

RINNOVO

C.C.N.L.

***PER I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE DELLE AGENZIE PER IL
LAVORO***

Handwritten signatures and initials:
A large signature resembling "Bella" is written above a horizontal line.
Below the line, there are several initials and marks, including a large "P", a vertical line, and a signature that appears to be "Wang".

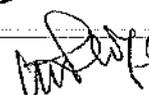
SOMMARIO

Pag. 7	Sfera di applicazione del contratto
Pag. 8	Clausola di inscindibilità
Pag. 9	Articolo 1 – Osservatorio Paritetico Nazionale sulla somministrazione di lavoro
Pag. 10	Articolo 2 – Obblighi di informazione
Pag. 10	Articolo 3 – Contrattazione collettiva di secondo livello
Pag. 11	Articolo 4 – Commissione Paritetica Nazionale
Pag. 12	Articolo 5 – Politiche Attive
Pag. 12	Articolo 6 – Ente Bilaterale Nazionale del Terziario - EBITEN
Pag. 17	Articolo 7 - Politiche Formative
Pag. 23	Articolo 8 – Fondo per la formazione e l'integrazione del reddito – Fondo INTERFORM
Pag. 24	Articolo 9 - Fondo Interprofessionale per la formazione continua – Fondo FORMAZIENDA
Pag. 24	Articolo 10 – Fondo di garanzia per i lavoratori somministrati – Fondo SOMMFIDI
Pag. 24	Articolo 11- Procedure per la conciliazione e l'arbitrato volontario
Pag. 29	Articolo 12 - Sistema di rappresentanza specifico per i lavoratori in somministrazione
Pag. 30	Articolo 13 - Dirigenti sindacali
Pag. 30	Articolo 14 – Assemblea
Pag. 31	Articolo 15 – Bacheche
Pag. 32	Articolo 16 – Contributi sindacali
Pag. 32	Articolo 17 – Igiene e sicurezza sul lavoro
Pag. 35	Articolo 18 – Assunzione a tempo determinato
Pag. 36	Articolo 19 - Assunzione a tempo indeterminato
Pag. 38	Articolo 20 – Apprendistato professionalizzante
Pag. 42	Articolo 21 – Somministrazione a tempo determinato con monte ore garantito (MOG)
Pag. 44	Articolo 22 – Inquadramento professionale
Pag. 45	Articolo 23 – Periodo di prova
Pag. 46	Articolo 24 – Trattamento retributivo
Pag. 50	Articolo 25 - Godimento delle ferie
Pag. 50	Articolo 26 – Indennità di disponibilità
Pag. 52	Articolo 27 – Procedura in assenza di occasioni di lavoro
Pag. 55	Articolo 28 – Termini di preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato
Pag. 55	Articolo 29 – Indennità sostitutiva del preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato
Pag. 56	Articolo 30 – Penalità di risoluzione anticipata per i lavoratori a tempo determinato
Pag. 56	Articolo 31 – Obblighi del lavoratore in caso di malattia
Pag. 57	Articolo 32 – Trattamento economico di malattia
Pag. 58	Articolo 33 – Perdita del trattamento economico di malattia
Pag. 58	Articolo 34 – Periodo di comporta
Pag. 59	Articolo 35 – Infortunio

Pag. 59	Articolo 36 – Trattamento economico di infortunio
Pag. 60	Articolo 37 – Prestazioni integrative
Pag. 64	Articolo 38 – Interruzione della missione
Pag. 64	Articolo 39 – Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti
Pag. 65	Articolo 40 – Indennità di maternità
Pag. 65	Articolo 41 – Diritto allo studio e alla formazione
Pag. 66	Articolo 42 – Clausola sociale
Pag. 66	Articolo 43 – Proroghe
Pag. 67	Articolo 44 – Assunzione o trasformazione del contratto a tempo indeterminato
Pag. 68	Articolo 45 – Norme disciplinari
Pag. 70	Articolo 46 – Risoluzione del rapporto
Pag. 72	Articolo 47 – Proposta di lavoro congrua
Pag. 73	Articolo 48 - Diffusione del contratto
Pag. 73	Articolo 49 – Decorrenza e durata









COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'anno 2016 (duemilasedici) il giorno 12 (dodici) del mese di dicembre in Roma, tra:

- **l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro - SISTEMA LAVORO** - rappresentata dal Presidente Avv. Bellino Elio Panza

con l'assistenza della **Confederazione delle Imprese e dei Professionisti - SISTEMA IMPRESA** (già Sistema Commercio e Impresa) – rappresentata dal Presidente Dott. Berlino Tazza

e

- **la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL** – rappresentata dal Segretario Generale Dott. Bruno Mariani;
- **la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri - CONFISAL FISALS** – rappresentata dal Segretario Generale Dott. Filippo Palmeri;

con l'assistenza della **Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL** rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi

si è stipulato il presente Rinnovo del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il Lavoro” sottoscritto in data 18 dicembre 2012, composto di 49 articoli, che sono stati letti, approvati e sottoscritti dai
rappresentanti di tutte le Organizzazioni sindacali.

QUADRO GENERALE DELLE POLITICHE DEL LAVORO

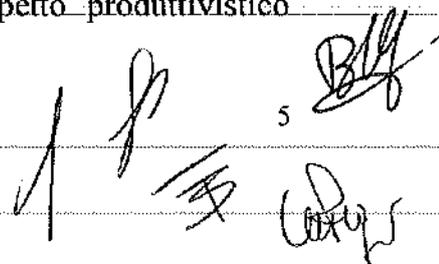
La somministrazione di lavoro è stata recentemente oggetto di importanti modifiche (D.lgs. n.81/2015) che ne hanno esteso l'ambito di applicabilità con lo scopo di favorirne la liberalizzazione e, quindi, agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La nuova impostazione si colloca nell'ambito dell'orientamento europeo espresso dalla direttiva 2008/104/CE del 19 novembre 2008, per la quale il lavoro tramite Agenzia, *“risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese, ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei dipendenti (omissis) contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro, alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato”*. Il legislatore europeo riserva alla somministrazione una valutazione di tendenziale favore poiché consente al lavoratore di reperire un'occupazione e, al contempo, di procurarsi un'occasione di incontro con l'utilizzatore per eventuali successive opportunità di impiego stabile.

In tale ambito, le Parti concordano di potenziare il legame tra le azioni di politica attiva del lavoro c.d. di “workfare” e quelle assistenziali c.d. di “welfare” (integrazione tra percorsi formativi volti al reinserimento nel tessuto produttivo dei lavoratori svantaggiati abbinati a integrazioni salariali) tramite l'utilizzo dei c.d. fondi bilaterali (ad esempio i Fondi bilaterali per i lavoratori somministrati, art. 12, D.lgs. n. 276/2003 o i Fondi interprofessionali per la formazione continua, art. 118, Legge n. 388/2000) che rappresentano degli importanti ed autorevoli strumenti.

In particolare, le Parti sociali si danno atto che la formazione professionale costituisce, nella logica della qualificazione e riqualificazione, anche in funzione di continuità di occasioni di impiego, il momento di raccordo tra l'istruzione e il lavoro, tra il diritto allo studio e il diritto al lavoro, tra il significato culturale e l'aspetto produttivistico

1 2 3 4 5



dell'istruzione. In sintesi, la formazione professionale consente di adeguare la qualità dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda, sopperendo così alle carenze della normale dinamica del mercato. La formazione, intesa come "life long learning", viene pertanto interpretata come pratica sociale da generalizzare e come comportamento individuale da proporre soprattutto in una logica di qualificazione e riqualificazione professionale anche attraverso l'integrazione di risorse pubbliche e private e il raccordo con iniziative formative regionali.

Come previsto dal Legislatore, le Parti, tra gli strumenti per combattere la disoccupazione e promuovere il lavoro "regolare" individuano incentivi, anche sotto forma di sostegno diretto al reddito (tramite finanziamenti, misure creditizie ecc.) per promuovere le assunzioni e l'emersione del sommerso e sviluppare l'iniziativa imprenditoriale degli stessi autori in forma autonoma (autoimprenditorialità) e associata. Le Parti, in questa direzione, concordano nel sostenere proattivamente misure di carattere previdenziale per i lavoratori somministrati anche attraverso la costituzione dei fondi di previdenza complementare che permettono ai lavoratori in somministrazione di non maturare vuoti contributivi e di allineare le proprie opportunità previdenziali rispetto a quelle offerte da altre tipologie di rapporto di lavoro.

Le risorse di cui al comma 1 del D.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., per il tramite del Fondo Bilaterale di cui all'articolo 8 del presente CCNL, saranno destinate per interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale. Le risorse saranno destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori ~~assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo~~

determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione.

Le risorse, per i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, saranno destinate a:

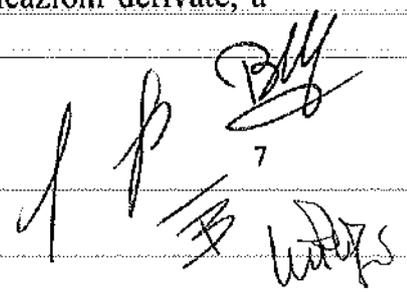
- a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
- b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
- c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;
- d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 12 del D.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., gli interventi di cui sopra saranno attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro e garantiranno una protezione complessiva in termini di welfare, anche attraverso la bilateralità del settore

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito anche denominato CCNL) disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro intercorrenti tra le Agenzie per il Lavoro (di seguito anche denominate ApL) ed i lavoratori in somministrazione assunti sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, ai sensi del D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

2. Le Parti si impegnano a rispettare le norme del CCNL e le applicazioni derivate, a



livello territoriale o aziendale, ad esso correlate.

CLAUSOLA DI INSCINDIBILITA'

1. Le norme del presente Contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e sostituiscono qualunque previsione contenuta in altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle Parti sociali sottoscrittrici per discussione o per adesione il presente Contratto.
2. Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico Contratto in vigore tra le Parti contraenti, e non ne è ammessa la parziale applicazione.

PARTE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 – Osservatorio Paritetico Nazionale sulla somministrazione di lavoro.

1. L'Osservatorio Paritetico Nazionale, di seguito anche denominato Osservatorio, costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
2. L'Osservatorio, che ha sede presso l'EBITEN di cui al successivo articolo 6, è composto da 4 membri, dei quali due designati dalle associazioni datoriali e due designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie il presente Contratto. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.
3. L'Osservatorio attua ogni utile iniziativa sui seguenti contenuti:
 - a) la programmazione e realizzazione di 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 ed elaborando stime e proiezioni;
 - b) l'elaborazione dei dati di cui alla lettera precedente anche attraverso la stipula di convenzioni con gli enti destinatari per legge delle comunicazioni a carico delle ApL (INAIL, INPS, Centri per l'impiego, Ministero del Lavoro ecc.);
 - c) l'analisi del quadro normativo del lavoro tramite agenzia, anche in relazione agli indirizzi e ai mutamenti della normativa europea sul tema;
 - d) la lettura della evoluzione complessiva del mercato del lavoro, con particolare attenzione alla analisi di quei fenomeni elusivi che contrastano l'interesse stesso delle ApL, come ad esempio gli appalti illegittimi, le collaborazioni fittizie, il lavoro nero;
 - e) ~~l'analisi dei fabbisogni professionali delle ApL, ivi compreso lo stato e la~~

[Handwritten signatures and initials]

- dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, disaggregato per età, genere, area geografica di provenienza dei lavoratori (con speciale riferimento ai fenomeni di immigrazione) ed area geografica di lavoro, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad esempio a tempo indeterminato);
- f) le necessità dei comparti e dei settori nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi;
 - g) l'armonizzazione delle norme in termini di eventuale integrazione delle disposizioni contrattuali.
4. Le informazioni raccolte ed elaborate dall'Osservatorio Nazionale sono messe a disposizione anche degli organismi territoriali delle Parti stipulanti.

