque essere elaborate in forma oraria con il criterio del divisore unico.

Art. 31 – Clausola sociale

Nel caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, l'Agenzia è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso.

La durata dei contratti di lavoro sarà pari a quella definita contrattualmente con l'ente appaltante. Tale previsione si estende ai settori privati qualora disciplinati dal CCNL dell'utilizzatore.

In ogni caso l'Ente o l'utilizzatore sono comunque tenuti al rispetto di quanto previsto in via generale dall'articolo 21, comma 1 lettera i), del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e sue successive modificazioni con particolare riferimento all'obbligo di rimborsare all'Agenzia tutti gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

L'Agenzia, entro 30 giorni dalla scadenza dell'appalto, informa le OO.SS nazionali o territoriali stipulanti il presente CCNL rispetto alla applicazione della clausola sociale a seconda dell'ambito di riferimento.

Le Parti concordano di definire successivamente le modalità di monitoraggio della clausola sociale.

Art. 32 – Disponibilità

1. I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano attività presso aziende utilizzatrici, restano a disposizione dell'ApL e hanno diritto a percepire una indennità mensile di disponibilità, erogata direttamente dall'Agenzia con un importo di 750 euro mensili al lordo delle ritenute di legge e comprensiva del Tfr.

I periodi trascorsi in disponibilità non sono utili ai fini della maturazione dei seguenti istituti: ferie, riposi, riduzioni di orario, tredicesima e quattordicesima mensilità.

2. L'indennità è divisibile in quote orarie ed è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa, anche presso l'ApL, di durata inferiore al mese. In tale ipotesi l'indennità deve essere corrisposta in ratei per ogni giornata di disponibilità comprese le festività.

Qualora il lavoratore a seguito dell'attività prestata nel mese percepisca una retribuzione linda inferiore all'importo mensile lordo stabilito a titolo di indennità di disponibilità, quest'ultima è corrisposta fino a concorrenza della stessa.

In caso di assunzione part-time, l'indennità di disponibilità deve essere riparametrata in funzione dell'orario ridotto previsto nel contratto al momento dell'assunzione e comunque non può essere inferiore a 375 euro (ovvero al 50% dell'indennità di disponibilità piena). Al lavoratore deve essere esplicitato con chiarezza il periodo di disponibilità part-time.

Qualora il lavoratore abbia svolto una missione con orario superiore a quello risultante dal part-time contrattualmente previsto al momento della prima assunzione, l'indennità di disponibilità deve essere riparametrata in funzione del nuovo orario di lavoro svolto.

3. Nei periodi di disponibilità il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro contrattualmente previsto ed è tenuto ad iniziare l'attività lavorativa trascorse 24 ore successive alla chiamata.

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato in disponibilità valgono le seguenti norme disciplinari, secondo le procedure previste dal CCNL, nelle le ipotesi di:

- rifiuto non giustificato del colloquio che risulti da comunicazioni tracciabili: passibile di ammonizione scritta
- rifiuto non giustificato del percorso formativo anche per irreperibilità: passibile di sospensione della indennità fino di un massimo di 3 giorni nel caso di prima comunicazione e risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità;
- rifiuto non giustificato della proposta lavorativa congrua ai sensi del ccnl anche per irreperibilità: passibile di sospensione della indennità fini di un massimo di 5 giorni nel caso di prima comunicazione e risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità;

Art. 33 – Periodo di prova

A) Lavoratori a tempo determinato

1. È consentito apporre un periodo di prova per ogni singola missione; nel caso di successive missioni intervenute entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro precedente, presso la stessa impresa utilizzatrice e con le medesime mansioni, non è consentito apporre il periodo di prova. Anche in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato il periodo di prova non deve essere apposto.

2. La previsione del periodo di prova deve risultare per iscritto nel contratto di prestazioni di lavoro in somministrazione.

3. Il periodo di prova è determinato in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dall'inizio della missione.

4. In ogni caso il periodo di prova non può essere inferiore a 1 giorno e superiore a 11 per missioni fino a 6 mesi nonché a 13 per quelle superiori a 6 mesi ed inferiori a 12 e 30 giorni di calendario nel caso di missioni che prevedano un contratto di assunzione pari o superiore a 12 mesi. Resta inteso che per le missioni di durata inferiore a 15 giorni può essere stabilito un solo giorno di prova. Le frazioni inferiori a 15 giorni si arrotondano all'unità superiore.

6. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

In caso di dimissioni o licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore spetta la retribuzione per le ore lavorate.

B) Lavoratori a tempo indeterminato

1. Ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo indeterminato si applicano nello specifico i seguenti periodi massimi di prova:

- Gruppo A: 6 mesi di calendario
- Gruppo B: 50 giorni di servizio effettivo
- Gruppo C: 30 giorni di servizio effettivo

I giorni trascorsi in disponibilità non si computano come giorni lavorativi.

