

Assolavoro • Cgil • Cisl • Uil • Alai-Cisl • Nidil-Cgil • Uil-Cpo

Contratto

collettivo nazionale
di lavoro per la categoria
delle agenzie di
somministrazione
di lavoro

Testo ufficiale
In vigore dal 24 luglio 2008

A cura di **Ebitemp** - Ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo

Ebitemp - Ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo
Corso Vittorio Emanuele II, 269
00186 Roma
tel.: 06 68301506
fax: 06 68213135
e-mail: ebitemp@ebitemp.it
www.ebitemp.it

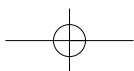
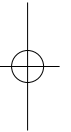
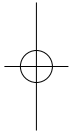
Formatemp - Fondo per la formazione dei lavoratori temporanei
Via Milano, 58
00184 Roma
tel.: 06 4804000
fax: 06 48930649
e-mail: info@formatemp.it

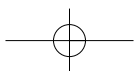
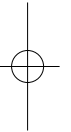
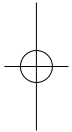
Ebiref - Fondo per l'integrazione al reddito
e per la formazione professionale
Via Milano, 58
00184 Roma
tel.: 06 48040052
fax: 06 47885050
e-mail: info@ebiref.it
www.ebiref.it

PROPRIETÀ RISERVATA

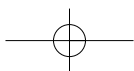
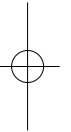
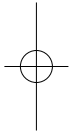
Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi azioni a salvaguardia dei loro diritti.

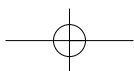
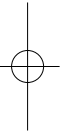
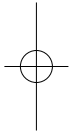
Grafica e impaginazione: *Digitalialab - Roma*
Stampa: *Grafica Giorgetti - Roma*





Art. 25 – Inquadramenti.....	48
Art. 26 – Trattamento retributivo.....	49
Art. 27 – Disponibilità.....	54
Art. 28 – Periodo di prova.....	55
Art. 29 – Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato.....	56
Art. 30 – Indennità sostitutiva del preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato.....	56
Art. 31 – Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato.....	57
Art. 32 – Trattamento economico di malattia.....	57
Art. 33 – Perdita del trattamento economico di malattia.....	58
Art. 34 – Periodo di comporta.....	58
Art. 35 – Obblighi del lavoratore in caso di malattia.....	59
Art. 36 – Infortunio.....	59
Art. 37 – Trattamento economico di infortunio.....	60
Art. 38 – Prestazioni integrativa in caso di malattia e infortunio.....	60
Art. 39 – Normativa in caso di malattia o infortunio non sul lavoro.....	60
Art. 40 – Interruzione della missione.....	61
Art. 41 – Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti.....	61
Art. 42 – Proroghe.....	62
Art. 43 – Trasformazione del contratto a tempo indeterminato.....	62
Art. 44 – Norme disciplinari.....	65
Art. 45 – Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato.....	67
Art. 46 – Diffusione del contratto.....	70
Art. 47 – Decorrenza e durata.....	70
Lettera di scambio.....	70
Dichiarazione congiunta.....	71
Dichiarazione a verbale.....	71
Elenco degli allegati	
Allegato n. 1 – Modello di informazione sui rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori e delle misure di prevenzione adottate.....	73
Allegato n. 2 – Prestazioni.....	75
Allegato n. 3 – Accordo Quadro sulle politiche formative per i Lavoratori in somministrazione a tempo determinato.....	79
Allegato n. 4 – Misure di carattere previdenziale.....	83
Allegato n. 4bis – Contribuzione del fondo di previdenza integrativa.....	83
Allegato n. 5 – Accordo quadro per le misure di integrazione al reddito e per la formazione dei lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato.....	85
Allegato n. 6 – Regolamento delle commissioni paritetiche.....	87
Allegato n. 7 – Norme sulla rappresentanza sindacale.....	89
Allegato n. 8 – Modello di delega sindacale.....	91





COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'anno 2008- il giorno 24 luglio - in Roma, tra

L'Associazione delle Agenzie di somministrazione - ASSOLAVORO - rappresentata dal Suo Presidente, GENNARO DELLI SANTI CIMAGLIA, dai Vice Presidenti GIANNI BOCCHIERI E STEFANO COLLI LANZI, dal Consigliere MICHELE AMOROSO, con una Commissione Sindacale composta dai signori:

MAURIZIO CIAVARDINI, FRANCESCO SALVAGGIO.
con l'assistenza del direttore generale AGOSTINO DI MAIO

e

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

GUGLIELMO EPIFANI, Segretario Generale
FULVIO FAMMONI, Segretario Confederale

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

RAFFAELE BONANNI, Segretario Generale
GIORGIO SANTINI, Segretario Confederale

U.I.L. rappresentata dai Signori:

LUIGI ANGELETTI, Segretario Generale
GUGLIELMO LOY, Segretario Confederale

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

IVAN GUIZZARDI, Presidente Nazionale
SILVIA DEGL'INNOCENTI Presidenza Nazionale
con una Delegazione Sindacale composta dai signori: STEFANO DI
FIORE, GIORGIO MOLLA, LUIGI SCRIVANI, MATTIA PIRULLI

NidiL C.G.I.L rappresentata da:

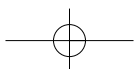
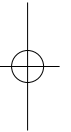
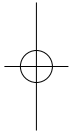
FILOMENA TRIZIO Segretario Generale CGIL - NidiL Nazionale
ROSSELLA CERAMELLI Segretario CGIL - NidiL Nazionale
ROBERTO D'ANDREA Segretario CGIL NidiL Nazionale
MARIA DI SERIO Segretario Nazionale CGIL - NidiL Nazionale
con una delegazione sindacale composta dai signori: SEBASTIANO
CALLERI, MARIO ESPOSTI, STEFANO FUSCO, DINO OGGIANO,
RAFFAELE PAUDICE, LORIS ROSSI, NICO DI SABATO.

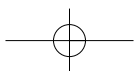
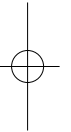
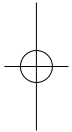
U.I.L. C.P.O. rappresentata da:

CARMELO PRESTILEO, Segretario Generale
MAGDA MAURELLI, Segretario Nazionale
con una Delegazione Sindacale composta dai signori: LUCIANO
CALEMME, MASSIMO SERVELLO, MATTEO ZORN.

si è stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i lavoratori in somministrazione delle ApL, composto di 47
articoli e 9 allegati.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle organizzazioni
stipulanti





PREMESSA GENERALE

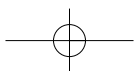
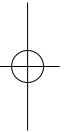
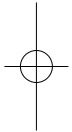
1. Le Parti muovono dalla comune valutazione che la flessibilità quale strumento necessario per far fronte a specifiche esigenze dell'assetto produttivo e lavorativo delle imprese, ai fini di uno sviluppo qualitativo deve essere regolamentata e contrattata e deve accompagnarsi a processi di sostegno e sviluppo delle professionalità e a misure di protezione e tutela nei luoghi di lavoro e nel mercato in grado di coniugare la stessa con la sicurezza sociale.