Art. 2 - Obblighi di informazione

1. Le ApL hanno l'obbligo di informare l'Ente Bilaterale EBITEN della stipulazione dei contratti di somministrazione, presso il medesimo utilizzatore, di consistenza numerica pari o superiore a 15 lavoratori.
2. Tale informazione verrà fornita ogni trimestre e dovrà contenere: numero dei lavoratori in missione, azienda utilizzatrice, ccnl applicato, luogo di lavoro (Regione, Provincia e Comune), sede di lavoro, data di inizio e fine missione.
3. A tale scopo viene predisposto uno specifico modulo contenente le previste informazioni, che sarà pubblicato sul sito dell'EBITEN.
4. Le Parti prevedono, inoltre, di attivare, presso l'EBITEN, un apposito sistema informativo – SIS – a cui inviare tali comunicazioni.

Art. 3 - Contrattazione collettiva di secondo livello

1. Le Parti convengono che i contratti collettivi di lavoro possono essere sottoscritti a livello aziendale o territoriale solo dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dalle organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto.

Art. 4 - Commissione Paritetica Nazionale

1. La Commissione Paritetica Nazionale, ha la funzione di:

- a) organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse;
- b) istruzione ed eventuali proposte alle Parti Sociali stipulanti il presente Contratto di aggiornamenti del medesimo;
- c) esaminare, con le modalità e le procedure che saranno previste in sede di costituzione ed inserite in apposito Regolamento, le 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;
- d) esperire il tentativo di conciliazione nonché le funzioni di arbitrato relativi alle controversie di lavoro nel rispetto della normativa vigente sul tema ed, in particolare, della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e s.m.i.;
- e) raccolta e tenuta degli accordi di conciliazione sottoscritti a livello territoriale e nazionale.

2. La Commissione Paritetica Nazionale, che ha sede presso l'EBITEN di cui al successivo articolo 6, è composta da quattro componenti dei quali due designati dalle associazioni datoriali e due designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie il presente Contratto. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

3. La Commissione Paritetica Nazionale potrà essere istituita a livello regionale in Commissioni Paritetiche Regionali. Tali Commissioni potranno essere costituite anche all'interno degli EBITEN regionali competenti per territorio e avranno uguali funzioni, lo stesso numero di componenti in misura paritetica e il medesimo Regolamento della Commissione paritetica nazionale.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 5 – Politiche Attive

a. Ricollocazione

1. Al fine di ottimizzare gli interventi e le azioni formative e di promuovere una occupabilità di sistema, si costituisce una Borsa Lavoro di settore, con lo scopo di verificare tutte le possibilità di reimpiego dei lavoratori coinvolti da fine missione.
2. Tale Borsa Lavoro garantirà una condivisione di CV tra tutte le Agenzie per il Lavoro.
3. Il sistema della Borsa Lavoro è definito dall'EBITEN.

b. Servizi per l'impiego

1. In considerazione della natura privata delle Agenzie per il Lavoro, autorizzate dal Ministero del Lavoro, che si occupano di ricerca e selezione del personale, intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro e fornitura di manodopera, le Parti condividono l'importanza di interventi coerenti ed integrati con i Servizi Pubblici per l'Impiego (Centro per l'Impiego) e si impegnano a promuovere, anche a livello territoriale, specifiche intese sulle politiche attive.

Art. 6 - Ente Bilaterale Nazionale del Terziario - EBITEN

1. In attuazione delle finalità previste dalle leggi e dal presente Contratto in ordine alla formazione professionale, alla previdenza e all'integrazione al reddito, le Parti si avvalgono dell'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN.
2. L'EBITEN opera anche nel comparto delle ApL in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva e occupazionale del settore.
3. Le risorse economiche di EBITEN sono costituite:
 - a) dal versamento mensile della contribuzione pari allo 0,20% sulle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori con contratto a tempo determinato di cui lo 0,10% a

carico dell'ApL e lo 0,10% a carico del lavoratore;

b) dal versamento mensile della contribuzione pari allo 0,30% sulle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato di cui lo 0,15% a carico dell'ApL e lo 0,15% a carico del lavoratore;

c) da eventuali proventi pubblici e privati;

d) da eventuali proventi derivanti da iniziative sociali.

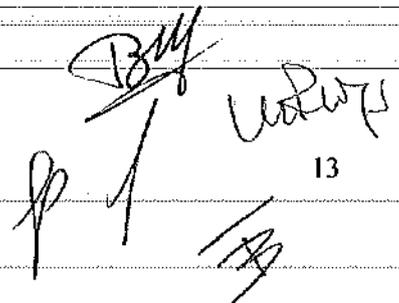
Per effettuare il versamento, in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale ENBI nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiate azienda", la matricola Inps dell'azienda;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

e) concorrono a costituire le risorse economiche dell'EBITEN anche i versamenti effettuati dal Fondo Interform per l'attuazione di misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione secondo quanto stabilito da appositi accordi definiti dalle Parti stipulanti il presente Contratto.

4. La misura del contributo oirà essere periodicamente revisionata in funzione sia del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni erogate, sia in funzione dei costi di gestione effettivamente sostenuti. Detto contributo verrà utilizzato, entro la capienza finanziaria disponibile, per le seguenti finalità:

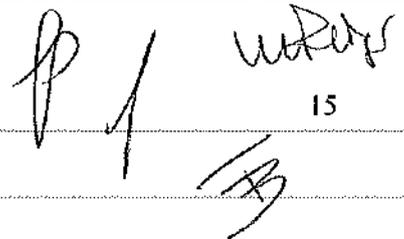
- corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi;



Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'B.M.' and several other initials.

- misure di sostegno al reddito e alla mobilità territoriale;
- misure di sostegno alla maternità;
- misure di sostegno ai lavoratori in malattia e spese sanitarie;
- garanzia per l'accesso al credito dei lavoratori in somministrazione, attraverso la costituzione di un fondo;
- misure di sostegno all'assunzione di lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato o alla trasformazione di contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato;
- eventuale finanziamento di permessi per la frequenza di corsi di studio;
- rilascio dei pareri di cui alla procedura ex articolo 27 del presente Contratto e monitoraggio degli effetti derivanti dall'attività di riqualificazione professionale;
- iniziative di comunicazione sul lavoro in somministrazione, sul suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e sulle opportunità che vengono offerte ai lavoratori somministrati;
- monitoraggio sull'apprendistato;
- individuazione di interventi di politica attiva del lavoro attivabili anche a livello territoriale;
- monitoraggio degli accordi istituzionali che prevedono l'utilizzo di risorse del Fondo Interform;
- monitoraggio su eventuali accordi relativi alle azioni di sistema;
- monitoraggio sui contratti in somministrazione con Monte Ore Garantito (MOG) dopo 18 mesi di applicazione del presente Contratto;
- monitoraggio sull'applicazione della clausola sociale;
- rilascio del parere di congruità dell'offerta di lavoro;
- monitoraggio delle attività formative e dello sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;

- certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi) e successive modifiche e integrazioni;
- attuazione di ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- promozione della costituzione di Sportelli Bilaterali di Servizi e coordinamento delle attività degli stessi;
- promozione, organizzazione ed attivazione di servizi finalizzati a favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro organizzando anche sportelli di orientamento giovani e non;
- integrazione di risorse con il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua FORMAZIENDA al fine di favorire una formazione globale degli addetti delle imprese del comparto;
- promozione dello sviluppo e della diffusione di forme integrative nel campo della previdenza, dell'assistenza e di gestione del TFR secondo le intese tra le organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL;
- attività previste dagli organismi paritetici di cui al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni;
- espressione del "parere di conformità" per quanto attiene i profili formativi in merito ai contratti d'apprendistato ai sensi della normativa vigente;
- eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore, ivi inclusa l'ipotesi di agevolazioni connesse alla ipotesi di facilitazione della stabilizzazione dei lavoratori da parte delle Aziende utilizzatrici, nonché la previsione della costituzione di una Previdenza integrativa specifica di settore;
- approvazione delle richieste e monitoraggio di tutte le prestazioni previste dal presente Contratto.



5. Ai fini dell'attuazione delle misure di previdenza e di sostegno al reddito l'EBITEN ed il Fondo Interform di cui al successivo articolo 8 possono operare congiuntamente.

6. Le Parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto che analizzi la fattibilità per l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa, che tenga conto delle specificità intrinseche del sistema. Si concorda di attribuire, pertanto, mandato all'EBITEN per la predisposizione delle procedure di avviamento degli studi di approfondimento necessari.

7. All'EBITEN potranno essere anche richieste, entro la capienza finanziaria disponibile, attività aderenti alle seguenti funzioni:

- esame degli andamenti del mercato del lavoro in relazione alla occupazione femminile;
- esame delle problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività formative e/o lavori non tradizionalmente femminili;
- studio di interventi idonei a facilitare l'inserimento delle lavoratrici;
- promozioni di azioni positive ex legge n. 125/91 e successive modifiche e integrazioni;
- esame delle richieste relative al riconoscimento delle prestazioni a sostegno della maternità;
- monitoraggio degli interventi contrattualmente previsti a sostegno della maternità;
- formulare proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori in somministrazione, sia generali da effettuare da parte delle Agenzie per il Lavoro, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrassero le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici;
- formulare proposte relative all'utilizzo del contratto di somministrazione nell'ambito delle reti d'impresa;

~~formulare proposte relative ad iniziative per facilitare l'inserimento di~~

lavoratori svantaggiati;

- elaborare materiali informativi e formativi idonei al lavoro in somministrazione;
- elaborare proposte da formulare agli Enti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 17, comma 8, del presente Contratto;
- esperire l'obbligo di collaborazione ex. articolo 37, comma 12, D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

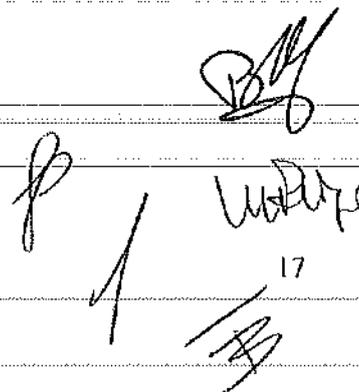
8. E' fatta salva la contribuzione alle spese di gestione e di funzionamento dell'EBITEN, nonché alle spese relative all'assistenza contrattuale.

9. Tutte le modalità operative, anche in riferimento ai riflessi fiscali, verranno determinate nell'ambito del regolamento di gestione dell'EBITEN.

10. L'EBITEN potrà attuare le funzioni ad esso attribuite anche mediante la costituzione di apposite Commissioni la cui attività sarà regolata dal regolamento generale dell'Ente e dagli specifici regolamenti adottati dalle singole commissioni.

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

Art. 7 – Politiche Formative

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There is a large signature that appears to be 'B. G.', a signature that looks like 'L. G.', and another signature that is partially obscured. The number '17' is written below the signatures.