Art. 34 – Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

- 1) Fino a cinque anni di servizio compiuto:
Gruppo A: 60 giorni di calendario;
Gruppo B: 30 giorni di calendario;
Gruppo C: 20 giorni di calendario.
- 2) Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio:
Gruppo A: 90 giorni di calendario;
Gruppo B: 45 giorni di calendario;
Gruppo C: 30 giorni di calendario.
- 3) Oltre i dieci anni di servizio compiuti:
Gruppo A: 120 giorni di calendario;
Gruppo B: 60 giorni di calendario;
Gruppo C: 45 giorni di calendario.

Per i lavoratori di cui alla procedura prevista all'articolo 25, il preavviso è pari a 10 giorni di calendario indipendentemente dall'anzianità di servizio del lavoratore e dal gruppo di appartenenza.

Art. 35 – Indennità sostitutiva del preavviso i per lavoratori a tempo indeterminato

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118, c.c., in caso di mancato preavviso al lavoratore è corrisposta una indennità equivalente a un importo giornaliero, ottenuto dividendo la somma delle retribuzioni e dell'indennità di disponibilità degli ultimi 12 mesi per 365 giorni, e moltiplicando il risultato per i giorni di preavviso spettanti secondo quanto stabilito nell'art. 34.

Art. 36 – Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato

In caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore rispetto alla data di scadenza prevista nel contratto iniziale o nelle successive proroghe, è stabilita una penalità di risoluzione in capo allo stesso; tale penalità viene calcolata in 1 giorno ogni 15 di missione residua non ancora effettuata, per un massimo di:

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

Tale disposizione non si applica alle risoluzioni che si verificano nei primi 15 giorni del rapporto di lavoro. In caso di comunicazione preventiva del recesso anticipato, in misura pari al numero di giornate di penale imputabili, la stessa non viene applicata.

Art. 37 – Trattamento economico di malattia

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alle normali scadenze dei periodi di paga ad un trattamento economico a carico del datore di lavoro, ad integrazione dell'indennità a carico dell'Inps, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

Per tutti i lavoratori in somministrazione:

per i periodi di malattia e nei limiti di scadenza del contratto è liquidato un trattamento economico così determinato:

- 100% della normale retribuzione giornaliera netta per i primi tre giorni di malattia;
- 75% della normale retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;
- 100% dal 21° giorno in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

2. Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perdurando la malattia, il lavoratore ha diritto, nei limiti della conservazione del posto, all'indennità di disponibilità contrattualmente prevista.

3. Per i lavoratori in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, in presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia, le indennità Inps vengono anticipate dall'ApL unitamente alle integrazioni previste nei commi precedenti.

4. Qualora, in presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia, l'Agenzia non possa anticipare la relativa indennità per disposizione dell'Inps, è tenuta in ogni caso a corrispondere alle normali scadenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui ai commi precedenti.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inps non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

Art. 38 – Perdita del trattamento economico di malattia

1. Il ritardato invio del certificato medico (protocollo) e/o l'impossibilità di effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause addebitabili al lavoratore, comportano, salvo comprovati casi di impedimento da parte del lavoratore ad attenersi ai termini previsti, la riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'Inps.

2. Il mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie di reperibilità, oltre all'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 14, comporta l'obbligo dell'immediato rientro nell'azienda utilizzatrice.

3. In caso di mancato rientro, l'assenza è considerata ingiustificata.

Art. 39 – Periodo di comporto

1. Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

Per i soggetti con disabilità, destinatari delle previsioni contenute nell'articolo 3, comma 3 della Legge 104/92, i permessi per cura sono esclusi dal computo dei periodi di malattia.

2. La conservazione del posto è prolungata, a richiesta scritta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal lavoratore i regolari certificati medici;
- b) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa senza retribuzione».

3. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento.

4. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto di lavoro stesso.

Art. 40 – Obblighi del lavoratore in caso di malattia

Il lavoratore, non oltre il terzo giorno di calendario, deve consegnare o far pervenire alla ApL il certificato medico (protocollo) attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa.

2. In caso di prolungamento del periodo di malattia il lavoratore ha l'obbligo di far pervenire, entro 24 ore e con le stesse modalità di cui al punto precedente, la successiva certificazione medica.

3. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.
4. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
5. Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato alla ApL.