2. Il sistema di relazioni sindacali definito sin dal prima stesura contrattuale del 1998 ha sempre cercato di rispondere alle esigenze su richiamate ed il presente contratto procede su questa strada avvalendosi di una qualificata bilateralità ormai consolidata nelle esperienze puntando ulteriormente sulla qualificazione delle professionalità coinvolte, nel prolungamento e nella continuità dei rapporti di lavoro e su misure e prestazioni in grado di rafforzare nel mercato le Agenzie ed i lavoratori.

3. Le Parti, nell'ambito della reciproca autonomia e della titolarità dei soggetti rappresentati, hanno individuato e regolamentato un sistema di relazioni sindacali tale da consentire ai lavoratori e alle Agenzie di utilizzare una situazione normativa che tenga conto delle specificità del settore ed hanno altresì regolamentato anche gli istituti che la stessa legge demanda alla contrattazione collettiva del settore.

4. Le Parti convengono di elaborare interventi anche congiunti nei confronti dei livelli istituzionali, al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del lavoro in somministrazione e porre in essere normative coerenti con quanto sopra esposto.

5. ASSOLAVORO, ALAI-CISL, NIDIL-CGIL, UIL CPO si impegnano reciprocamente, a nome proprio e dei relativi aderenti al rispetto del sistema di regole sottoscritto e si impegnano ad intervenire per la completa osservanza da parte dei propri associati.





SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro intercorrenti tra tutte le Agenzie di Somministrazione, di seguito anche denominate ApL e i lavoratori in somministrazione assunti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ai sensi del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili fra loro e non ne è ammessa la parziale applicazione.

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 – Diritti di informazione

1. 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.
2. Nel corso dell'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 di cui agli artt. 3 e 4;
 - 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.
3. Le Parti concordano di effettuare il monitoraggio sui percorsi occupazionali di cui all'articolo 43 del presente Contratto, e di fornire la relativa informazione ogni 3 mesi.
4. Le ApL si impegnano a dare informazione, alle sole Oo.Ss. firmatarie del presente Contratto, della stipulazione dei contratti di somministrazione, presso il medesimo utilizzatore, di consistenza numerica pari o superiore a 20 lavoratori. Tale informazione verrà fornita entro il termine di 5 giorni dalla stipulazione del contratto di somministrazione.
5. Le parti concordano di estendere le informazioni oggetto del presente articolo anche ai livelli territoriali tramite appositi incontri.
6. Le parti concordano altresì di prevedere la gestione delle informazioni stesse attraverso un programma informatico realizzato dal-

la bilateralità entro il 1 settembre 2008 e distribuito alle ApL e alle Parti Sociali.

Art. 2 – Relazioni Sindacali Territoriali

Al fine di ampliare il sistema di relazioni sindacali le parti concordano di istituire le Commissioni Sindacali Territoriali (CST) in ogni regione e di attribuire alle stesse i compiti riportati di seguito:

- a) confronto sulle informazioni di cui all'articolo 1;
- b) esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione relativo alle controversie di lavoro, secondo le procedure stabilite nel successivo art. 11, fermo restando che nelle regioni in cui non siano ancora costituite le Commissioni il tentativo verrà esperito presso la Commissione Paritetica Nazionale;
- c) proposizione in ordine alla programmazione nazionale delle iniziative formative, sulla base degli effettivi fabbisogni territoriali, utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio Nazionale nonché quelli offerti da istituzioni regionali e locali. I progetti formativi concordati tra le parti a livello territoriale sono classificati come progetti di particolare rilevanza e sono finanziati con risorse appositamente destinate dal Fondo.
- d) proposizioni sul miglioramento delle prestazioni degli enti bilaterali.

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

Art. 3 – Commissioni Nazionali

1. Le parti realizzano gli obiettivi previsti nella premessa mediante:
 - a) la Commissione Osservatorio Nazionale e Comunicazione;
 - b) la Commissione Paritetica Nazionale;
 - c) la Commissione Paritetica Nazionale per l'Igiene 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 pre-

sente Contratto. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

3. Le commissioni nazionali hanno sede presso EBITEMP, di cui al successivo art. 10, 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 riportato in allegato (allegato 6) 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. L'Osservatorio, anche al fine di creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione, promuoverà la collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti;
 - 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'Impie-

- go, 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 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.

I costi di cui ai punti 1 e 2 del presente articolo saranno riportati nella misura del 50% sui bilanci di EBITEMP e FORMATEMP.

La dotazione economica per l'attuazione del progetto, di cui al punto 3, sarà assicurata sul bilancio di EBITEMP.

Le parti concordano che, qualora l'esecuzione delle iniziative dovesse richiedere, secondo i preventivi approvati, un impegno di spesa superiore a quello previsto, le risorse necessarie saranno definite da EBITEMP nel corso dell'anno.

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.

Art. 6 – Commissione Pari Opportunità

Le parti concordano di attribuire a tale commissione i seguenti compiti:

- a) esame degli andamenti del mercato del lavoro in relazione all’occupazione femminile;
- b) esame delle problematiche connesse all’accesso del personale femminile ad attività formative e/o lavori non tradizionalmente femminili;
- c) studio di interventi idonei a facilitare l’inserimento delle lavoratrici;
- d) promozioni di azioni positive ex legge 125/91;
- e) esame delle richieste relative al riconoscimento delle prestazioni a sostegno della maternità;
- f) monitoraggio degli interventi contrattualmente previsti a sostegno della maternità.

Art. 7 – Commissione Paritetica Nazionale per l’Igiene e la 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 vigenza 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 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 una proposta da formulare agli Enti istituzionali avente per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 21, comma 7 del presente contratto.

Art. 8 – Commissione Prestazioni e Accesso al Credito

La Commissione costituisce lo strumento per il monitoraggio e l'approvazione delle richieste relative alle prestazioni di cui all'allegato 2. La Commissione valuta le richieste sulla base di una per istruttoria svolta dalla struttura di EBITEMP.

Art. 9 – Enti Bilaterali

In attuazione delle finalità previste dalle leggi e dal presente contratto in ordine alla formazione professionale, alla previdenza e all'integrazione al reddito, operano gli enti bilaterali FORMATEMP ed EBIREF di cui agli allegati 3 e 5.

Relativamente al sistema di relazioni sindacali previste dal presente contratto e per le finalità in esso contenute opera l'ente bilaterale EBITEMP di cui all'articolo 10.