Le Parti, con l'obiettivo comune di sviluppare la qualificazione produttiva ed occupazionale del settore, individuano il quadro delle politiche formative della categoria delle ApL, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente. Le Parti 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 innovativi da attuarsi in raccordo con le iniziative formative regionali. Le iniziative di formazione da attuare con le risorse del Fondo di cui all'articolo 12 del D.lgs. n. 276/03 dovranno realizzarsi coerentemente con gli obiettivi così definiti secondo i seguenti modelli:

1. Lavoratori in somministrazione assunti a tempo determinato

a. Formazione di base/trasversale

La formazione di base e trasversale attiene al trasferimento e allo sviluppo di competenze di base e trasversali, considerate essenziali per accedere alla formazione e al lavoro e che rispondono ai requisiti richiesti per l'occupabilità. La formazione è finalizzata, quindi, a fornire conoscenze e competenze con un carattere generale di trasversalità e trasferibilità in quanto utilizzabili in diversi contesti e in attività differenti. I contenuti di questa attività riguarderanno conoscenze linguistico-matematiche, comportamentali-relazionali, conoscenze organizzative, gestionali ed economiche di sistema, di settore ed aziendali, di sicurezza e contrattazione.

b. Formazione on the job

Questa attività è essenzialmente mirata a raccordare la qualificazione professionale del lavoratore con esigenze specifiche collegate all'espletamento delle mansioni nel contesto produttivo/organizzativo di riferimento. I percorsi formativi on the job sono, quindi, collegati a bisogni di formazione emersi a fronte delle peculiari esigenze delle imprese utilizzatrici ed hanno quale loro caratteristica la specificità e brevità.

Tali iniziative richiedono la presenza in azienda di:

- condizioni professionali che garantiscano il trasferimento puntuale delle competenze tecnico-specialistiche previste per le mansioni di ciascuna figura professionale;
- condizioni organizzative e strutturali che garantiscano la fattibilità, la realizzabilità e l'idoneità del processo formativo;
- condizioni operative che garantiscano piani e programmi formativi adeguati al trasferimento degli standard professionali previsti.

c. Formazione professionale

Questa tipologia comprende le iniziative volte al trasferimento e alla creazione di conoscenze e competenze tecnico-professionali, anche di carattere trasversale, connesse all'esercizio efficace di determinate attività professionali nei diversi comparti/settori; queste competenze sono desunte dalle caratteristiche e dal contenuto del lavoro. In questa tipologia rientrano gli interventi di prequalificazione, qualificazione, riqualificazione, specializzazione e aggiornamento. La formazione professionale rimanda a competenze maggiormente connesse al mondo del lavoro per l'inserimento nelle imprese utilizzatrici, quindi, più specificatamente, alla formazione sul lavoro, alla riqualificazione professionale e all'attività di aggiornamento del lavoratore. In questo ambito rientra anche la formazione che abbia carattere di sviluppo e completamento (aggiornamento e perfezionamento) di conoscenze o competenze professionali già acquisite in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e in relazione ai mutamenti del mondo del lavoro. La formazione professionale deve essere collegata alle qualificazioni professionali emerse dall'analisi dei fabbisogni.

Le iniziative formative dovranno contenere obbligatoriamente un modulo sulla sicurezza.

d. Placement

P
1
19
[Signature]
[Signature]

Al fine del riconoscimento in sede di rendicontazione del finanziamento relativo alle attività formative di cui alla precedente lettera c), è prevista una media annuale di placement per ApL di almeno il 35% del numero di allievi coinvolti nella suddette attività.

Si intende per placement un periodo di lavoro non inferiore a 36 ore, anche non continuativo, a seguito di uno o più contratti di lavoro full time o part time, anche presso differenti utilizzatori.

Ai fini della valorizzazione delle politiche formative, per il raggiungimento del Placement, sono ammesse anche le assunzioni attivate presso altre ApL, purché verificabili e certificate e relative a mansioni riconducibili alla figura professionale prevista in uscita dal Progetto Formativo di riferimento.

E' vietata la certificazione del Placement mediante contratto di lavoro presso gli Enti di formazione accreditati al Fondo che hanno erogato il Progetto Formativo.

e. Formazione continua e permanente

Trattasi di iniziative volte innanzitutto alla riqualificazione professionale e all'attività di aggiornamento del lavoratore. In questo ambito rientra la formazione degli occupati che abbia carattere di sviluppo e completamento di competenze professionali già acquisite. Tali attività si pongono la finalità di adeguare e sviluppare le conoscenze e le competenze professionali in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e in relazione ai mutamenti del mondo del lavoro.

I destinatari delle iniziative di formazione continua sono:

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

- lavoratori in missione che vogliono partecipare ad un corso formativo al di fuori dell'orario di lavoro e nel limite dell'orario previsto nel seguente punto 3.

I destinatari delle iniziative di formazione permanente sono:

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

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

Il finanziamento di dette iniziative avverrà tramite la pubblicazione di Avvisi pubblici dedicati. Il Fondo determinerà termini e modalità di presentazione, valutazione, assegnazione dei finanziamenti e modalità di rendicontazione.

2. Lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato

Qualificazione

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

Riqualificazione

Attività formativa finalizzata al rafforzamento delle posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per lo sviluppo delle competenze professionali e l'acquisizione di competenze specialistiche, anche per il tramite del bilancio delle competenze, quindi, attraverso la progettazione di percorsi individuali di sviluppo

professionale. I corsi per la riqualificazione professionale sono oggetto di accordo in seno all'EBITEN.

Formazione continua

Trattasi di iniziative volte innanzitutto alla riqualificazione professionale e all'attività di aggiornamento del lavoratore. In questo ambito rientra la formazione degli occupati che abbia carattere di sviluppo e completamento di competenze professionali già acquisite. Tali attività si pongono la finalità di adeguare e sviluppare le conoscenze e le competenze professionali in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e in relazione ai mutamenti del mondo del lavoro. I destinatari delle iniziative di formazione continua sono i lavoratori in missione anche in apprendistato. Tali iniziative sono ammesse per l'acquisizione di brevetti professionali e percorsi formativi con certificazione delle competenze, rilasciata da soggetti accreditati/autorizzati riconosciuti dal sistema del lavoro.

Il finanziamento di dette iniziative avverrà la pubblicazione di Avvisi pubblici dedicati. Il Fondo determinerà termini e modalità di presentazione, valutazione, assegnazione dei finanziamenti e modalità di rendicontazione.

3. Calendario delle attività formative

Qualora la formazione sia realizzata in costanza di missione, l'orario complessivo di impegno dei lavoratori 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.

Per i lavoratori somministrati, assunti con contratto di prestazione a tempo parziale:

- il cumulo tra formazione e lavoro non può essere superiore a 8 ore giornaliere e a quello settimanale previsto dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice.

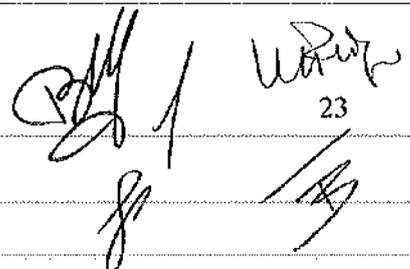
Fanno eccezione ai limiti sopra riportati:

- la formazione a valere sulla tipologia formazione continua;
- la formazione per la qualificazione e riqualificazione erogata al di fuori dell'orario di lavoro prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

I corsi di attività formative non possono essere programmati in orario notturno, nella fascia oraria compresa tra le ore 23.00 e le ore 7.00.

Art. 8 - Fondo per la formazione e l'integrazione del reddito - Fondo INTERFORM

1. Il Fondo Interform, costituito ai sensi dell'articolo 12, comma 4, del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i. è alimentato dalle risorse derivanti dal versamento del contributo previsto dall'articolo 12, commi 1 e 2, del medesimo decreto legislativo.
2. Nel quadro delle politiche del lavoro rappresentate e condivise dalle Parti Sociali, le risorse di cui al comma 1 dell'articolo 12 del decreto legislativo sopra richiamato sono destinate per interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.
3. Le risorse di cui al comma 2 dell'articolo 12 del decreto legislativo sopra richiamato sono destinate a interventi in favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e in particolare a:
 - a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
 - b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
 - c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller one below it, and a signature on the right with the number 23 written below it.

d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

4. In funzione della contribuzione di cui all'articolo 12 del D.lgs. n. 276/2003, le Parti concordano che gli apprendisti possono essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'Agenzia tramite il Fondo Interform.

5. Le sostanze derivanti dal contributo, sia in favore dei lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato tra cui gli apprendisti, possono essere integrate dal Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua FORMAZIENDA e dall'EBITEN al fine di agevolare una formazione globale degli addetti delle imprese del comparto.

Art. 9 - Fondo interprofessionale per la formazione continua - Fondo FORMAZIENDA

1. Le Parti individuano nel Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua FORMAZIENDA, per i dipendenti diretti (non interinali), il Fondo di riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua e concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo nelle imprese.

Art. 10 – Fondo di garanzia per i lavoratori somministrati - Fondo SOMMFIDI

1. Le Parti s'impegnano a costituire o a promuovere la costituzione di un Fondo di garanzia, anche all'interno dell'EBITEN, che opera a favore dei lavoratori somministrati nell'accesso al credito concedendo garanzie collettive alle banche e agli intermediari finanziari convenzionati.

2. Il Fondo potrà essere alimentato anche attraverso il contributo di cui all'articolo 6 del presente CCNL.

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

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

1. La Commissione paritetica nazionale e le Commissioni paritetiche regionali di

conciliazione ed arbitrato ex articolo 4 del presente CCNL svolgono il compito di esperire il tentativo di conciliazione nonché le funzioni di arbitrato relative alle controversie di lavoro nel rispetto della normativa vigente sul tema ed, in particolare, della legge 4 novembre 2010, n. 183 e secondo le procedure descritte nel presente CCNL. Ove in determinate regioni non vengano costituite commissioni paritetiche le funzioni di conciliazione ed arbitrato saranno svolte dalla Commissione paritetica nazionale.

2. Le Parti concordano che, a distanza di un anno dalla istituzione delle Commissioni regionali di conciliazione, effettueranno una verifica dell'andamento della attività svolta da dette Commissioni; in sede di verifica saranno altresì valutati eventuali ulteriori strumenti di conciliazione e arbitrato in base alla disciplina legale.

A) Conciliazione

1. Per le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del presente Contratto e, comunque, riguardanti rapporti di lavoro in somministrazione, il tentativo di conciliazione e l'arbitrato sono proposti secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo.

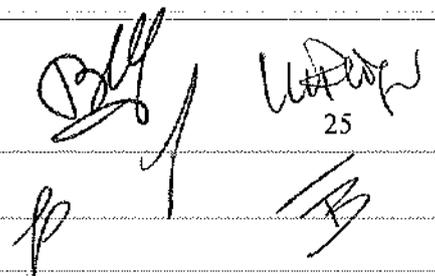
A tal fine, la Commissione paritetica nazionale e le Commissioni paritetiche regionali di cui all'art. 4 adottano propri regolamenti interni per la disciplina del funzionamento delle camere arbitrali e di conciliazione assicurando in ogni caso:

a) per i datori di lavoro, un rappresentante dell'Associazione datoriale, firmataria del presente Contratto alla quale l'ApL è associata o abbia conferito mandato;

b) per i lavoratori, 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

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a signature on the right with the number '25' below it, and several smaller initials below.

denunciare la controversia all'Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o per il tramite di posta elettronica certificata.