Art. 41 – Infortunio

1. Le ApL sono tenute ad assicurare presso l'Inail, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i lavoratori in somministrazione soggetti all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Art. 42 – Trattamento economico di infortunio

1. Ai sensi dell'art. 73, Dpr 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.
2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.
3. In presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di infortunio le indennità Inail vengono anticipate dall'Agenzia.
Qualora, a seguito del riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Inail, l'Agenzia non possa anticipare la relativa indennità per disposizione dell'Inail, è tenuta in ogni caso a corrispondere alle normali scadenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui ai commi precedenti. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge

Art. 43 – Prestazioni integrative

Per i lavoratori in somministrazione, nei casi di malattia o infortunio, sono previste prestazioni integrative a carico della bilateralità secondo l'allegato * al contratto.

Art. 44 – Normativa in caso di malattia o infortunio non sul lavoro

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia della propria assenza all'ApL da cui dipende nella giornata in cui si verifica l'evento. In caso di mancata comunicazione, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa è considerata ingiustificata.
2. Nell'ipotesi di continuazione della malattia il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata comunicazione all'ApL da cui dipende.
3. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti, nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

Art. 45 – Interruzione della missione

Nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza prefissata per cause diverse da mancato superamento del periodo di prova o da sopravvenienza di giusta causa di recesso, fermo restando la corresponsione integrale del trattamento economico originariamente previsto, l'ApL può sottoporre al lavoratore le seguenti ipotesi:

- a) essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente Contratto, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le Oo.Ss. stipulanti il presente Contratto, presso la medesima ApL;
- b) partecipare a interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali in ambito territoriale, come definito dall'art. 14.

Art. 46 – Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti

Al fine di consentire il trasferimento di informazioni utili a permettere un corretto e proficuo avvicendamento tra il lavoratore sostituito e il sostituto è consentito anticipare l'assunzione del lavoratore in somministrazione per un periodo di 30 giorni, fermo restando quanto previsto nel contratto collettivo dell'utilizzatore. Altresì è possibile posticipare la cessazione del rapporto del sostituto rispetto alla data prevista fino a 30 giorni.

Art. 47 – Proroghe

1. La materia delle proroghe è di esclusiva competenza del presente Contratto Collettivo. Con riferimento al dettato previsto all'art. 22, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs 276/03, il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per 6 volte nell'arco di 36 mesi. Il periodo temporale dei 36 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione, fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione.
2. Il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore e, ai soli fini probatori, deve essere formalizzato con atto scritto. Le proroghe sono da intendersi continuative, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro.
3. Resta inteso che, nei casi di somministrazione per la sostituzione di lavoratori assenti, il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato le assenze.
4. L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga va fornita, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata, e comunque mai inferiore a 2 giorni.

Art. 48 – Assunzione o trasformazione del contratto a tempo indeterminato

1. A fronte di un contratto di somministrazione a tempo determinato viene riconosciuto un incentivo di 750 euro alla Agenzia che assume il lavoratore a tempo indeterminato, indipendentemente si tratti di assunzione "ab initio" o trasformazione. Tale incentivo viene erogato trascorsi 12 mesi dall'assunzione e successivamente riconosciuto ogni 12 mesi fino ad un massimo di 36 mesi dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

2. Per tali incentivi saranno utilizzate, fino a capienza, le risorse pari al 25% del contributo contrattuale annuo versato ad EBITEMP riferito ai tempi determinati. A titolo di ulteriore incentivo, quota parte della contribuzione attualmente destinata al fondo di sostegno al reddito, sarà utilizzata per la formazione professionale.
3. E' vietato il licenziamento per i 12 mesi successivi all'assunzione a tempo indeterminato, comprensivi della prevista procedura per mancanza di occasioni di lavoro e fatte salve le

ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, solo per i lavoratori per i quali sia stato percepito l'incentivo normativo.

4. Nelle ipotesi di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) è fatto obbligo di stipula del solo contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione delle ipotesi di sostituzione.

Art. 49 – Regime transitorio

Il sistema di trasformazione a tempo indeterminato, previsto dall'articolo 43 del CCNL 24 luglio 2008, viene interamente sostituito con il sistema incentivante previsto nel precedente articolo.

In via transitoria le previsioni di cui all'articolo 43 del CCNL 24 luglio 2008, riportato in nota*, si applicano entro la vigenza del presente CCNL ai lavoratori in somministrazione che abbiano maturato 24 mesi continuativi o 30 cumulativi alla data del 30 settembre 2012.

Art. 50 – Proposta di lavoro congrua

1. Le parti concordano che per proposta congrua si intende l'offerta di lavoro che sia professionalmente equivalente alla precedente oppure, 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 15% rispetto alla media relativa ai tre migliori trattamenti retributivi percepiti nelle missioni svolte nei 12 mesi precedenti, e che sia in un luogo distante non più di 50 Km o comunque raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici dalla residenza del lavoratore.