Art. 10 – EBITEMP

1. L'Ente Nazionale Bilaterale Paritetico, denominato EBITEMP, ope-

ra 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 prestazioni generali erogate dall'ente, di cui all'allegato 2, riguardano:
 - a) la funzione di service degli istituti paritetici (osservatorio, comitati e commissioni), sostenendone i relativi costi;
 - b) la funzione di service al fondo di previdenza integrativa sostenendone i relativi costi;
 - c) 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;
 - d) la garanzia per l'accesso al credito dei lavoratori in somministrazione attraverso la costituzione di un fondo;
 - e) misure di sostegno al reddito e alla mobilità territoriale;
 - f) misure di sostegno alla maternità;
 - g) misure di sostegno alla trasformazione delle assunzioni a tempo indeterminato;
 - h) misure di sostegno ai lavoratori in malattia e spese sanitarie;
 - i) iniziative di comunicazione sul lavoro in somministrazione, sul suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e sulle opportunità offerte ai lavoratori in somministrazione;
 - j) la gestione della mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori in somministrazione;
 - k) 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 ApL.

3. Le risorse economiche di EBITEMP – costituite dal versamento da parte delle ApL della contribuzione pari allo 0,20% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori in somministrazione – sono destinate all'effettuazione delle singole prestazioni, individuate nel presente articolo, al netto dei costi di gestione.

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 11 – Procedure per la conciliazione e l'arbitrato volontario

A) Conciliazione

1. Per le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del presente Contratto e comunque riguardanti rapporti di lavoro in somministrazione con le ApL, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale, a prescindere dal requisito numerico, secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi presso le Commissioni Sindacali Territoriali (CST) con l'assistenza:
 - a) per i datori di lavoro, di un rappresentante della associazione datoriale firmataria del presente contratto alla quale l'ApL è associata o abbia conferito mandato;
 - b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.
2. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.
3. L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno nonché al proprio rappresentante presso la Commissione Sindacale Territoriale.
4. Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'associazione imprenditoriale ne dà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al lavoratore, invitandolo a designare entro otto giorni l'organizzazione sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo anche tramite il proprio rappresentante presso la Commissione Sindacale Territoriale.
5. Ricevuta la segnalazione, il rappresentante in commissione del-

l'organizzazione di riferimento della parte interessata provvede, entro 10 giorni, alla convocazione della Commissione Sindacale Territoriale, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, che dovrà esaurirsi entro 60 giorni dalla segnalazione di cui al comma 3.

6. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sette copie, devono essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni.

Una copia del verbale è inviata alla Commissione Paritetica Nazionale mentre altre due copie del verbale sono inviate dalla associazione imprenditoriale alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'art. 411, comma 3, e art. 412, c.p.c. e art. 2113, c.c. come modificati dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

7. Se la conciliazione non riesce, si forma un processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411, c.p.c.
8. In caso di mancato accordo in sede territoriale le parti, anche singolarmente, possono attivare un'ulteriore tentativo di conciliazione nell'ambito della Commissione Paritetica Nazionale che dovrà pronunciarsi entro 30 giorni dalla richiesta.

B) Arbitrato

9. Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine previsto nel primo comma dell'articolo 410-bis c.p.c. e successive modificazioni e integrazioni, le parti possono concordare di deferire la risoluzione della controversia a un collegio arbitrale per il tramite dell'associazione datoriale o dell'organizzazione sindacale alla quale aderiscono o abbiano conferito mandato.

-
10. Il collegio arbitrale esprime il proprio lodo secondo le norme di legge e i Ccnl vigenti.
11. L'associazione datoriale o l'organizzazione sindacale che rappresenta il lavoratore o il datore di lavoro deve dare comunicazione alla controparte interessata della richiesta di deferimento della controversia a un collegio arbitrale, con raccomandata con ricevuta di ritorno che deve contenere l'indicazione dell'arbitro nominato dalla parte stessa.
12. Entro otto giorni dalla ricezione della richiesta la parte interessata deve:
- comunicare l'accettazione del deferimento della controversia al collegio arbitrale ovvero che intende declinare la richiesta;
 - nominare l'associazione datoriale o l'organizzazione sindacale che la rappresenta;
 - nominare il proprio arbitro.
13. Ove non intervenga risposta, nei termini e nei modi sopra riportati, la richiesta si intende declinata.
14. Il collegio arbitrale è composto da tre membri, di cui uno nominato dal lavoratore, uno nominato dal datore di lavoro e un terzo, che assume le funzioni di presidente del collegio arbitrale, nominato congiuntamente da entrambe le parti.
15. In caso di dissenso sulla nomina del presidente, questo è nominato dal presidente del Tribunale del capoluogo di regione competente per territorio.
16. In caso di indisponibilità di uno degli arbitri la parte interessata procede tempestivamente alla nomina di altro arbitro.
17. Il presidente del collegio dispone l'audizione delle parti interessate, l'ammissione di eventuali ulteriori mezzi istruttori (a titolo esemplificativo: testimonianze, documenti ecc.) e il deposito di

- eventuali scritti difensivi.
18. Il collegio arbitrale esprime un lodo definitivo entro sessanta giorni dalla sua costituzione dandone comunicazione alle parti interessate.
 19. Eccezionalmente tale termine può essere prorogato di ulteriori trenta giorni per l'espletamento di attività istruttoria.
 20. Il lodo viene pronunciato sulla base delle valutazioni espresse dalla maggioranza dei componenti. In caso di parità di voti prevale il voto del presidente il quale, in ogni caso, non si può esimere dall'esprimere una valutazione.
 21. Gli arbitri e il presidente hanno diritto a un compenso. I compensi degli arbitri e del presidente sono a carico di EBITEMP.
 22. Per le eventuali restanti spese delle procedure arbitrali si applicano gli artt. 91, primo comma, e 92 c.p.c.
 23. Nel caso in cui il collegio non esprima un lodo nei termini sopra indicati ciascuna delle parti ha la facoltà di adire l'autorità giudiziaria ordinaria.
 24. Il lodo arbitrale emesso dal collegio è impugnabile per violazione di disposizioni inderogabili di legge e di contratto nonché per difetto assoluto di motivazione, con ricorso depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo da parte degli arbitri davanti alla Corte d'Appello nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato, in funzione di giudice del lavoro.
 25. Trascorso tale termine o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale il lodo è depositato presso la direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti.

DIRITTI INDIVIDUALI

Art. 12 – Maternità

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 corrisposta una indennità una tantum di 1400 euro a carico di EBITEMP.

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

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

Art. 13 – Congedi parentali

Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali trova applicazione quanto previsto dalla Legge 53/2000.

Art. 14 – Diritto allo studio e alla formazione

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 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.
3. I lavoratori in somministrazione con sei mesi di anzianità di lavoro hanno diritto ad un congedo retribuito per la partecipazione a corsi di formazione professionale promossi dalle agenzie o da strutture pubbliche. L'accesso alla formazione avviene attraverso l'utilizzo di voucher formativi secondo le modalità stabilite da FORMATEMP. I progetti formativi delle Agenzie e finanziati dal Fondo Nazionale per la Formazione Professionale devono essere promossi secondo gli

indirizzi, le tipologie e per gli obiettivi previsti dall'Accordo Quadro sulle politiche formative di cui al protocollo allegato n. 3.