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 o per il tramite di posta elettronica certificata al lavoratore, invitandolo a designare entro 8 (otto) giorni l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

5. Ricevuta la segnalazione, il rappresentante in commissione dell'Organizzazione di riferimento della parte interessata provvede, entro 10 (dieci) giorni, alla convocazione delle parti e del collegio di conciliazione e arbitrato, 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 7 (sette) copie, devono essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni.

Due copie del verbale sono inviate dall'Associazione imprenditoriale alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'articolo 411, comma 3, e dell'articolo 412 c.p.c. e dell'articolo 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'articolo 411 c. p. c.

B) Arbitrato

1. Se la 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.

2. Il Collegio Arbitrale esprime il proprio lodo secondo le norme di legge e i CCNL vigenti.

3. L'Associazione datoriale o l'Organizzazione sindacale che rappresenta il lavoratore o il datore di lavoro deve comunicare alla controparte interessata la 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, l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto su cui si fonda la domanda, i mezzi di prova e il valore della controversia.

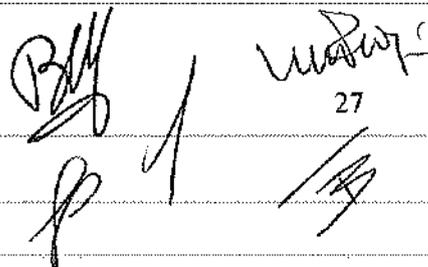
4. Entro 10 (dieci) giorni dalla ricezione della richiesta la parte interessata deve:

- 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.

5. Ove non intervenga risposta, nei termini e nei modi sopra riportati, la richiesta si intende declinata.

6. Il Collegio Arbitrale è composto da 3 (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.

7. In caso di dissenso sulla nomina del Presidente, questo è nominato mediante sorteggio tra una lista di nomi non superiore a sei preventivamente concordata tra le parti o, in mancanza, è nominato, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a vertical mark in the center, and a signature on the right with the number 27 below it.

Tribunale del capoluogo di regione competente per territorio.

8. In caso di indisponibilità di uno degli arbitri la parte interessata procede tempestivamente alla nomina di altro arbitro.

9. 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.

10. Il Collegio Arbitrale esprime un lodo definitivo entro 60 (sessanta) giorni dalla sua costituzione dandone comunicazione alle parti interessate.

11. Eccezionalmente tale termine può essere prorogato di ulteriori 30 (trenta) giorni per l'espletamento di attività istruttoria.

12. 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.

13. Gli oneri economici dell'arbitrato verranno sostenuti dalla parte soccombente

14. Per le eventuali restanti spese delle procedure arbitrali si applicano gli articoli 91, primo comma, e 92 c. p. c..

15. 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.

16. 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 30 (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.

17. Trascorso tale termine o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale il lodo è depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro a cura di una delle parti.

DIRITTI SINDACALI

Art. 12 - Sistema di rappresentanza specifico per i lavoratori in somministrazione

1. Al fine di promuovere le azioni di tutela e sviluppo della somministrazione di lavoro, viene istituito un sistema di rappresentanza unitaria specifico per i lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il Lavoro, in coerenza con gli obiettivi contenuti nel presente CCNL.

Tale sistema si articola su 2 figure:

- delegati territoriali, nominati dalle singole OO.SS. firmatarie del presente CCNL;
- rappresentanti aziendali, eletti direttamente dai lavoratori in somministrazione operanti in un'impresa utilizzatrice.

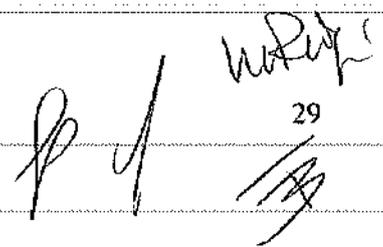
2. Al fine di promuovere le azioni di tutela e sviluppo del lavoro in somministrazione, le Parti convengono che il sistema di rappresentanza specifico per i lavoratori in somministrazione delle ApL, in coerenza con gli obiettivi contenuti nel presente CCNL, venga costituito su iniziativa delle Associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, attraverso la nomina di un rappresentante per ogni provincia e/o regione.

Nell'ambito di tali rappresentanti, le OO.SS. firmatarie potranno nominare anche componenti degli organi direttivi nazionali.

3. Le OO.SS. firmatarie procederanno a comunicare, a mezzo fax o tramite posta elettronica certificata a Sistema Lavoro i nominativi dei propri rappresentanti individuati per nomina o elezione e l'area di competenza.

4. I rappresentanti sindacali potranno essere individuati fra i lavoratori in somministrazione alle dipendenze delle ApL aderenti all'Associazione di categoria. Essi rimarranno in carica per un periodo pari alla durata del rapporto di lavoro in essere, salvo che non intervenga revoca da parte delle OO.SS. firmatarie, da comunicarsi entro 5 (cinque) giorni all'Associazione di rappresentanza delle ApL.

5. 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 (dieci) ore.



mensili fra loro cumulabili. Per i rappresentanti individuati fra i lavoratori in somministrazione 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'Agenzia di Somministrazione allo scopo di permettere le sostituzioni al fine di non pregiudicare il contratto di somministrazione. Salvo in casi di urgenza, l'informazione all'Agenzia deve avvenire 3 (tre) giorni prima della data di inizio della fruizione dei permessi.

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

7. Eventuali controversie che dovessero sorgere in merito all'applicazione della presente normativa sono sottoposte alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'articolo 4.

Art 13 - Dirigenti sindacali

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

2. Per tali dirigenti, scelti nell'ambito dei Rappresentati Sindacali Regionali e/o Provinciali ciascuna ApL garantisce un monte complessivo di 32 ore di permessi su base annua.

Art. 14 – Assemblea

1. I lavoratori in somministrazione hanno diritto di riunirsi, durante l'orario di lavoro o al di fuori dello stesso, per la trattazione di problemi di ordine sindacale. Compatibilmente con le condizioni logistiche (agibilità dei locali, distanza dei lavoratori, ecc.) le assemblee potranno essere indette o presso le sedi delle filiali delle ApL o presso le sedi delle rappresentanze delle OO.SS.. Tali assemblee, salvo casi

specifici da determinarsi di volta in volta, non potranno comunque svolgersi presso le sedi dell'utilizzatore, a meno che non vi sia il consenso preventivo di quest'ultimo.

2. Le assemblee sono convocate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

3. Le assemblee sono comunicate, per iscritto, alla ApL con un preavviso di 10 (dieci) giorni lavorativi, indicando l'ordine del giorno e i nominativi dei dirigenti sindacali partecipanti.

4. In attuazione di quanto disposto dall'articolo 36, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, i lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale delle imprese utilizzatrici.

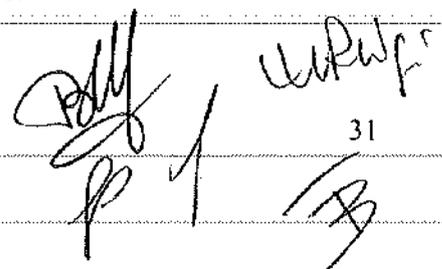
5. Per la partecipazione alle assemblee sindacali retribuite indicate ai precedenti commi 1 e 4, i lavoratori in somministrazione hanno diritto, annualmente, ad appositi permessi retribuiti in misura di 1 ora per ogni 160 ore ordinarie effettivamente prestate presso la stessa ApL. In ogni caso, resta ferma una spettanza minima di 2 ore/anno indipendentemente dal numero di ore lavorate.

6. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto hanno, inoltre, diritto di indire assemblee, fuori dall'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. Anche in questa ipotesi le ore di assemblea verranno considerate nel monte ore retribuito mensile.

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

Art. 15 – Bacheche

1. Le ApL mettono a disposizione delle rappresentanze di cui all'articolo 12 e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie, bacheche per l'informazione sindacale, in ogni sede e filiale, in luogo facilmente accessibile.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several initials on the right, with the number 31 written below them.

2. Le Parti, inoltre, si incontreranno in fasi successive, al fine di esaminare la possibilità della creazione di bacheche elettroniche consultabili dai lavoratori attraverso i siti web aziendali.

Art. 16 - 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, firmataria del presente Contratto, e l'ammontare del contributo.

2. Le Agenzie per il Lavoro, su richiesta del lavoratore interessato, si impegnano a consegnare allo stesso il modello di delega sindacale nella prima busta paga utile del lavoratore in somministrazione ovvero contestualmente alla consegna di copia del CCNL.

SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 17 - Igiene e sicurezza del lavoro

1. Le Parti firmatarie intendono qui richiamare integralmente le norme attualmente vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro. In particolare, è fatto riferimento alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

2. Restano ferme le disposizioni previste all'articolo 35, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015 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'articolo 36 del D.lgs. n. 81/ 2008 e s.m.i. 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 rappresentante 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. 81/2008 e s.m.i. sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP e ASPP), e del medico competente, ove previsto.

4. Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi, di cui all'articolo 35, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro o la lettera di incarico ne contengono la relativa indicazione.

5. All'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di incarico, i lavoratori in somministrazione ricevono, sull'apposito modulo consegnato dalle ApL, 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 comma 3.

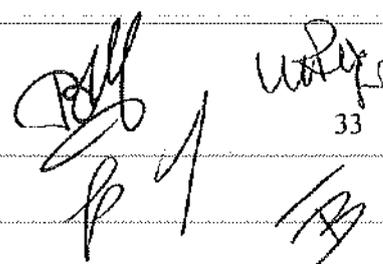
6. Nel caso in cui i lavoratori vengano adibiti a mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici intervenuti successivamente e, quindi, non comunicati all'atto della stipula del contratto, sarà compito dell'impresa utilizzatrice darne tempestiva informazione ai lavoratori stessi ai fini dell'applicazione degli articoli 41 e 42 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

7. Ad ogni nuova missione o lettera di incarico le Agenzie per il Lavoro consegnano ai lavoratori in somministrazione una nota informativa che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia. Tale nota informativa potrà essere realizzata dalla Commissione Paritetica Nazionale.

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

9. Al fine della tutela della salute, al lavoratore in somministrazione, ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lettera e) del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è fornita, a cura del medico competente dell'utilizzatore, copia della cartella sanitaria e di rischio, di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c) del citato decreto.

10. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, del D.lgs. n.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page. There are two distinct signatures, one above the other, and several sets of initials or marks below them. The page number '33' is printed below the signatures.

81/2008 e s.m.i., i lavoratori in somministrazione si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.

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

12. In tal caso, il lavoratore informa, preventivamente, della violazione intervenuta, sia l'ApL sia l'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa. Qualora nell'arco delle 24 ore successive la violazione non venga rimossa, il lavoratore può dimettersi per giusta causa mediante invio di raccomandata a/r.

13. 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.

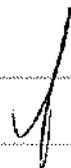
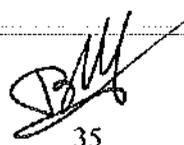
PARTE SECONDA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 – Assunzione a tempo determinato

1. L'assunzione del lavoratore in somministrazione, con contratto di lavoro stipulato a termine, deve risultare da atto scritto e deve contenere i seguenti elementi:

- a) l'indicazione dell'Agenzia per il Lavoro e gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro;
- b) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;
- c) l'indicazione dell'area di appartenenza secondo quanto previsto all'articolo 22 del presente Contratto;
- d) l'indicazione della mansione che effettuerà presso l'utilizzatore ed il relativo inquadramento;
- e) l'indicazione dell'eventuale periodo di prova e la durata dello stesso;
- f) l'eventuale previsione della penalità massima di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore rapportata alla durata della missione residua;
- g) il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione;
- h) l'orario di lavoro;
- i) il riferimento al CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice e al contratto integrativo di secondo livello, ove applicabile;
- l) l'indicazione del trattamento economico e normativo collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono;
- m) la data di inizio e di termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
- n) 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




35


formativa – responsabile prevenzione e protezione – nonché, ove possibile, del medico competente.