2. Il lavoratore, entro 30 giorni dall'offerta di lavoro da parte dell'Agenzia, può richiedere l'accertamento della congruità della proposta alla Commissione Sindacale Territoriale.

Art. 51- Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito (MOG)

1. Premessa

Le Parti con il presente contratto intendono sperimentare una modalità propria di utilizzo del contratto di somministrazione di lavoro, al fine esclusivo di ricondurre altre tipologie contrattuali flessibili, occasionali o accessorie (come ad esempio il lavoro intermittente, ripartito, a progetto, occasionale o accessorio) alla somministrazione di lavoro in quanto forma contrattuale più tutelante e garantita, nonché per agevolare l'utilizzo della somministrazione di lavoro in alcune aree aziendali o settori che maggiormente necessitano di rapporti di lavoro compatibili con le reali esigenze produttive ed organizzative delle aziende utilizzatrici.

In tal senso le Parti, in via sperimentale, individuano i settori (Ateco) del Turismo, GDO, Logistica, Alimentare, Agricoltura, TLC e Servizi alla Persona nei quali, per periodi determinati, è consentito stipulare contratti di somministrazione di lavoro per esigenze, di carattere tecnico, produttivo o organizzativo, finalizzate ad incrementare la forza lavoro delle aziende utilizzatrici che operano in contesti connotati da una necessaria modulazione flessibile della prestazione.

2. Definizione

Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata minima di 3 mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, garantendo

al lavoratore una retribuzione minima pari al 25% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

3. Nel contratto di lavoro viene indicata la fascia oraria di riferimento secondo la suddivisione:

- antimeridiana (6/14)
- postmeridiana (14/22)
- serale notturna (22/6)
- fascia oraria alternativa: massimo 6 ore da specificare nel contratto di assunzione.

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

L'attività lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore in funzione delle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore: l'orario e/o il giorno della prestazione dovranno essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 24 ore prima dell'inizio dell'attività stessa.

Il lavoratore, nell'ambito della fascia prevista contrattualmente e fino al limite del monte ore stabilito contrattualmente, dovrà prestare la propria disponibilità alla chiamata: in caso di rifiuto giustificato non vi è obbligo di retribuzione minima.

Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia contrattualmente prevista, si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL.

Qualora venga richiesta una attività lavorativa al di fuori della fascia oraria contrattualmente prevista non vi è obbligo di disponibilità da parte del lavoratore.

4. Viene ammesso esclusivamente il sistema di calcolo retributivo su base oraria.

5. Le ore eccedenti il monte ore minimo garantito rappresentano comunque lavoro ordinario fino a concorrenza del normale orario di lavoro a tempo pieno applicato nell'azienda utilizzatrice: tali ore eccedenti non sono soggette a maggiorazione e non prevedono per il lavoratore alcun obbligo di disponibilità alla chiamata dell'Agenzia.

La retribuzione corrisposta per le ore eccedenti matura tutti gli istituti di legge e di contratto al pari dell'ora ordinaria.

Le ore che superano il normale orario di lavoro a tempo pieno rappresentano lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto dal contratto collettivo effettivamente applicato nell'azienda utilizzatrice.

6. Tutti gli elementi diretti, indiretti e differiti devono essere liquidati mensilmente al lavoratore con la retribuzione di riferimento. I ratei di ferie maturate e non godute e il TFR devono essere liquidati alla fine del rapporto di lavoro.

7. Nelle ipotesi di superamento medio, nell'arco di sei mesi presso lo stesso utilizzatore, del 20% del monte ore garantito mediante utilizzo di ore eccedenti, si procederà ad un incremento in misura fissa pari al 10% delle stesse ore eccedenti.

8. Il periodo di prova è ammesso nei limiti e con le modalità previste per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo pieno ed è esigibile esclusivamente entro l'arco del primo mese di missione.

In caso di dimissioni da parte del lavoratore non è prevista la penalità di risoluzione anticipata del rapporto di cui al disposto contrattuale.

9. I contratti di somministrazione a tempo determinato con monte ore garantito (MOG) sono obbligatoriamente sottoposti ad attività di monitoraggio demandate alle CST competenti per territorio.

In considerazione del carattere sperimentale dell'istituto per i primi 18 mesi l'attività di monitoraggio verrà svolta dalla Commissione Paritetica Nazionale. Le Parti si incontreranno semestralmente per valutare i primi esiti della sperimentazione riservandosi le opportune modifiche rispetto agli aspetti normativi e agli ambiti di applicazione.

A tal fine, contestualmente all'avvio dei rapporti di lavoro in MOG, l'ApL invia alla Commissione Paritetica Nazionale il modulo informativo di cui all'allegato *.