4. 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.

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 l'Art. 21 comma 3bis, sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento.
6. 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.
7. I progetti formativi concordati tra le parti a livello territoriale nell'ambito dei CST, sono classificati come previsto dal regolamento di FORMATEMP quali progetti di particolare rilevanza.
8. I lavoratori che partecipano a corsi di formazione autorizzati da FORMATEMP possono beneficiare, per i relativi periodi, secondo quanto previsto nell'allegato n. 3, di misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a carico, rispettivamente, di FORMATEMP ed EBI-

TEMP, a condizione che abbiano svolto complessivamente almeno sei mesi di missione nell'arco degli ultimi 12. Il computo dei dodici mesi decorre dalla data di inizio della prima missione.

Art. 15 – Previdenza integrativa

Le parti concordano l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa alimentato con il contributo del lavoratore, della ApL e sostenuto dalla bilateralità.

Al fine di individuare le modalità di finanziamento solidaristico del Fondo previdenziale sono state definite le risorse ordinarie e straordinarie di contribuzione.

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

I costi di gestione del fondo saranno a carico delle risorse residue EBITEMP. L'intervento solidale della bilateralità sarà attribuito a ciascun lavoratore aderente al fondo secondo le seguenti modalità:

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

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

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

DIRITTI SINDACALI

Art. 16 – 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, specifico per i lavoratori in somministrazione dalle ApL, in coerenza con gli obiettivi contenuti nella premessa del presente Ccnl, è così articolato:

A) Rappresentante Nazionale di Agenzia

La rappresentanza nazionale di Agenzia è composta da un numero di rappresentanti in funzione del numero dei dipendenti in somministrazione così articolato:

3 per agenzie con numero di lavoratori equivalenti full time superiore a 2.000 e fino a 6.999;

6 per agenzie con numero di lavoratori equivalenti full time da 7.000 a 27.999;

9 per agenzie con numero di lavoratori equivalenti full time superiore a 28.000.

Le rappresentanze nazionali di Agenzia svolgono, unitamente alle proprie organizzazioni, le attività negoziali proprie relative agli interventi nei confronti della medesima ApL per l'applicazione dei contratti e delle norme in materia di lavoro e per l'applicazione dei diritti sindacali in generale.

Il datore di lavoro è obbligato a fornire, sia alle rappresentanze nazionali di Agenzia che alle organizzazioni sindacali dei lavoratori le informazioni e a garantire la consultazione per le notizie che riguardano, in particolare:

- a) l'evoluzione recente e probabile dell'attività di impresa e della situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione anche con riferimento alle procedure previste per la trasformazione a tempo indeterminato, nell'ambito dell'Agenzia e le eventuali misure anticipatrici previste in caso di minaccia per l'occupazione;
- c) le decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in

materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro (comprese quelle previste in materia di trasferimenti e licenziamenti).

B) Delegato Sindacale Territoriale

I delegati sindacali territoriali sono nominati dalle singole organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl a livello regionale o provinciale. 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 20 lavoratori in somministrazione contemporaneamente per più di 3 mesi, anche di ApL diverse, le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie possono organizzare elezioni di rappresentanti dei lavoratori nella misura di 1 rappresentante per ogni 20 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 nazionali 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 20 lavoratori in somministrazione per più di 3 mesi.

2. 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 individuati per nomina o elezione. Le elezioni avvengono secondo criteri e modalità individuate nell'allegato n. 7.

L'organizzazione sindacale territoriale segnala per iscritto alla associazione datoriale firmataria del presente Ccnl il nominativo del delegato territoriale e la sua area di competenza.

Tutti i rappresentanti sindacali possono rimanere in carica fino a 24 mesi successivi alla fine della missione.

Il rappresentante sindacale in azienda resta in carica per tutta la durata della missione e le sue eventuali proroghe; alla scadenza può essere sostituito dal primo dei non eletti. Il delegato nazionale di Agenzia decade, in ogni caso, qualora venga assunto alle dipendenze di un'altra ApL rispetto a quella per la quale è stato nominato.

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

3. 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. 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. 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 1.700 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 scadenze 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. 17 – Dirigenti sindacali

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

2. Per tali dirigenti, scelti all'interno dei lavoratori in somministrazione che abbiano un periodo di anzianità nel settore di almeno 3 mesi, ciascuna ApL garantisce un monte complessivo di 72 ore di permessi su base annua.

Art. 18 – 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 organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Ccnl.
3. Le assemblee presso le ApL sono comunicate, per iscritto, alle stesse con un preavviso di 5 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. 19 – Bacheche

1. 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, entro il 1 settembre 2008, bacheche sindacali elettroniche sui siti delle ApL in aggiunta a quelle predisposte in ogni filiale.

Art. 20 – 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 le deleghe intestate alle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, di cui si allega il modello (allegato n. 8).
 4. Ciascuna delle tre organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si obbliga a indicare, attraverso il sistema gestionale informatico, 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 si impegnano ad inviare mensilmente alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto l'elenco dei lavoratori a cui è stata operata la trattenuta della quota sindacale. A tal fine le ApL e le organizzazioni sindacali dei lavoratori si avvarranno del sistema gestionale informatico.

SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 21 – Igiene e sicurezza del lavoro

1. Si intendono integralmente richiamate le disposizione 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.
- 3bis. 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.
4. All'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di incarico, i lavoratori in somministrazione ricevono, sull'apposito mo-

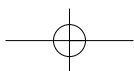
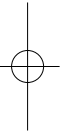
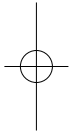
dulo consegnato dalle ApL ed il cui modello è riportato in allegato 1, le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi alla attività produttiva e sui nominativi dei responsabili di riferimento, di cui al punto precedente.

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.

5. Ad ogni nuova missione o lettera di incarico le ApL consegnano ai lavoratori in somministrazione una nota informativa 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'Igiene e la Sicurezza sul Lavoro.
6. La sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice.
7. 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.
8. 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.
9. 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. 22 – 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 e il referente in azienda.
- 4) L'indicazione del gruppo di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 25 del presente Ccnl.
- 5) L'indicazione della mansione che espletterà 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) L'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono.
- 11) Il riferimento al Ccnl applicato nell'impresa utilizzatrice.

- 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'Igiene 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.

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) La data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- 18) 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;
- 19) Il numero dei lavoratori da somministrare;
- 20) L'assunzione da parte dell'ApL della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- 21) 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;
- 22) La residenza o il domicilio.