Tali informazioni ¹ vengono rese su apposito documento informativo relativo alla igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro che può essere implementato e personalizzato con utilizzo del logo dell'Agencia per il Lavoro previa comunicazione all'EBITEN.

Al lavoratore dovrà essere consegnato anche il documento informativo relativo agli interventi di carattere previdenziale ed assistenziale garantiti dall'EBITEN.

Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi di cui sopra siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro in somministrazione ne contiene la relativa indicazione.

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

Nella lettera di assunzione devono essere, inoltre, indicati i riferimenti normativi relativi agli obblighi di solidarietà e alle norme previdenziali.

¹ La documentazione verrà predisposta dall'EBITEN.

Art. 19 – Assunzione a tempo indeterminato

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

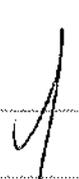
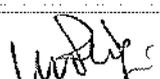
2. Il contratto di lavoro deve contenere:

1) l'indicazione dell'Agencia per il Lavoro con gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro;

- 2) l'indicazione dell'area di appartenenza secondo quanto previsto all'articolo 22 del presente contratto;
- 3) l'indicazione dell'eventuale periodo di prova e la durata dello stesso;
- 4) l'indicazione della misura dell'indennità di disponibilità;
- 5) il rinvio al presente CCNL;
- 6) l'indicazione della residenza o del domicilio;
- 7) l'autorizzazione da parte del lavoratore in somministrazione all'Agenzia per il Lavoro ad utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro. L'autorizzazione deve prevedere, altresì, la liberatoria al trattamento dei dati personali dei lavoratori in favore della bilateralità di settore.

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

- 1) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;
- 2) l'indicazione della mansione che il lavoratore espletterà presso l'impresa utilizzatrice ed il relativo inquadramento;
- 3) il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione;
- 4) l'orario di lavoro;
- 5) il riferimento al CCNL applicato e al contratto integrativo di secondo livello, ove applicabile;
- 6) l'indicazione del trattamento economico e normativo collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono;
- 7) 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;
- 8) 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




37


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 ¹ vengono rese su apposito documento informativo relativo alla igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro che può essere implementato e personalizzato con utilizzo del logo dell'Agenzia per il Lavoro previa comunicazione all'EBITEN.

Al lavoratore dovrà essere consegnato anche il documento informativo relativo agli interventi di carattere previdenziale ed assistenziale garantiti dall'EBITEN.

9) nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi di cui sopra siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, la lettera di assegnazione ne contiene la relativa indicazione.

Art. 20 – Apprendistato professionalizzante

1. E' possibile ricorrere all'assunzione a tempo indeterminato attraverso il contratto di apprendistato nell'ambito della somministrazione di lavoro, sia presso un unico che presso più utilizzatori, nel rispetto della normativa vigente e nelle modalità di cui di seguito.

a. *Rapporto di lavoro dell'apprendista*: il contratto dovrà essere redatto in forma scritta e si applica con esclusivo riferimento alle categorie previste dalla normativa vigente.

La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dalle norme del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice.

L'eventuale patto di prova, da fissare in forma scritta, potrà essere apposto al momento dell'assunzione e la sua durata non potrà in ogni caso essere superiore a quella prevista dall'articolo 23, lettera b), del presente CCNL per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato ed inquadrati nei gruppi omogenei di riferimento, salvo che la disciplina collettiva applicata dall'utilizzatrice preveda per gli apprendisti periodi di prova di durata inferiore a quelli previsti dall'articolo 23 del presente CCNL, poiché

in tal caso dovranno allora essere applicati quelli di durata inferiore.

b. *Piano formativo individuale*: Il Piano formativo individuale determina, sulla base della disciplina del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice, il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione dovrà compiere per conseguire la qualifica prevista. Il Piano formativo individuale è predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'impresa utilizzatrice e al lavoratore e può essere sottoposto (a mezzo raccomandata a/r o tramite posta certificata) al parere di conformità dell'EBITEN ex articolo 6 del presente CCNL.

Il Parere di conformità viene rilasciato in forma scritta (comunicato tramite raccomandata a/r o a mezzo posta elettronica certificata) dall'EBITEN che, in tal caso, è tenuto alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento, della coerenza del Piano formativo individuale con la qualifica proposta nonché del rispetto della normativa vigente.

L'EBITEN esprime il proprio Parere di conformità entro 30 giorni dall'avvenuta ricezione del Piano formativo individuale e, a fronte di specifiche motivazioni, può richiedere all'Agenzia per il Lavoro integrazioni o riformulazioni del Piano stesso, sospendendo eventualmente i tempi previsti per il rilascio del Parere di conformità.

In caso di mancata risposta entro il predetto termine, il Piano formativo individuale si intende approvato.

Il Piano formativo individuale deve riportare tutto il percorso formativo necessario ai fini dell'attribuzione della prevista qualifica professionale.

c. *Tutor*: durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con due Tutor, uno nominato dall'Agenzia per il Lavoro ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice.

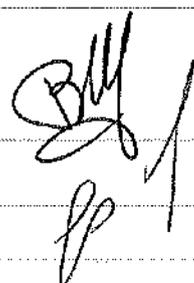
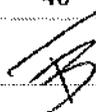
L'Agenzia per il Lavoro, prima di inviare in missione un apprendista, nomina il Tutor di Agenzia e richiede lo svolgimento di analogo adempimento all'utilizzatore.

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

Il Tutor di Agenzia, di seguito anche TDA, individuato nel Piano formativo, è un dipendente o un consulente dell'Agenzia per il Lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell'apposito Albo istituito presso l'EBITEN. Il TDA deve essere assunto da almeno un anno e aver già svolto le funzioni di Tutor. In mancanza, il tutor dovrà effettuare l'apposita formazione così come regolamentata dall'EBITEN. I previsti requisiti possono essere successivamente verificati dall'EBITEN che, in carenza, potrà disporre la cancellazione dall'Albo del TDA.

d. *Formazione degli apprendisti:* l'Agenzia per il Lavoro è responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi e, per mezzo del TDA, compie le seguenti attività:

- definisce, prima dell'avvio in missione e di comune intesa con il lavoratore e l'impresa utilizzatrice, il Piano formativo individuale che può essere sottoposto all'EBITEN per il parere di conformità;
- comunica al lavoratore, prima dell'inizio della missione, il tutor nominato nell'impresa utilizzatrice;
- svolge, con cadenza semestrale e dandone conseguente comunicazione all'utilizzatore, un colloquio con l'apprendista per verificare l'effettiva attuazione del Piano formativo, lo sviluppo delle sue capacità professionali e personali, le difficoltà incontrate, gli eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato;
- definisce, con le modalità previste nel Piano formativo e in accordo con le OO.SS., l'eventuale formazione sussidiaria da erogarsi presso gli enti formativi accreditati dal Fondo Interform, nel caso in cui si renda necessario integrare o supplire la formazione professionale sentito il parere dell'EBITEN — ove sia stato richiesto il parere di

 
40


conformità - .

Al termine del periodo di apprendistato l'Agenzia per il Lavoro attesterà l'avvenuta formazione dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualifica professionale. L'Agenzia è tenuta a comunicare, entro 5 (cinque) giorni, all'EBITEN i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica.

e. Durata dell'apprendistato:

Nelle ipotesi di apprendistato con più utilizzatori, la durata minima di ciascuna missione non può essere inferiore a 12 mesi presso un unico utilizzatore, salvo periodi residui più brevi necessari ai soli fini del completamento dell'apprendistato.

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

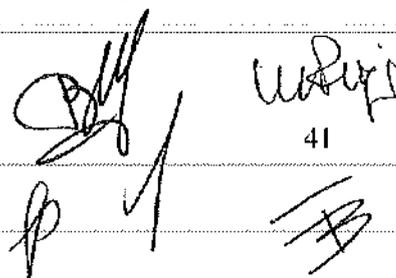
Lo spostamento del termine finale del periodo di apprendistato deve essere comunicato per iscritto all'apprendista almeno 30 (trenta) giorni prima della scadenza del termine iniziale, con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

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

Per quanto concerne il numero massimo di apprendisti che ciascuna Agenzia può assumere, si rimanda a quanto previsto dalla normativa vigente.

f. Recesso: l'Agenzia per il Lavoro può recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, comunicando la disdetta per iscritto con un preavviso di 30 (trenta) giorni a decorrere dal termine del periodo di formazione, ex articolo 2118 c.c.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 42 del D.lgs. n. 81/2015, non è possibile recedere dal contratto durante il periodo di formazione qualora non sussista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del rapporto, fatto salvo quanto previsto

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

nello specifico dalla disciplina di settore applicata all'impresa utilizzatrice.

In caso di mancato recesso comunicato ai sensi di quanto appena sopra indicato, il rapporto di lavoro con l'apprendista prosegue alle dipendenze dell'Agenzia per il Lavoro con un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Le Parti concordano che gli apprendisti possono essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'Agenzia tramite il Fondo Interform.

3. Le Parti concordano, altresì, che gli apprendisti rispondono ai requisiti per l'accesso alle prestazioni dell'EBITEN.

Art. 21 - Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito

(MOG)

1. Premessa

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

In tal senso è consentito stipulare contratti di somministrazione di lavoro finalizzati ad incrementare la forza lavoro delle aziende utilizzatrici che operano in contesti connotati da una necessaria modulazione flessibile della prestazione.

2. Definizione

Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata minima di 3 mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, garantendo al lavoratore una retribuzione minima pari al 25% su base

mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

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

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

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

L'attività lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore in funzione delle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore: l'orario e/o il giorno della prestazione dovranno essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 24 ore prima dell'inizio dell'attività stessa. Il lavoratore, nell'ambito della fascia prevista contrattualmente e fino al limite del monte ore stabilito contrattualmente, dovrà prestare la propria disponibilità alla chiamata: in caso di rifiuto giustificato non vi è obbligo di retribuzione minima.

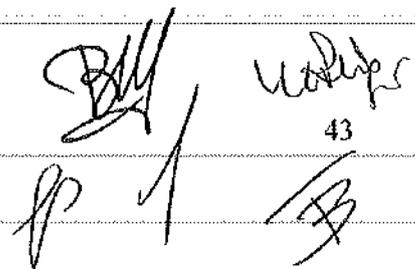
Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia contrattualmente prevista, si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL.

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

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

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

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

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

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

9. I contratti di somministrazione a tempo determinato con monte ore garantito (MOG) sono obbligatoriamente sottoposti nell'arco dei primi 18 mesi ad attività di monitoraggio demandate all'EBITEN.

10. A tal fine, contestualmente all'avvio dei rapporti di lavoro in MOG, l'ApL invia all'EBITEN il modulo informativo pubblicato sul sito.

Art. 22 - Inquadramento professionale

1. Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori sulla base dei livelli/categorie previsti dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice per le mansioni loro attribuite, anche al fine di meglio inquadrare la specificità delle professionalità da utilizzare nella somministrazione di lavoro, si conviene di raggruppare i lavoratori in tre grandi aree omogenee come di seguito descritte:

~~Area A: comprende i lavoratori sia amministrativi che tecnici che svolgono attività di~~

elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi.