Art. 52 – Norme disciplinari

1. Il lavoratore in somministrazione è tenuto a rispettare le disposizioni previste dai contratti collettivi e dai regolamenti delle imprese utilizzatrici, a norma dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dall'art.20, comma 2, D.Lgs. 276/03.

2. L'ApL provvede, inoltre, ad affiggere nei locali della sede e degli uffici periferici, copia del presente Ccnl, in modo da consentire ai lavoratori in somministrazione di prendere conoscenza delle norme disciplinari specifiche delle ApL.

3. In relazione alla particolare natura dell'attività, il datore di lavoro deve aver cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare ogni possibile equivoco circa le persone alle quali ciascun lavoratore è tenuto a rivolgersi in casi di necessità o dalle quali ricevere le disposizioni.

4. Il lavoratore deve svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, deve osservare scrupolosamente l'orario di lavoro nonché conservare la più assoluta riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.

5. L'inoservanza da parte dei lavoratori in somministrazione comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze:

a) ammonizione verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore all'importo di 4 ore di lavoro;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni.

6. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente, non appena il datore di lavoro abbia ricevuto dall'impresa utilizzatrice gli elementi necessari per la formalizzazione dell'addebito.

7. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore e, in copia, all'impresa utilizzatrice, in forma scritta entro 5 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo diverso termine superiore previsto dal contratto collettivo e dai regolamenti delle imprese utilizzatrici.

8. In caso di addebiti di particolare gravità, che possono prefigurare il licenziamento per giusta causa, l'ApL può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato.

9. Qualora nel corso della procedura sopra descritta, il rapporto di lavoro venga a cessare per scadenza del termine, i provvedimenti di ammonizione e di multa possono comunque essere adottati dal datore di lavoro, fatte salve le possibilità di ricorso del lavoratore.

10. Per i lavoratori in disponibilità assunti a tempo indeterminato valgono le norme disciplinari previste nell'articolo 27 del presente contratto, secondo le modalità previste dal presente articolo.

Art. 53 – Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato

A) Recesso ex art. 2118

1. Ai sensi dell'art. 2118, c.c., qualora si verifichino le condizioni per la risoluzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo (raggiungimento dell'età pensionabile, superamento del periodo di comporto ecc.) ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini del preavviso di cui all'art. 29 del presente Ccnl.

B) Recesso ex art. 2119 c.c.

2. Ai sensi dell'art. 2119, c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato o, senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

3. La comunicazione deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

4. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano fra le cause di cui alla precedente lettera b) del presente articolo:

- la recidiva nella non osservanza dell'obbligo di cui al quarto capoverso dell'art. 31;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocimento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori, o verso il personale dell'impresa utilizzatrice incaricata del coordinamento, accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'ApL / utilizzatrice o di terzi;
- l'esecuzione di lavoro nell'impresa per conto proprio o di terzi senza il permesso del soggetto referente dell'impresa utilizzatrice;
- assenza ingiustificata per oltre tre giorni consecutivi o cinque nell'anno solare.

5. L'ApL comunica per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie da comunicarsi nei cinque giorni successivi alla contestazione.

Ove venga applicato il licenziamento per giusta causa esso, in caso di applicazione dell'art. 44, comma 8, ha effetto dal momento della disposta sospensione.

6. Se il contratto è a tempo indeterminato, al lavoratore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui all'art. 30.

C) Normativa

7. Nelle imprese comprese nelle sfere di applicazione della Legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e della Legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente Contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e lettera b) del presente articolo) o per «giustificato motivo con preavviso», intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

8. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. In caso di licenziamento per «giustificato motivo con preavviso» il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto a indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

9. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui sopra è inefficace.

10. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

D) Codice disciplinare

11. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nell'art. 31 del presente Ccnl, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali delle agenzie per il lavoro in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nelle bacheche esposte in luogo facilmente accessibile.

E) Nullità del licenziamento

12. Ai sensi delle leggi vigenti, il licenziamento determinato da ragioni di genere, etnia, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

F) Nullità del licenziamento per matrimonio

13. Ai sensi dell'art. 1 della Legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice intimato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio, il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto seguia la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

14. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ovvero: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

15. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alle norme di legge.

G) Risoluzione consensuale e dimissioni

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in funzione e secondo quanto previsto dalla legge, può essere effettuata nelle sedi sindacali territoriali delle OO.SS firmatarie.

Art. 54 – Penalità

In caso di mancata applicazione delle previsioni contrattuali, inerenti l'iscrizione per delega sindacale o di reiterate inadempienze delle norme contrattuali, si determina il mancato accesso dell'Agenzia alle azioni di sistema e agli incentivi contrattuali.