Art. 23 – 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.
- 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 e il referente in azienda;
- c) l'indicazione della mansione che espletterà 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;
- 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'Igiene 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. 23 bis – Procedura in caso di mancanza di occasione di lavoro

L'ApL, nel caso in cui non possa più mantenere alle proprie dipendenze il/i lavoratore/i assunto/i a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro, con una anzianità di servizio del lavoratore/i interessato/i di almeno 30 settimane, comprensive di eventuali periodi di disponibilità, è tenuta ad informare preventivamente le rappresentanze sindacali nazionali d'agenzia nonché le organizzazioni sindacali dei lavoratori a livello territoriale e/o nazionale e a promuovere, nell'arco di 15 giorni, tramite un incontro con le stesse, l'attivazione della procedura di confronto sindacale.

Tale procedura, volta a favorire nuove opportunità di lavoro, è finalizzata alla definizione di un accordo per la promozione di politiche attive idonee a favorire percorsi di riqualificazione e continuità occupazionale, per una durata di 6 mesi, o 7 mesi per i lavoratori con più di 50 anni di età.

Ai lavoratori interessati verrà corrisposta, per tutta la durata dei suddetti periodi, l'indennità di disponibilità.

Gli oneri relativi al pagamento della indennità saranno coperti per il 60% a carico dell'ApL e per il restante 40% dalla gestione bilaterale attribuita all'Ente Bilaterale per l'Integrazione al Reddito e la Formazione (EBIREF).

In caso di accordo sindacale intervenuto nell'arco dei primi 3 mesi l'onere, a far data dall'inizio della procedura, viene ripartito per il 40% a carico dell'ApL e per il restante 60% dalla gestione bilaterale attribuita all'Ente Bilaterale per l'Integrazione al Reddito e la Formazione (EBIREF).

Al termine di detto periodo, permanendo lo stato di inoccupabilità, l'ApL potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro

per giustificato motivo oggettivo con pagamento dell'indennità di mancato preavviso.

Copia dell'accordo dovrà essere consegnata ai lavoratori e a EBIREF.

Art. 24 – 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. 25 – Inquadramenti

1. Considerata la specificità delle professionalità da utilizzare nella somministrazione di lavoro, si conviene di raggruppare i lavora-

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

Art. 26 – 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 sett. aziendale x 52

12

3. La definizione della paga oraria avviene secondo la seguente formula

Retribuzione mensile

Divisore orario mensile

4. 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.
5. 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.
6. 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 2 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) 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:

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

**Sono «ore dovute» quelle non lavorate ma retribuite, in virtù di legge o di contratto che danno diritto alla maturazione dell'istituto (per esempio: malattia, infortunio, festività infrasettimanali ecc.)*

7. Premi di produzione

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

I premi di risultato sono erogati in base ad un importo che faccia riferimento all'ultimo PDR effettivamente e complessivamente erogato dall'utilizzatore rapportato alla durata della missione, salvo esplicita esclusione contrattuale prevista per i rapporti a tempo determinato o in somministrazione.

8. TFR

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.

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

10. 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.

11. 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.

12. Clausola di salvaguardia

Nel caso in cui, a seguito dell'applicazione del nuovo sistema di calcolo della retribuzione per l'individuazione della quota oraria, si verificassero difformità rispetto alla traduzione della retribuzione mensile di riferimento in quote orarie, le parti firmatarie del presente contratto si incontreranno al fine di individuare i correttivi necessari per garantire la parità di trattamento economico, obbligandosi al monitoraggio periodico circa l'applicazione del divisore.

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 fruito 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 soppresse;
- tredicesima e quattordicesima maturate;
- tfr maturato.

15. In relazione alle particolarità del lavoro in somministrazione e vista la difficoltà a reperire i dati relativi alle presenze e alle assenze dei lavoratori in somministrazione, 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. Il pagamento e la consegna della busta paga deve avvenire dal giorno 12 al giorno 15 del mese successivo, presso le filiali dell'ApL.

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. In caso di missioni di durata superiore a sei mesi, su richiesta del lavoratore in somministrazione, le ApL, compatibilmente con le esigenze delle imprese utilizzatrici e alle esigenze di servizio, determinano il periodo di godimento delle ferie. Ai fini del raggiungimento del requisito stesso, in caso di missioni reiterate presso lo stesso utilizzatore, i periodi di missione sono cumulati.

18. Norma Transitoria

Considerata la difficoltà di applicare le modifiche, introdotte al presente articolo, ai rapporti di lavoro in corso e la complessità ed onerosità connesse alla realizzazione delle idonee soluzioni organizzative ed informatiche, si conviene che le nuove normative dovranno essere applicate ai rapporti di lavoro attivati dal 1 gennaio 2009 o in data antecedente qualora le singole agenzie fossero in condizione di farlo.

Resta inteso che i rapporti di lavoro in essere al 31 dicembre 2008, ancora retribuiti con il vecchio sistema di calcolo e che proseguono successivamente, potranno essere gestiti con lo stesso sistema fino alla loro scadenza, escluse le eventuali proroghe, e comunque entro e non oltre il 1 marzo 2009.

19. Le parti, relativamente al sistema di calcolo della retribuzione dei lavoratori in somministrazione, convengono che entro 6 mesi dall'entrata in vigore del nuovo sistema di calcolo verrà effettuata una valutazione sulle risultanze derivanti dalla variazione del sistema.

Art. 27 – 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, a titolo di indennità mensile di disponibilità, la somma di 700 (settecento) euro al lordo delle ritenute di legge, comprensiva del tfr; tale indennità è divisibile in quote orarie ed è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso l'ApL.
2. Qualora il lavoratore a seguito dell'attività prestata nel mese percepisca una retribuzione lorda inferiore all'importo mensile lordo stabilito a titolo di indennità di disponibilità, quest'ultima è corrisposta fino a concorrenza della stessa.
Il lavoratore, durante il periodo di disponibilità non può prestare alcuna attività per altre ApL ed è inoltre tenuto al rispetto degli obblighi di fedeltà e di non concorrenza di cui agli artt. 2105 e 2106 c.c. Nei periodi di disponibilità il lavoratore deve essere reperibile du-

rante il normale orario di lavoro dei lavoratori diretti dell'unità locale da cui dipende, in quanto deve poter iniziare il lavoro dopo le 12 ore successive alla chiamata. Inoltre durante tali periodi il lavoratore deve garantire la propria disponibilità per eventuali interventi formativi.

Nella eventualità di mancato completamento della missione il lavoratore torna nella condizione di disponibilità fino a un nuovo successivo incarico.

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

Art. 28 – 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.
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. Resta inteso che per le missioni di durata inferiore a 15 giorni può essere stabilito un solo giorno di prova.
5. 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. 29 – 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:

- I) *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.
- II) *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.
- III) *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.

Art. 30 – 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. 29.

Art. 31 – 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, di 10 giorni per il gruppo B e 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. 32 – Trattamento economico di malattia

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga, a una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - a) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato:
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.
 - b) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato:
sono previsti gli stessi trattamenti economici stabiliti al precedente punto a) per i periodi di malattia intervenuta nel corso della missione.
2. Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perduran-

do 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.