Area B: comprende i lavoratori che svolgono attività impiegatizie di concetto, gli 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.

Area C: comprende i lavoratori che svolgono mansioni qualificate e d'ordine, con minima esperienza e capacità professionale, che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo di altri.

2. Ai fini della attribuzione del livello di inquadramento contrattuale corrispondente, per ogni singolo rapporto di lavoro si deve fare riferimento, in coerenza con il suesposto raggruppamento, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previsti per le specifiche mansioni di cui al CCNL delle imprese utilizzatrici.

Art. 23 - Periodo di prova

A) Lavoratori a tempo determinato

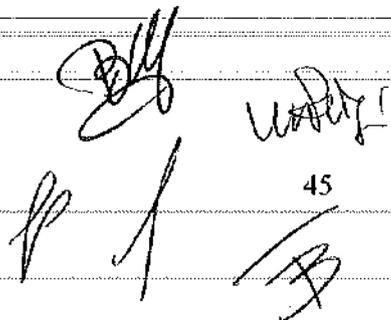
1. È consentito apporre un periodo di prova per ogni singola missione; nel caso di successive missioni intervenute entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro precedente, presso la stessa impresa utilizzatrice e con le medesime mansioni, non è consentito apporre il periodo di prova.

2. La sussistenza di un pregresso rapporto in regime di somministrazione presso il medesimo utilizzatore per la medesima mansione ma per il tramite di diversa ApL non preclude la possibilità di prevedere il periodo di prova.

3. Il periodo di prova non deve essere apposto anche in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

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

5. Il periodo di prova è determinato come segue:



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the number 45, and other scribbles.

- 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dall'inizio della missione. 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 missioni superiori a 6 mesi ed inferiori a 12 mesi e a 30 giorni di calendario nel caso di missioni che prevedano un contratto di assunzione pari o superiore a 12 mesi. Resta inteso che, per le missioni di durata inferiore a 15 giorni, può essere stabilito un solo giorno di prova. Le frazioni inferiori a 15 giorni si arrotondano all'unità superiore.

6. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva. In caso di dimissioni o licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore spetta la retribuzione per le ore lavorate.

B) Lavoratori a tempo indeterminato

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

Area A: 6 mesi di calendario

Area B: 50 giorni di servizio effettivo

Area C: 30 giorni di servizio effettivo

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

Art.24 - Trattamento retributivo

1. Ai lavoratori è corrisposto un trattamento retributivo non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati allo stesso livello/categoria come definito dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice. La retribuzione spettante al lavoratore è stabilita sulla base dei dati retributivi del CCNL applicato e della eventuale contrattazione di secondo livello.

2. L'Agenzia dovrà rilevare i dati tramite un'apposita scheda. Il contratto individuale di

lavoro deve obbligatoriamente essere compilato sulla base degli elementi rilevati dall'Agenzia.

3. La retribuzione viene liquidata ai lavoratori con periodicità mensile, non oltre il giorno 15 del mese successivo al mese di competenza.

4. La retribuzione dei lavoratori può essere determinata secondo:

- a) un criterio di retribuzione oraria;
- b) un criterio di mensilizzazione.

5. In caso di criterio di retribuzione oraria, la retribuzione del lavoratore è calcolata sulle ore lavorate e su quelle da retribuire contrattualmente (ferie, permessi, festività, malattia, infortunio, ecc.). La retribuzione oraria per il calcolo della retribuzione dovuta nel mese è determinata secondo la seguente formula:

retribuzione mensile / divisore orario mensile

Il divisore orario mensile è determinato con le seguenti modalità:

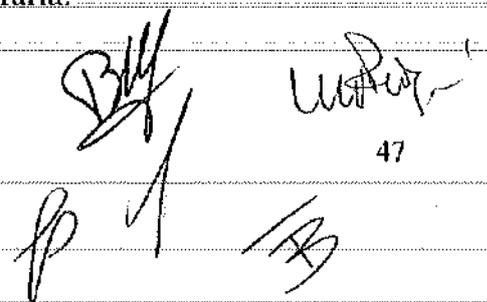
- a) divisore contrattuale previsto dal CCNL presso l'azienda utilizzatrice;
- b) o, nel caso in cui l'azienda utilizzatrice adotti un orario settimanale differente per effetto dell'assorbimento delle riduzioni di orario, l'applicazione del divisore orario mensile determinato secondo la formula:

orario settimanale aziendale X 52 settimane / 12

- c) mensilizzazione.

6. In ogni caso dovrà essere salvaguardato il principio di parità di trattamento retributivo con i lavoratori dell'utilizzatore.

7. La retribuzione delle festività infrasettimanali viene calcolata moltiplicando l'orario giornaliero previsto per quella giornata per la retribuzione oraria.


47

8. Il divisore orario contrattuale previsto dal CCNL applicato nell'azienda utilizzatrice deve essere utilizzato, ai fini della parità di trattamento, per la determinazione della retribuzione oraria, quale base di calcolo per la corresponsione di quote orarie aggiuntive alla retribuzione ordinaria (es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dal CCNL applicato e da specifiche normative, nonché in caso di trattenute di quote orarie.

9. La maturazione dei ratei, indipendentemente dalla durata della missione, avviene in proporzione alle ore ordinarie retribuite (ore ordinarie lavorate e ore non prestate ma contrattualmente dovute), secondo le seguenti modalità:

9.1. per ogni ora ordinaria retribuita il lavoratore matura un rateo di tredicesima e di eventuali altre mensilità aggiuntive corrispondente a 1/12 (8,33%) della retribuzione oraria spettante. L'importo del rateo nel mese è perciò così determinato:

$$(ore\ ordinarie\ retribuite) \times (retribuzione\ mensile / divisore\ orario\ mensile) \times (1/12)$$

9.2. la maturazione di ferie, permessi retribuiti e riduzioni di orario di lavoro, nella misura prevista dal CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice, avviene sulla base della seguente formula:

$$(ore\ ordinarie\ retribuite) \times (ore\ annue\ spettanti / divisore\ orario\ mensile) \times (1/12)$$

10. Ai lavoratori sono riconosciuti le ROL, le ex festività e altri istituti (festività, Patrono, ecc.) non assorbite dalle riduzioni orarie settimanali.

11. **Premi di produzione e di risultato.** I premi di qualsiasi natura sono erogati in rapporto alla durata della missione e con le medesime modalità previste per il personale dell'impresa utilizzatrice, salvo esplicita esclusione prevista dal CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice. Qualora non fosse possibile erogare tali premi in costanza di

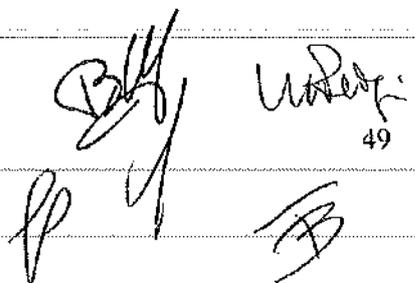
missione in quanto legati ad obiettivi e/o risultati non determinati nell'arco temporale della missione stessa ma, comunque, dovuti, i premi saranno corrisposti ai lavoratori somministrati sulla base di quanto erogato a tale titolo l'anno precedente ai dipendenti dell'utilizzatore. Gli accordi di produttività potranno essere sottoscritti tra le Agenzie e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

12. **TFR.** Per la maturazione dei ratei di TFR restano ferme le disposizioni di legge. Pertanto, il TFR matura per missioni pari o superiori a quindici giorni, frazione mese. Il pagamento del TFR può avvenire in coincidenza del pagamento dell'ultima busta paga di retribuzione ordinaria con la rivalutazione basata sull'ultimo coefficiente disponibile. A scelta dell'Agenzia per il Lavoro, il pagamento del TFR può avvenire anche nel mese successivo a quello di cessazione del rapporto.

13. La liquidazione dei ratei, della tredicesima e della quattordicesima relativa all'intera missione, potrà avvenire alle normali scadenze previste presso l'azienda utilizzatrice 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. La liquidazione dei ratei, della tredicesima e della quattordicesima relativa all'intera missione, potrà avvenire anche mensilmente in base al rateo maturato nel mese.

14. All'atto del pagamento della retribuzione viene consegnato al lavoratore un prospetto paga, recante l'indicazione analitica di tutti i dati identificativi dell'Agenzia per il Lavoro e del lavoratore, nonché tutti i dati retributivi e contributivi che hanno concorso alla determinazione della retribuzione mensile, ivi inclusa l'indicazione dei valori connessi ai ratei maturati.

15. **Festività** 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/e 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

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one on the right, and several initials below them.

mansione e inquadramento.

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

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

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.

Art. 25 - Godimento delle ferie

1. Su richiesta del lavoratore che sia stato inviato in missione per almeno sei mesi, le ApL determinano il periodo di godimento delle ferie dopo aver verificato che esso non contrasti con le esigenze delle rispettive imprese utilizzatrici. Ai fini del raggiungimento del requisito stesso, in caso di missioni reiterate presso lo stesso utilizzatore, i periodi di missione sono cumulati.

Art. 26 – Indennità di 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'Agenzia per il Lavoro e hanno diritto a percepire, a titolo di indennità mensile di disponibilità, la

somma di 750 (settecentocinquanta/00) 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 di durata inferiore al mese, anche presso l'Agenzia per il Lavoro.

2. In tale ipotesi l'indennità deve essere corrisposta in ratei per ogni giornata di calendario di disponibilità. Al lavoratore, quindi, deve essere riconosciuta quota parte dell'indennità in caso di utilizzo della prestazione lavorativa per frazioni mese.

3. 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.

4. In caso di assunzione part time, l'indennità di disponibilità deve essere riparametrata in funzione dell'orario ridotto previsto nel contratto al momento dell'assunzione e, comunque, non può essere inferiore ad euro 375 (trecentosettantacinque/00).

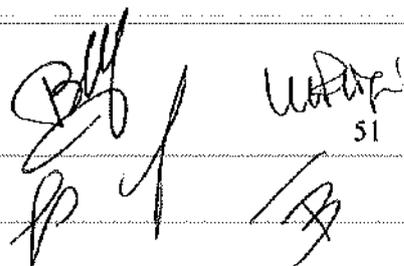
5. Qualora il lavoratore abbia svolto una missione con orario superiore a quello risultante dal part time contrattualmente previsto al momento dell'assunzione, l'indennità di disponibilità deve essere riparametrata in funzione del nuovo orario di lavoro svolto.

6. Nei periodi di disponibilità il lavoratore deve essere reperibile durante l'orario indicato nella lettera di messa in disponibilità; deve rispondere alla chiamata entro 12 ore e deve poter iniziare il lavoro dopo le 24 ore successive alla chiamata stessa.

7. Durante i giorni di festività che cadano nel periodo di disponibilità, il lavoratore non deve garantire la reperibilità, fermo restando il diritto all'indennità di disponibilità ai sensi del precedente comma 2.

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

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

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

mensilità.

10. Per i lavoratori in disponibilità valgono le seguenti norme disciplinari:

- in caso di rifiuto della proposta lavorativa congrua ai sensi del presente CCNL anche per irreperibilità: passibile di sospensione dell'indennità fino ad un massimo di 5 giorni nel caso di prima comunicazione e risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato o in caso di irreperibilità.