Tale inadempienza viene valutata dalla Commissione Paritetica Nazionale che si convoca anche su richiesta di una sola organizzazione sindacale.

Art. 55 – Diffusione del contratto

Le parti convengono che copia del contratto sarà fornita a ogni lavoratore in carica e successivamente a ogni lavoratore nella prima missione.

A tal fine si procederà alla stampa periodica dello stesso con i relativi costi a carico della bilateralità.

Art. 56 – Decorrenza e durata

L'entrata in vigore del presente CCNL è fissata al 1 gennaio 2014 e ha validità triennale. Resta ferma la piena validità del presente Contratto fino al successivo rinnovo.

Dichiarazione a verbale

Le parti, al fine di assicurare l'effettiva ed immediata attuazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 37 e comma 3 dell'articolo 42 del presente contratto, concordano di affidare ad una commissione congiunta il compito di prendere contatti con l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e con l'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro, al fine di concordare una procedura idonea a consentire l'anticipazione delle indennità previste dalle norme di legge secondo le modalità stabilite nei citati articoli 37 e 42.

ALLEGATO * **PRESTAZIONI**

PREMESSA

Le prestazioni sono erogate da EBITEMP e da FORMATEMP, per quanto di competenza, in favore dei lavoratori in somministrazione.

La relativa modulistica sarà disponibile presso le sedi e gli sportelli delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, delle ApL nonché sul sito di EBITEMP e FORMATEMP.

MATERNITÀ

Alle lavoratrici in gravidanza viene riconosciuta una indennità una tantum di 2.250 euro, erogata da EBITEMP secondo quanto previsto e disciplinato nell'articolo 12 del presente Ccnl, a fronte della presentazione della relativa documentazione e qualora alle stesse non spetti l'indennità Inps relativa alla maternità obbligatoria.

Alle lavoratrici madri in costanza di una missione pari o superiore a sette giorni e con un'anzianità di almeno 3 mesi, è riconosciuto inoltre, a carico di EBITEMP, un contributo di 100 euro mensili per le spese di asilo nido fino al terzo anno di età del bambino.

SOSTEGNO AL REDDITO

Ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato che risultino disoccupati da almeno 45 giorni e che comunque abbiano lavorato almeno 6 mesi nell'arco degli ultimi 12 viene riconosciuto, un contributo una tantum a titolo di sostegno al reddito d'importo pari ad una indennità di disponibilità. I lavoratori che si trovino nelle predette condizioni possono presentare, entro 45 giorni dalla maturazione dei requisiti, la domanda per l'indennità a FORMATEMP allegando la certificazione dello stato di disoccupazione, rilasciata dal Centro per l'Impiego, nonché la documentazione relativa ai rapporti di lavoro.

Sostegno al reddito: le parti si impegnano alla revisione della misura di sostegno al reddito, sulla base di verifiche di sostenibilità, finalizzata all'ampliamento della platea ai non percettori ed alla rimodulazione per i percettori di prestazioni pubbliche.

MOBILITÀ TERRITORIALE

In caso di trasferimento del lavoratore per esigenze connesse alla attività lavorativa è previsto un contributo una tantum per la mobilità territoriale, fino ad un massimo di 700 euro a carico di EBITEMP, qualora sia riconosciuto dalla ApL un contributo pari ad almeno il doppio di quello previsto. Tale contributo viene riconosciuto anche nelle ipotesi di trasferimento del lavoratore in disponibilità. Qualora il trasferimento avvenga a fronte di una assunzione a

tempo indeterminato viene riconosciuto un contributo una tantum fino ad un massimo di 1.000 euro, con le stesse modalità di cui in precedenza.

TUTELA SANITARIA

EBITEMP riconosce rimborsi e sussidi per far fronte alle spese sanitarie sostenute dai lavoratori, dai figli e dal coniuge fiscalmente a carico.

Tale prestazione viene erogata in costanza di missione nonché per i 120 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, nel caso in cui la missione sia superiore a 30 giorni o nel caso in cui sia superiore a 30 giorni la durata complessiva delle missioni svolte nell'arco di 120 giorni di calendario.

A tal fine viene riconosciuto un rimborso pari al 100% del ticket sanitario.

Viene riconosciuto, a fronte di uno specifico prontuario e del regolamento, un rimborso delle spese per grandi interventi chirurgici, cure odontoiatriche e protesi, nonché sussidi per altri ricoveri.