Art. 33 – Perdita del trattamento economico di malattia

1. Il ritardato invio del certificato medico 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. 34 – Periodo di comparto

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.
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».

-
- [REDACTED]
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. 35 – Obblighi del lavoratore in caso di malattia

1. Il lavoratore, non oltre il terzo giorno di calendario, deve consegnare o far pervenire alla ApL il certificato medico, anticipandolo anche per mezzo fax con obbligo di presentazione del certificato originale in un momento successivo, 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. 36 – Infortunio

1. Le ApL sono tenute ad assicurare presso l'Inail, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto 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. 37 – 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.
4. 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. 38 – Prestazioni integrative in caso di malattia e infortunio

Per i lavoratori in somministrazione, nei casi di malattia o infortunio, sono previsti trattamenti integrativi a carico della bilateralità secondo l'allegato 2 al contratto.

Art. 39 – 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. 40 – 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. 41 – 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. 42 – 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. Qualora, nell'ambito della medesima somministrazione del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice, vengano utilizzate al massimo due proroghe nell'arco dei primi 24 mesi comprensivi del periodo iniziale, le proroghe residue, in deroga a quanto previsto al comma precedente, potranno prevedere il raggiungimento di una durata complessiva del contratto fino a 42 mesi.

3. 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.

4. 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.

5. 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. 43 – Trasformazione del contratto a tempo indeterminato

1. Qualora l'assunzione a tempo indeterminato avvenga *ab initio* o nell'arco dei primi 21 mesi di lavoro, alle ApL sarà riconosciuto un contributo pari ad 1/3 dell'indennità di disponibilità per 3 mesi in ragione di anno e fino alla concorrenza dei 42 mesi di an-

zianità previsti nel successivo punto 2.

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

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

2. Il lavoratore assunto con contratto di somministrazione a tempo determinato ha diritto ad essere assunto con un nuovo contratto a tempo indeterminato dalla ApL qualora abbia prestato attività lavorativa anche presso diverse imprese utilizzatrici, in esecuzione di due o più contratti di lavoro in somministrazione stipulati con la medesima Agenzia, per un periodo complessivo pari a 42 mesi anche non consecutivi.
3. Ai fini del computo dei 42 mesi, di cui al secondo comma, sono considerati utili:
 - a) i periodi di infortunio coperti da prestazioni EBITEMP e dallo stesso certificati;
 - b) i periodi di congedo obbligatorio per maternità, fino ad un massimo di 5 mesi, anche nel caso di cessazione del contratto di lavoro durante tale periodo;
 - c) il periodo di formazione propedeutico all'avvio in missione;
 - d) tutti i periodi di non lavoro tra una missione e l'altra con le stesse mansioni presso lo stesso utilizzatore, fino ad un massimo di 40 giorni, in occasione di periodi coincidenti con i periodi convenzionali di ferie o festività;
 - e) il periodo di formazione per aggiornamento professionale, riqualificazione o reinserimento a seguito della impossibilità di avviamento al lavoro conseguente alla richiesta di precedenza in caso di maternità.Ai soli fini di tale computo i mesi si intendono composti ognuno di 30 giorni.
4. Nel caso in cui il lavoratore presti attività di lavoro in favore della stessa ApL, in esecuzione di un unico contratto di somministrazione eventualmente prorogato con la stessa impresa utilizza-

trice, il periodo di 42 mesi, di cui al secondo comma, è ridotto a 36 mesi.

5. La disposizione di cui al quarto comma si applica anche nel caso in cui il lavoratore presti attività di lavoro in favore della stessa Agenzia, in esecuzione di diversi contratti di somministrazione con la stessa impresa utilizzatrice, ove i contratti siano rinnovati senza interruzione tra l'uno e l'altro e prevedano le stesse mansioni.
6. Norma transitoria
In fase di prima applicazione saranno riconosciuti utili, ai fini del computo delle anzianità di servizio necessarie per la trasformazione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro svolti presso la medesima ApL sino a un massimo di 6 mesi, negli ultimi 12 antecedenti la data di entrata in vigore del Ccnl.
7. Allo scadere dei 36 o 42 mesi come sopra definiti la ApL propone al lavoratore la stipula del contratto di lavoro a tempo indeterminato recapitando tale proposta per raccomandata A/R all'ultimo domicilio conosciuto, nel caso di impossibilità di consegna *brevi manu* in modo tempestivo e comunque non oltre i 15 giorni. La mancata accettazione della proposta di assunzione da parte del lavoratore, nell'arco dei 30 giorni dalla pervenuta comunicazione, comporta la decadenza dal diritto alla nuova assunzione a tempo indeterminato.
In caso di mancata comunicazione da parte dell'ApL, al lavoratore che eserciti il suo diritto alla trasformazione nel nuovo contratto a tempo indeterminato nell'arco dei 90 giorni successivi alla scadenza dei termini, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato decorre dal giorno successivo alla scadenza dei 36 o 42 mesi, con diritto alla erogazione della indennità di disponibilità per il periodo intercorso qualora non lavorato.
Il rifiuto dell'assunzione da parte del lavoratore comporta la decadenza del diritto stesso.
8. Ove tra un contratto di lavoro ed il successivo con la stessa ApL intercorra un periodo di non lavoro pari a 12 mesi continuativi, e

durante i quali il lavoratore abbia rifiutato una proposta di lavoro congrua, i periodi di lavoro già maturati, utili al computo di cui ai commi che precedono, sono azzerati e il computo successivo partirà con il nuovo contratto.

9. Ai fini del precedente comma le parti concordano che per proposta congrua si intende l'offerta di lavoro che sia professionalmente equivalente ovvero, in mancanza di tale requisito, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, rispetto ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia relativa ad un inquadramento in un livello retributivo non inferiore al 10 o 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.
10. 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.
11. In caso di assunzione da parte dell'ApL, ai sensi dei commi che precedono, il lavoratore non potrà essere licenziato per un periodo di 12 mesi successivi all'assunzione stessa, salvo il caso in cui il lavoratore rifiuti la proposta di una missione congrua, come definita nel precedente comma 9.
In ogni caso il lavoratore potrà essere licenziato ove ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo.

Art. 44 – 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'inosservanza da parte del personale 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.
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.

Art. 45 – Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato

a) Recesso ex art. 2118

1. Ai sensi dell'art. 2118, c.c., qualora si verificano 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 nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori, o verso il personale del-

l'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 segua 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, e cioè: 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.

Art. 46 – 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. 47 – Decorrenza e durata

Il presente Ccnl entra in vigore il 24/7/2008 e ha validità quadriennale. Resta ferma la piena validità del presente Contratto fino al successivo rinnovo.