Chiarimento a verbale

Le Parti chiariscono che quanto previsto al comma 2 comporta che qualora un lavoratore assunto a tempo indeterminato presti la sua attività per periodi più brevi del mese intero, allo stesso, dovranno essere riconosciuti tanti ratei giornalieri dell'indennità quante sono le giornate di disponibilità. Ad esempio, al lavoratore che termina la missione il giorno 7 del mese spetta, oltre alla normale retribuzione per i primi 7 giorni, anche l'indennità di disponibilità, riproporzionata in quota giornaliera per le restanti giornate del mese, indipendentemente da quanto abbia percepito per le giornate di lavoro effettivo e per eventuali competenze liquidate per fine missione.

Art.27 – Procedura in assenza di occasioni di lavoro

1. Per il lavoratore o i lavoratori assunti a tempo indeterminato per i quali l'ApL verifichi la condizione di assenza di occasioni di lavoro e che, pertanto, non possano più essere mantenuti alle dipendenze, può essere attivata la procedura di cui al presente articolo quale impegno dell'ApL di riqualificare i lavoratori ed agevolarne un reinserimento nel mondo del lavoro.

2. La procedura deve essere attivata mediante comunicazione al Fondo InterForm - che darà riscontro dell'avvenuta ricezione entro le successive 48 ore - e ai lavoratori coinvolti, da effettuarsi su apposita documentazione che sarà pubblicata sul sito del Fondo Interform.

3. La procedura avrà inizio dalla data della comunicazione che potrà coincidere con l'inizio della disponibilità.

4. La comunicazione dovrà essere trasmessa anche all'Ente Bilaterale EBITEN che potrà esprimere un eventuale parere negativo entro e non oltre il termine di 48 ore dal ricevimento della stessa. In caso contrario, vale il principio del silenzio assenso.

5. L'Agenzia per il Lavoro si impegna ad avviare un "Piano di Servizio" comprendente le seguenti attività e servizi di riqualificazione professionale:

1. ricerca opportunità lavorativa;
2. colloquio di orientamento del lavoratore (informazione sulle attività e servizi dell'ApL);
3. bilancio delle competenze del lavoratore;
4. percorso formativo di riqualificazione.

6. Il Piano di Servizio dovrà essere presentato al lavoratore e dallo stesso sottoscritto entro le 72 (settantadue) ore successive al ricevimento della comunicazione da parte dell'Agenzia. Quest'ultima dovrà inviare il Piano di Servizio al Fondo Interform entro 15 giorni dalla data di invio della comunicazione al Fondo.

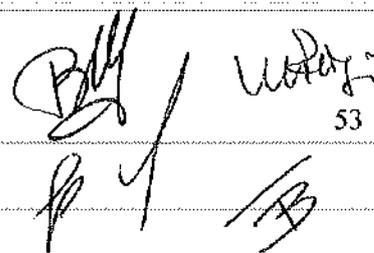
7. I servizi di cui ai punti 2., 3. e 4. verranno erogati dall'ApL solo a seguito della sottoscrizione da parte del lavoratore del Piano di Servizio. In tal caso, l'erogazione del percorso di riqualificazione di cui al punto 4. diviene obbligatoria.

8. L'attività di "ricerca opportunità lavorativa" di cui al punto 1., invece, dovrà essere effettuata dall'ApL a prescindere dalla sottoscrizione del Piano di Servizio da parte del lavoratore.

9. La procedura avrà una durata massima di 2 mesi. Il mese è da intendersi di 30 giorni.

10. Il primo mese deve essere considerato di disponibilità ai sensi dell'articolo 26 del presente contratto e, pertanto, interamente a carico dell'ApL.

11. Per il secondo mese sarà riconosciuto al lavoratore un "compenso" pari ad euro 850,00, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del TFR, che verrà erogato direttamente dall'ApL e rimborsato dal Fondo InterForm nei limiti delle somme disponibili al momento della richiesta sul "Conto formazione ed integrazione al reddito".

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

12. Il “compenso” verrà erogato al lavoratore dall’ApL e rimborsato dal Fondo InterForm anche in assenza della sottoscrizione del Piano di Servizio o in caso di successivo rifiuto non giustificato alla partecipazione, anche per irreperibilità, da parte del lavoratore.

13. Nel caso in cui l’ApL ricollochi temporaneamente il lavoratore in costanza di procedura, la stessa è sospesa per un periodo di tempo corrispondente alla durata della nuova missione e ne deve essere data comunicazione al Fondo InterForm e all’EBITEN. Il periodo residuo potrà essere successivamente utilizzato qualora il lavoratore cessi la sua missione entro i dodici mesi dall’attivazione della procedura.

14. Qualora il lavoratore torni in disponibilità a seguito di una o più missioni, purché attivate senza soluzione di continuità e di durata complessiva superiore ai dodici mesi, l’ApL dovrà attivare una nuova procedura per assenza di occasioni di lavoro.

15. Nel periodo di svolgimento della procedura il lavoratore deve garantire la reperibilità così come disciplinata nel precedente articolo 26.

16. Al termine dei due mesi previsti dalla procedura, qualora le attività e i servizi di riqualificazione posti in essere dall’ApL non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore coinvolto e permanendo l’assenza di occasioni di lavoro, l’ApL può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo comunicando il licenziamento al lavoratore.

17. Per i soli lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato anteriormente all’entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015 l’Agenzia dovrà attivare la procedura di cui all’articolo 7 della Legge n. 604/66. Resta inteso che, per i lavoratori assunti dopo l’entrata in vigore del predetto decreto legislativo, la procedura di conciliazione preventiva non sarà esperita.

18. Per i lavoratori coinvolti nella procedura in assenza di occasioni di lavoro il preavviso è pari a 10 giorni di calendario, decorrenti dalla data della comunicazione, indipendentemente dall’anzianità di servizio del lavoratore e dal gruppo di appartenenza.

Art. 28 – Termini di preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato

1. I termini di preavviso in caso di licenziamento, decorrenti dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

I) Fino a cinque anni di servizio compiuto:

Area A: 60 giorni di calendario;

Area B: 30 giorni di calendario;

Area C: 20 giorni di calendario.

II) Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio:

Area A: 90 giorni di calendario;

Area B: 45 giorni di calendario;

Area C: 30 giorni di calendario.

III) Oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Area A: 120 giorni di calendario;

Area B: 60 giorni di calendario;

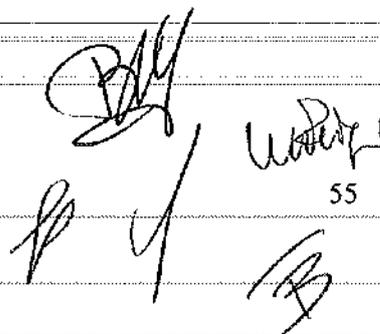
Area C: 45 giorni di calendario.

2. In caso di dimissioni del lavoratore i suddetti termini sono ridotti alla metà.

3. Per i lavoratori soggetti alla procedura prevista dall'articolo 27, il preavviso è pari a dieci giorni di calendario indipendentemente dall'anzianità di servizio del lavoratore e dall'area di appartenenza. Il preavviso, in tal caso, decorre dalla data della comunicazione.

Art. 29 - Indennità sostitutiva del preavviso per lavoratori a tempo indeterminato

1. Ai sensi del secondo comma dell'articolo 2118 c.c., in caso di mancato preavviso è dovuta dalla parte recedente una indennità equivalente a un importo giornaliero, corrispondente al trattamento giornaliero globale in essere al momento della risoluzione.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including what appears to be a large signature, a smaller signature, and several initials or short signatures.

Art. 30 - Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato

1. 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 i lavoratori inquadrati nell'Area C, di 10 giorni per i lavoratori inquadrati nell'Area B e 20 giorni per i lavoratori inquadrati nell'Area A.
2. Tale disposizione non si applica ai rapporti di durata pari o inferiore a quindici giorni.

Art. 31 - Obblighi del lavoratore in caso di malattia

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare il proprio stato di malattia all'ApL e all'utilizzatore entro 12 ore dall'inizio del proprio turno di lavoro o, in mancanza, dell'orario concordato per l'inizio della prestazione lavorativa; non oltre il terzo giorno di calendario, il lavoratore deve comunicare all'ApL, secondo le modalità disciplinate dalla medesima, il numero di protocollo attribuito alla certificazione medica telematica, ovvero, trasmettere alla stessa e con le modalità da essa disciplinate, copia cartacea della certificazione di malattia nei casi di impossibilità alla trasmissione telematica della stessa (derivante da impedimento del medico del Ssn o con esso convenzionato ad utilizzare il sistema di trasmissione telematica) e di eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso o da medici privati ancora non abilitati all'invio telematico.
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 ore 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 all'ApL.

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:

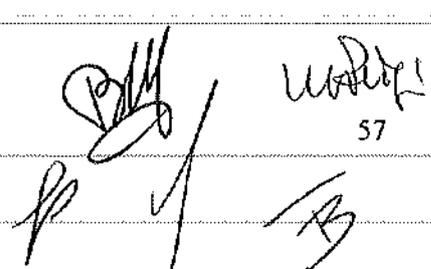
- 100% della normale retribuzione giornaliera netta per i primi tre giorni di malattia;
- 75% della normale retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;
- 100% dal 21° giorno in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del 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 perdurando la malattia, il lavoratore ha diritto, nei limiti della conservazione del posto, all'indennità di disponibilità contrattualmente prevista.

3. Per i lavoratori in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, in presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia, le indennità Inps

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a vertical line in the center, and another signature on the right.

vengono anticipate dall'Agenzia unitamente alle integrazioni previste nei commi precedenti.

Art. 33 - Perdita del trattamento economico di malattia

1. Nei casi di esclusione dell'indennità di malattia da parte dell'INPS previsti dalla legge, è prevista altresì l'esclusione del trattamento economico di malattia posto a carico dell'Agenzia per il Lavoro.
2. Il ritardato invio del certificato medico (protocollo) e/o l'impossibilità di effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause imputabili 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.
3. Il mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie di reperibilità comporta, oltre all'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, comma 14, della Legge n. 638/1983, l'adottabilità di provvedimenti disciplinari di cui al successivo articolo 45.

Art. 34 - Periodo di comporto

1. Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.
2. La conservazione del posto è prolungata, a richiesta scritta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:
 - a) che siano esibiti dal lavoratore i regolari certificati medici;
 - b) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa senza retribuzione".
3. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento.

4. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo di cui al precedente articolo 32 sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto di lavoro stesso.

Art. 35 – 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.

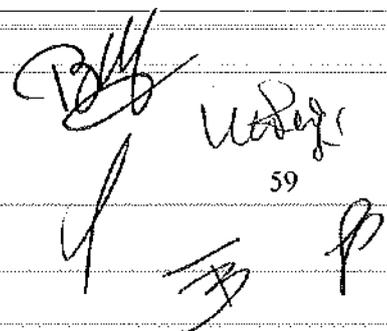
Art. 36 - Trattamento economico di infortunio

1. Ai sensi dell'articolo 73, D.P.R. n. 1124/1965, 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.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top, a smaller one below it, and several initials at the bottom right.

Art. 37 - Prestazioni integrative

1. Per i lavoratori in somministrazione, nei casi di malattia o infortunio, potranno essere previste, entro la capienza finanziaria disponibile e al lordo delle ritenute di legge, prestazioni erogate da EBITEN e dal Fondo INTERFORM, per quanto di competenza.