TRATTAMENTO ECONOMICO AGGIUNTIVO PER INFORTUNI SUL LAVORO

EBITEMP riconosce ai lavoratori in somministrazione, a suo insindacabile giudizio, in caso di infortunio sul lavoro, un'indennità:

- per invalidità temporanea, conseguente a infortunio che proseguia oltre la scadenza della missione, fino ad un massimo di 6.300 euro in funzione della tipologia e della gravità delle lesioni subite, tenendo conto della situazione lavorativa dell'infortunato;
- per invalidità permanente grave, conseguente a infortunio, pari o superiore al 60% con una somma pari a 50.000 euro; la prestazione è erogata anche per invalidità permanenti, conseguenti a infortunio, dal 1% al 59% in misura proporzionalmente ridotta con la formula $50000 / 60$ moltiplicato i punti percentuali di invalidità;
- per morte con una indennità pari a 50.000 euro.

La prestazione deve essere richiesta dal lavoratore infortunato inoltrando ad EBITEMP la domanda su un apposito modulo. Nei casi di morte l'indennità verrà erogata agli aventi diritto individuati ad insindacabile giudizio del CdA di EBITEMP.

ACCESSO AL CREDITO

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 rispondano 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 i 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.

La rateizzazione, di norma, potrà arrivare fino ad un massimo di 42 mesi. In considerazione della natura temporanea del lavoro in somministrazione, nella eventualità in cui il lavoratore dimostri oggettive difficoltà nella restituzione delle rate in determinati periodi di non lavoro, la commissione potrà valutare in tali periodi la sospensione dal pagamento delle rate fino ad un massimo di 6 mesi.

I lavoratori in somministrazione, interessati a ottenere un finanziamento, devono presentare una istanza indirizzata a EBITEMP e ogni ulteriore documentazione richiesta dall'Ente.

Le singole domande di finanziamento presentate dai lavoratori in somministrazione saranno esaminate dalla Commissione Prestazioni.

Tutti i prestiti erogati dovranno essere restituiti mediante utilizzo del Rid.

La Commissione Prestazioni, nei limiti di capienza del Fondo, deciderà sulle richieste di finanziamento prendendo in considerazione in via preventiva l'ordine di presentazione delle domande e l'anzianità di servizio.

L'entità del finanziamento verrà decisa dalla Commissione con giudizio insindacabile formulato per iscritto.

La rateizzazione può, a giudizio della Commissione, eccedere i nove mesi la missione.

ALLEGATO * **MISURE DI CARATTERE PREVIDENZIALE**

Le parti in attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lett. a) della Legge 24 giugno 1997, n. 196, come modificato dall'art. 64, Legge 23 dicembre 1999, n. 488, convengono di realizzare specifiche misure previdenziali erogabili nei confronti dei lavoratori in somministrazione.

In tal senso si conviene di individuare 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 formative autorizzate da FORMATEMP.

Il computo di tale periodo decorre dalla data di inizio della prima missione.

Le prestazioni saranno erogate, nei limiti dello stanziamento previsto, ai lavoratori in somministrazione con una anzianità di servizio di almeno sei mesi nell'arco di un biennio.

Le procedure, le modalità e i termini relativi all'erogazione della prestazione saranno stabiliti da apposita regolamentazione definita da FORMATEMP.

Per tali finalità le parti stabiliscono di destinare una somma annua pari a 1.032.913,00 (unmilionetrentaduemilaneovecentotredici).

Qualora nell'immediato, stante le attuali disposizioni di FORMATEMP, non fosse possibile coprire lo stanziamento sopra previsto con le risorse residue giacenti presso lo stesso, le parti concordano che la copertura economica sarà garantita da una contribuzione straordinaria a valere sui residui della gestione di EBITEMP per l'intera vigenza contrattuale in attuazione di quanto previsto dall'art. 10, lett. k), del Ccnl.

ALLEGATO * **CONTRIBUZIONE DEL FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA**

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

La contribuzione ordinaria, a partire dalla data di costituzione del fondo, viene prevista a carico del solo FORMATEMP nella misura del 60% delle risorse disponibili per le finalità di cui all'allegato 4 del Ccnl.

A tal fine le parti concordano di innalzare la somma destinata alle misure di carattere previdenziale, prevista nel citato allegato 4, dagli attuali 1.032.913,00 euro a 2.000.000,00 di euro.

ALLEGATO *

REGOLAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

1 - Il presente Regolamento disciplina il funzionamento delle Commissioni paritetiche previste dal Ccnl di categoria.

2 - Le Commissioni sono composte da sei membri, che durano in carica quattro anni, tre designati dalle Organizzazioni sindacali e tre designati dall'Organizzazione datoriale.

Oltre ai sei titolari, sono designati sei supplenti, con uguali modalità. Le stesse Organizzazioni possono sostituire i propri membri anche prima della scadenza del quadriennio.

3 - Le Commissioni si riuniscono con periodicità almeno mensile presso la sede di EBITEMP.

4 - Per la validità delle riunioni, è necessaria la presenza di almeno quattro dei suoi componenti rappresentanti delle Parti.