Lettera di scambio

Le Agenzie che utilizzano la mensilizzazione per problemi organizzativi possono continuare ad applicarla a condizione che venga garantito il trattamento di pari condizione economica prevista dall'art. 26 del Ccnl.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto che le seguenti materie:

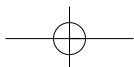
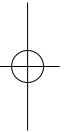
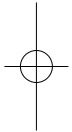
- 1- Tutela lavoratrici e pari opportunità;
- 2- Lavoratori inabili;
- 3- Congedi e aspettative per matrimonio, servizio civile e militare, assistenza ai portatori di handicap;

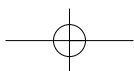
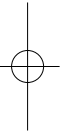
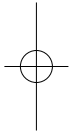
Sono regolate:

- per i lavoratori in missione, dai Ccnl delle imprese utilizzatrici;
- per i lavoratori in disponibilità, dal Ccnl dei lavoratori diretti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, al fine di assicurare l'effettiva ed immediata attuazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 32 e comma 3 dell'articolo 37 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 32 e 37.





ALLEGATO 2 PRESTAZIONI

PREMESSA

Le prestazioni sono erogate da EBITEMP in favore dei lavoratori in somministrazione.

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

MATERNITA'

Alle lavoratrici in gravidanza viene riconosciuta una indennità una tantum di 1.400 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 80 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 ad EBITEMP allegando la certificazione dello stato di disoccupazione, rilasciata dal Centro per l'Impiego, nonché la documentazione relativa ai rapporti di lavoro.

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 dop-

pio 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 prosegua 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 inol-

trando 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.

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 3

ACCORDO QUADRO SULLE POLITICHE FORMATIVE PER I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

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 ed 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:

A) FORMAZIONE DI BASE

I contenuti di questa formazione riguarderanno la disciplina del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed antinfortunistica, i modelli operativi per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Attraverso l'Ente Bilaterale saranno definiti percorsi standardizzati per l'attuazione di tali iniziative.

B) FORMAZIONE "ON THE JOB"

Questa 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:

- a) interventi presso l'azienda utilizzatrice da realizzarsi con l'affiancamento di un tutor;
- b) 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 CONTINUA

Questa comprende le iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro e fa riferimento a modelli che permettano la realizzazione di obiettivi quali l'anticipazione dei bisogni, la riqualificazione, l'aggiornamento e l'adattamento professionale.

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.

A tal fine, oltre all'acquisizione delle competenze aggiuntive e a carattere specialistico sopra indicate, è necessario che i destinatari della formazione in oggetto acquisiscano competenze di carattere trasversale, che sono essenziali al fine di produrre un comportamento professionale in grado di trasformare un sapere tecnico in una prestazione efficace.

I destinatari di tali iniziative sono i lavoratori assunti a tempo determinato ed aventi i requisiti di seguito riportati:

- I lavoratori in missione, che abbiano maturato almeno due mesi di lavoro negli ultimi dodici hanno diritto a chiedere un periodo di Congedo Retribuito per la Formazione per partecipare al corso formativo. Nel periodo di congedo al lavoratore è garantita la retribuzione e la contribuzione previdenziale a carico della bilateralità.

- I lavoratori in missione che vogliono partecipare ad un corso formativo al di fuori dell'orario di lavoro e nel limite dell'orario massimo previsto dal Ccnl.
- I lavoratori in attesa di missione, che abbiano lavorato almeno 30 giorni nell'ultimo anno e che siano disoccupati da almeno 45 giorni.
- I lavoratori in attesa di missione, che abbiano lavorato almeno 6 mesi e che siano disoccupati da almeno 45 giorni. A questi lavoratori, per la durata dell'intervento formativo viene riconosciuto il sostegno al reddito nonché la copertura della contribuzione previdenziale.
- I lavoratori che a seguito d'infortunio, occorso durante la missione di lavoro, presentino riduzioni di capacità lavorativa per le quali occorre una formazione riqualificante al fine di un reinserimento lavorativo.
- Le lavoratrici madri che alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria non abbiano una missione attiva, per il rafforzamento dell'occupabilità semprechè abbiano maturato almeno 30 giorni di lavoro nell'ultimo anno.

Il finanziamento di dette iniziative avverrà attraverso le risorse destinate alla formazione continua con la modalità del voucher. Tali risorse verranno messe a disposizione fino ad esaurimento conseguente alla presentazione delle domande.

Il voucher formativo è un "bonus" che permette ai lavoratori di disporre di un finanziamento per accedere ad un corso formativo da loro individuato. La domanda di finanziamento dovrà essere indirizzata a FORMATEMP, attraverso un progetto personale, anche per il tramite delle Parti Sociali, e dovrà essere congruente con il proprio percorso formativo professionale e/o con i propri obiettivi lavorativi. Il fondo oltre a valutare le domande che perverranno dai lavoratori, svolgerà compiti di assistenza ed orientamento ai singoli, nonché le azioni di monitoraggio sugli esiti formativi.

Obiettivi:

I voucher formativi garantiscono occasioni formative di accrescimento e aggiornamento delle professionalità o di riqualificazione professionale.

Durata:

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

Enti Formativi:

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

D) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Questa 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 proposte.

ALLEGATO 4
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 (unmilionetrentaduemilanovecentotredici).

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 4BIS
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 5

ACCORDO QUADRO PER LE MISURE DI INTEGRAZIONE AL REDDITO E PER LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE CON CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Preso atto dell'articolo 12, comma 2, del D.Lgs 10 settembre 2003 n. 276, le parti convengono quanto segue per il Fondo per l'integrazione al reddito e per la formazione professionale (EBIREF) dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

INIZIATIVE DI INTEGRAZIONE AL REDDITO

Al fine di salvaguardare il più possibile i rapporti di lavoro nel caso in cui l'Agenzia per il Lavoro non possa più mantenere alle proprie dipendenze il lavoratore assunto a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro, si concordano interventi di politica attiva finalizzati a favorire nuove opportunità di lavoro.

Considerata la norma contrattuale che prevede che ai lavoratori nel corso di tali interventi di durata pari a 6 mesi, prolungati a 7 per i lavoratori con più di 50 anni, venga erogata l'indennità di disponibilità nella misura disposta dal Ccnl, l'ente provvederà al rimborso degli oneri sostenuti dalle Agenzie per l'erogazione della indennità medesima nella misura e secondo le modalità previste nell'articolo 23, comma 5, del presente Ccnl.

PERCORSI DI QUALIFICAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Formazione continua

Il fondo, con apposito regolamento e nell'ambito delle disponibilità economiche dello stesso promuove e finanzia interventi formativi volti al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per l'acquisizione, da parte degli stessi, di competenze aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione.

Promuove e finanzia altresì interventi formativi volti all'acquisizione di nuove qualificazioni professionali per adeguarle ai cambiamenti dei processi produttivi nei luoghi di lavoro.

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 questo potrebbe determinare nella stabilità occupazionale.

Formazione professionale

Al fine di promuovere interventi di politica attiva volti al reinserimento dei lavoratori coinvolti da procedure di integrazione al reddito e/o licenziamento, il Fondo finanzia interventi formativi promossi congiuntamente dalle ApL e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Tali progetti formativi finalizzati alla riconversione professionale in vista di possibili sbocchi occupazionali potranno realizzarsi sia nel corso che successivamente al periodo coperto da integrazione al reddito.

Borsa Lavoro

Al fine di ottimizzare gli interventi e le azioni all'interno del Fondo è costituita una Borsa Lavoro di settore delle Agenzie per il Lavoro, con lo scopo di verificare tutte le possibilità di reimpiego dei lavoratori coinvolti da licenziamenti.

Tale Borsa Lavoro assicurerà il monitoraggio dell'andamento del mercato occupazionale del settore avendo come riferimento i fabbisogni formativi e le opportunità occupazionali, sia per indirizzare progetti formativi di aggiornamento o riqualificazione professionale e sia per il reinserimento al lavoro dei lavoratori coinvolti dalle azioni del fondo, trasmettendo i profili presso tutte le Agenzie associate.

ALLEGATO 6

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 vigenza 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 7

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. 16 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 20 lavoratori anche se dipendenti da Agenzie di somministrazione diverse;
- nelle aziende utilizzatrici si elegge 1 rappresentante ogni 20 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;
- per regolare, coordinare, raccogliere e certificare l'andamento e l'esito del voto è costituita una Commissione nazionale, composta da un

componente titolare e uno supplente per ogni organizzazione sindacale, che avrà anche il compito di dirimere eventuali controversie;

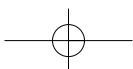
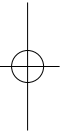
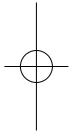
- i rappresentanti aziendali eletti fruiscono, per l'esercizio del loro mandato, di un monte ore di permessi retribuiti nella misura prevista e regolata dall'art. 16, comma 4 del presente Ccnl secondo le modalità in esso previsto.

Essi rimangono in carica per un massimo di 24 mesi e, comunque, decadono a fine missione.

Delegato Sindacale Territoriale e Rappresentante Nazionale di Agenzia

Per quanto attiene i delegati territoriali e i rappresentanti nazionali 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.

La delegazione della Nidil-Cgil ritiene che l'accordo definito sulla rappresentanza sindacale è una prima risposta al diritto di una rappresentanza unitaria e diretta dei lavoratori in somministrazione in quanto recepisce parzialmente l'Accordo del 23 luglio 1993 sulle Rsu. Alla luce di quanto sopra la delegazione ritiene l'impianto proposto sperimentale e, comunque, reputa che solo una legge sulla rappresentanza in attuazione dell'art. 39 della Costituzione potrà assicurare diritti di rappresentanza universali e totalmente esigibili da parte dei lavoratori.



ALLEGATO 8
MODELLO DI DELEGA SINDACALE

AL SINDACATO

Io sottoscritt
 Dipendente dell'Agenzia di Somministrazione
 Comune di..... Provincia di.....

UOMO DONNA

Domiciliato in via.....
 c.a.p..... Comune..... Provincia.....
 Recapito telefonico.....

Livello:
 A B C

Data di nascita..... Anno di assunzione.....
 Titolo di studio..... Nazionalità.....

Tipo di contratto:
 Tempo indeterminato Tempo determinato

In relazione a quanto previsto dal Ccnl vigente, chiedo a codesta direzione di trattenere mensilmente dalle mie competenze nette, una somma pari allo 0.80% sulla retribuzione netta, con esclusione degli assegni familiari e Tfr, quale mia quota di associazione sindacale. L'importo della trattenuta di cui sopra dovrà essere mensilmente versato sul conto corrente segnalato dall'organizzazione sindacale da me scelta con la firma apposta accanto alla sigla:

- Alai-Cisl (firma del lavoratore)
- Nidil-Cgil (firma del lavoratore)
- Uil-Cpo (firma del lavoratore)

La presente delega ha validità quadriennale per tutte le missioni svolte presso la medesima ApL salvo revoca scritta.

Nel caso di revoca di questa delega le trattenute sindacali cesseranno a partire dal terzo mese successivo alla mia comunicazione.

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi del decreto legislativo 196/03, il/la sottoscritt... esprime il consenso al trattamento dei dati personali - fermo il rispetto dell'art. 8 della Legge 300/70 - necessario per l'adempimento degli obblighi attinenti alla trattenuta della quota sindacale, al versamento al sindacato indicato, nonché alla comunicazione allo stesso in occasione della affettuazione della prima trattenuta, nei limiti delle leggi vigenti, anche allo scopo di fruire di altri diritti sindacali quanli permessi retribuiti e non retribuiti e di fruire di aspettative totali o parziali, in relazione a cariche sindacali eventualmente ricoperte e per accedere a servizi di assistenza e tutela riservati agli iscritti.

Data Firma

ALLEGATO 8
MODELLO DI DELEGA SINDACALE

ALLA DIREZIONE

Io sottoscritt
 Dipendente dell'Agenzia di Somministrazione
 Comune di..... Provincia di.....

UOMO DONNA

Domiciliato in via.....
 c.a.p..... Comune..... Provincia.....
 Recapito telefonico.....

Livello:
 A B C

Data di nascita..... Anno di assunzione.....
 Titolo di studio..... Nazionalità.....

Tipo di contratto:
 Tempo indeterminato Tempo determinato

In relazione a quanto previsto dal Ccnl vigente, chiedo a codesta direzione di trattenere mensilmente dalle mie competenze nette, una somma pari allo 0,80% sulla retribuzione netta, con esclusione degli assegni familiari e Tfr, quale mia quota di associazione sindacale. L'importo della trattenuta di cui sopra dovrà essere mensilmente versato sul conto corrente segnalato dall'organizzazione sindacale da me scelta con la firma apposta accanto alla sigla:

- Alai-Cisl (firma del lavoratore)
- Nidil-Cgil (firma del lavoratore)
- Uil-Cpo (firma del lavoratore)

La presente delega ha validità quadriennale per tutte le missioni svolte presso la medesima ApL salvo revoca scritta.

Nel caso di revoca di questa delega le trattenute sindacali cesseranno a partire dal terzo mese successivo alla mia comunicazione.

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi del decreto legislativo 196/03, il/la sottoscritt... esprime il consenso al trattamento dei dati personali - fermo il rispetto dell'art. 8 della Legge 300/70 - necessario per l'adempimento degli obblighi attinenti alla trattenuta della quota sindacale, al versamento al sindacato indicato, nonché alla comunicazione allo stesso in occasione della affettuazione della prima trattenuta, nei limiti delle leggi vigenti, anche allo scopo di fruire di altri diritti sindacali quanli permessi retribuiti e non retribuiti e di fruire di aspettative totali o parziali, in relazione a cariche sindacali eventualmente ricoperte e per accedere a servizi di assistenza e tutela riservati agli iscritti.

Data Firma