5- Le Parti indicano tra i componenti delle Commissioni un coordinatore, che resta in carica per il periodo di validità delle stesse. Il coordinatore ha la responsabilità di convocare la Commissione almeno 5 giorni prima di quello fissato per le riunioni, avvalendosi del supporto di segreteria, e di redigere i verbali dei lavori.

6- Le funzioni di segreteria delle Commissioni sono svolte da personale dipendente di EBITEMP, allo scopo individuato e assegnato.

7- La Commissione può comunque essere convocata quando ne facciano richiesta almeno tre dei suoi componenti. In caso di impedimento ad essere presente, il componente della Commissione deve preavvisare la segreteria almeno 24 ore prima.

8- Quando la Commissione lo ritiene opportuno, può invitare ai propri lavori la Presidenza di EBITEMP o, nel caso dell'Osservatorio Nazionale, le Presidenze di EBITEMP e FORMATEMP.

9- Ai componenti delle Commissioni è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per partecipare alle riunioni. A tal fine, gli originali delle ricevute delle spese vanno consegnati all'Amministrazione dell'Ente.

10- Ai componenti e ai coordinatori delle Commissioni, sono riconosciuti gettoni di presenza e indennità di coordinamento.

ALLEGATO *

NORME SULLA RAPPRESENTANZA SINDACALE

Rappresentanza sindacale in azienda

Le parti al fine di consentire le azioni di tutela dei lavoratori in somministrazione, in considerazione di quanto previsto nell'art. 18 del presente Ccnl, convengono sulla istituzione di un sistema di rappresentanza sindacale unitaria diretta dei lavoratori.

Stante la particolarità della tipologia contrattuale si conviene che:

- le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie possono indire elezioni nelle aziende utilizzatrici che impiegano, per più di tre mesi, almeno 15 lavoratori anche se dipendenti da Agenzie di somministrazione diverse dandone comunicazione alle agenzie stesse e alla Commissione sindacale territoriale competente;
- nelle aziende utilizzatrici si elegge 1 rappresentante ogni 15 unità in missione;
- l'elezione dei rappresentanti avviene su liste presentate dalle singole organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Ccnl. I rappresentanti vengono assegnati sulla base dei voti riportati dalle singole liste. Risultano eletti i candidati che all'interno delle singole liste riportano il maggiore numero di preferenze;
- è, comunque, possibile presentare liste unitarie qualora le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Ccnl ne ravvisino l'opportunità;
- hanno diritto al voto e possono essere candidati tutti i lavoratori in missione nell'impresa utilizzatrice al momento del voto;
- la lista è maggiorata dal 30 al 100 per cento dei candidati eleggibili;
- ogni elettore può esprimere sulla scheda all'uopo predisposta, con voto segreto, un numero di preferenze pari al numero dei candidati da eleggere. In caso di lista unitaria le preferenze espresse non possono essere superiori a un terzo dei candidati;
- per consentire la più ampia partecipazione, le modalità di voto sono volta per volta definite a livello locale e, comunque, al di fuori dell'orario di lavoro;
- i seggi sia nella fase della votazione che in quella dello scrutinio sono costituiti unitariamente. I risultati delle votazioni vanno inviati alle Cst competenti per territorio. La Cst raccoglie e certifica l'andamento e l'esito del voto e, costituita in sede referente come previsto nell'articolo 2 del presente CCNL, dirime eventuali controversie. La Commissione Paritetica nazionale costituisce sede contrattuale di ultima istanza in merito alle controversie di cui sopra.

I rappresentanti aziendali eletti fruiscono, per l'esercizio del loro mandato, di un monte ore di permessi retribuiti nella misura prevista e regolata dall'art. 18, comma 4 del presente Ccnl secondo le modalità in esso previsto. Essi rimangono in carica per un massimo di 24 mesi e, comunque, decadono a fine missione.

Delegato Sindacale Territoriale e Rappresentante Regionale di Agenzia

Per quanto attiene i delegati territoriali e i rappresentanti regionali di Agenzia, le organizzazioni sindacali dei lavoratori formuleranno apposito regolamento che, unitamente ai nomi dei delegati, sarà comunicato alle parti datoriali ed a EBITEMP per le proprie competenze.

ALLEGATO * Modulo informazione sicurezza (già allegato 1)

ALLEGATO * Modulo monitoraggio procedura mancanza occasioni di lavoro

ALLEGATO * Modulo maternità

ALLEGATO * Informazione dei diritti dei lavoratori su istituti contrattuali

ALLEGATO * Modalità monitoraggio MOG

ALLEGATO * Delega Sindacale

ALLEGATO * Politiche formative

ASSOLAVORO

FELSA CISL

NIDIL CGIL

UITEMP