2. La relativa modulistica è disponibile presso le sedi delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL nonché presso l'EBITEN e il Fondo INTERFORM. Le prestazioni, che potranno essere oggetto di modifiche e di integrazioni, sono individuate congiuntamente dalle associazioni sindacali all'atto della firma del presente contratto e saranno contenute nel Regolamento dell'EBITEN. Qualsiasi modifica che dovesse sopravvenire sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

3. Le prestazioni sono le seguenti:

a) **TUTELA SANITARIA:** l'EBITEN può riconoscere, nei limiti della capienza finanziaria disponibile, 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 corrisposto un rimborso pari fino a un massimo del 100% del ticket sanitario.

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

b) **TRATTAMENTO ECONOMICO AGGIUNTIVO PER INFORTUNI SUL LAVORO:** l'EBITEN può riconoscere ai lavoratori in somministrazione, in caso di infortunio sul lavoro, a suo insindacabile giudizio, 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 fino a un massimo di 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 $50.000/60$ moltiplicato i punti percentuali di invalidità;

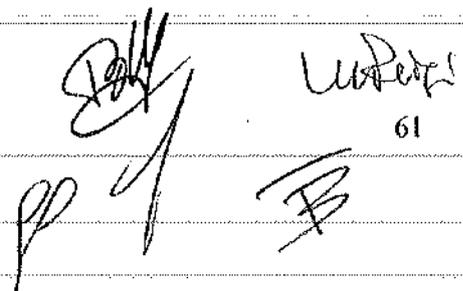
- per morte con una indennità fino a un massimo di 50.000 euro.

La prestazione deve essere richiesta dal lavoratore infortunato inoltrando all'EBITEN la domanda su un apposito modulo tramite raccomandata a/r o a mezzo di posta elettronica certificata. L'EBITEN, dopo aver ricevuto la richiesta, trasmette al lavoratore i moduli da inviare, con raccomandata a/r o per mezzo di posta elettronica certificata, debitamente compilati e corredati della documentazione richiesta. Nei casi di morte l'indennità verrà erogata agli aventi diritto individuati ad insindacabile giudizio del Consiglio Direttivo dell'EBITEN.

c) **SOSTEGNO AL REDDITO:** l'EBITEN può riconoscere, nei limiti della capienza finanziaria disponibile, 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 un contributo una tantum a titolo di sostegno al reddito d'importo fino a un massimo di una indennità mensile di disponibilità . I lavoratori che si trovino nelle predette condizioni possono presentare, entro 45 giorni dalla maturazione dei requisiti, la domanda per l'indennità all'EBITEN allegando la certificazione dello stato di disoccupazione, rilasciata dal Centro per l'Impiego, nonché la documentazione relativa ai rapporti di lavoro.

Le Parti si impegnano alla revisione della misura di sostegno al reddito, sulla base di verifiche di disponibilità, per l'ampliamento della platea ai non percettori ed alla rimodulazione per i percettori di prestazioni pubbliche.

d) **MOBILITA' TERRITORIALE:** l'EBITEN può riconoscere, nei limiti della capienza

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one on the right, and several initials below them.

finanziaria disponibile, un contributo una tantum in caso di trasferimento del lavoratore per esigenze connesse alla attività lavorativa fino ad un massimo di 700 euro nel caso in cui sia riconosciuto dalla ApL un contributo pari ad almeno il doppio di quello previsto. Tale contributo viene riconosciuto anche nelle ipotesi di trasferimento del lavoratore in disponibilità. Qualora il trasferimento avvenga a fronte di assunzione a tempo indeterminato viene riconosciuto un contributo una tantum fino a un massimo di 1.000 euro, con le stesse modalità di cui in precedenza.

e) **ACCESSO AL CREDITO:** Il Fondo di Garanzia che sarà costituito presso l'EBITEN per l'accesso al credito assicura prestazioni per i lavoratori in somministrazione, secondo le seguenti modalità.

In ogni caso, le prestazioni saranno normate nel Regolamento dell'Ente. Qualsiasi modifica che dovesse sopravvenire sarà stabilita nel suddetto regolamento e ne sarà data evidenza tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel credito al consumo, relativo ai prestiti da 1.000 a 5.000 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 5.000 euro sono riconosciuti ai soli lavoratori che hanno già estinto un prestito di almeno 1.000 euro concesso da EBITEN.

Apposita commissione istituita all'interno dell'EBITEN 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 5.000 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 EBITEN e ogni ulteriore documentazione richiesta dall'Ente.

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

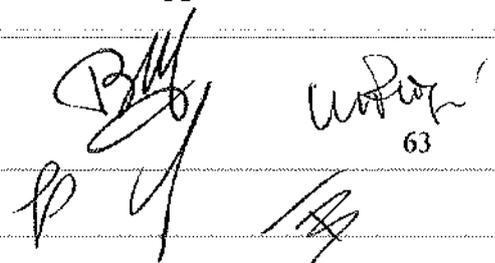
Tutti i prestiti erogati dovranno essere restituiti mediante utilizzo della Rid.

La Commissione, 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.

f) **MATERNITA'**: Alle lavoratrici in gravidanza viene riconosciuta una indennità una tantum fino ad un massimo di 2.250 euro, al lordo delle ritenute di legge, nei limiti della

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

capienza finanziaria disponibile, erogata da EBITEN secondo quanto previsto e disciplinato nell'articolo 40 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 negli ultimi 12 mesi, è riconosciuto inoltre, a carico di EBITEN, entro la capienza finanziaria disponibile, un contributo di 100 euro mensili per le spese di asilo nido fino al terzo anno di età del bambino.

Art. 38 - Interruzione della missione

1. Nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza prefissata per cause diverse dal mancato superamento del periodo di prova o dalla sopravvenienza di giusta causa di recesso, al lavoratore assunto a tempo determinato, ferma restando la corresponsione integrale del trattamento economico originariamente previsto, l'Agenzia per il Lavoro può sottoporre 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, presso la medesima Agenzia per il Lavoro;
- b) partecipare a interventi formativi e di riqualificazione professionale nell'ambito di progetti aziendali e/o previsti dalla bilateralità.

Art. 39 - Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti

1. 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.

2. E', infine, consentito prevedere la cessazione anticipata del rapporto del sostituto rispetto alla data del termine della sostituzione

Art. 40 - Indennità di maternità

1. Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessi per cause non derivanti da dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa, 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 importo fino ad un massimo di 2.250 euro al lordo delle ritenute di legge a carico dell'EBITEN entro la capienza finanziaria disponibile.

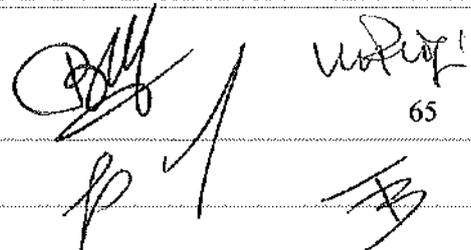
2. In caso di impossibilità di avviamento, alle stesse saranno proposte misure di politiche attive di carattere formativo accompagnate da misure di sostegno al reddito. In caso di rifiuto decadranno da ogni ulteriore provvidenza.

3. Alle lavoratrici madri in costanza di una missione pari o superiore a 7 giorni e con un'anzianità di almeno 3 mesi, è riconosciuto inoltre, a carico dell'EBITEN, entro la capienza finanziaria disponibile, un contributo fino a un massimo di 100 euro mensili al lordo delle ritenute di legge per le spese di asilo nido fino al terzo anno di età del bambino.

Art. 41 - Diritto allo studio e alla formazione

1. Per elevare il proprio livello culturale e sviluppare le competenze professionali 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.

~~2. Inoltre i lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato, o a~~

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one on the right, and several initials below them.

tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi, in costanza di missione, possono usufruire di ulteriori permessi per la frequenza di corsi o programmi di formazione professionale promossi o organizzati dall'Agenzia per il Lavoro, dall'Ente Bilaterale o da strutture pubbliche, inerenti l'ambito professionale di impiego dei lavoratori.

3. I permessi per la frequenza di corsi di studio potranno essere finanziati dall'EBITEN o dal Fondo Interform

4. Il computo dei sei mesi decorre dalla data di inizio della prima missione.

Art. 42 – Clausola sociale

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

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

3. In ogni caso l'Ente o l'utilizzatore sono comunque tenuti al rispetto di quanto previsto, in via generale dall'articolo 35 del D.lgs. n. 81/2015, con particolare riferimento all'obbligo di rimborsare all'Agenzia tutti gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

4. L'Agenzia, entro 30 giorni dalla scadenza dell'appalto, informa l'EBITEN rispetto all'applicazione della clausola sociale.

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

Art. 43 - Proroghe

~~1. La materia delle proroghe dell'iniziale periodo di missione presso l'utilizzatore è di~~

esclusiva competenza del presente Contratto Collettivo. Il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per un massimo di 8 volte nell'arco di 48 mesi. Il periodo temporale dei 48 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione, fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione.

2. Il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore e deve essere formalizzato con atto scritto. Le proroghe, comunque non vincolate alla data del periodo iniziale, sono da intendersi continuative.

3. Resta inteso che, nei casi di somministrazione per la sostituzione di lavoratori assenti, il periodo iniziale della missione può, comunque, essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato le assenze.

4. L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga va fornita, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata, e comunque mai inferiore a 2 giorni.

Art. 44 – Assunzione o trasformazione del contratto a tempo indeterminato

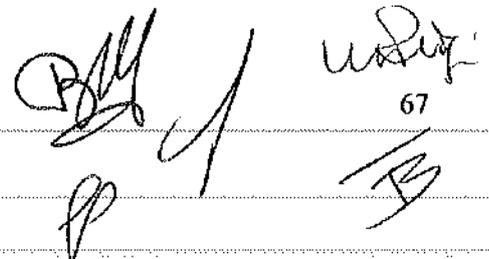
1. Viene riconosciuto un incentivo di 750 (settecentocinquanta/00) euro alla Agenzia che assume il lavoratore a tempo indeterminato, indipendentemente si tratti di assunzione iniziale o trasformazione.

2. Tale incentivo viene erogato trascorsi 12 mesi dall'assunzione e successivamente riconosciuto ogni 12 mesi fino ad un massimo di 36 mesi dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

3. Per tali incentivi saranno utilizzate, fino a capienza, le risorse pari al 25% del contributo versato all'EBITEN riferite ai tempi determinati.

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

5. E' vietato il licenziamento per i 12 mesi successivi all'assunzione a tempo indeterminato, comprensivi della prevista procedura in assenza di occasioni di lavoro e

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a signature with the number '67' on the right.

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

6. Nelle ipotesi di somministrazione a tempo indeterminato è fatto obbligo di stipula del solo contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione delle ipotesi di sostituzione.

Art. 45 - Norme disciplinari

1. Il lavoratore somministrato, nello svolgimento della propria attività, è tenuto a rispettare le disposizioni impartite dall'impresa utilizzatrice in merito all'esecuzione e alla disciplina del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.

2. L'Agenzia per il Lavoro provvede, inoltre, ad affiggere, nei locali della sede e degli uffici periferici, copia del presente CCNL o del codice disciplinare, in modo da consentire ai lavoratori somministrati di prendere conoscenza delle norme disciplinari specifiche delle Agenzie per il Lavoro.

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 e dalle quali ricevere le disposizioni.

4. Il lavoratore deve svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, adottando comportamenti conformi ai civici doveri, e tali da non nuocere o cagionare danno o situazioni potenzialmente pregiudizievoli; 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 dei lavoratori in somministrazione, comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle

mancanze, e secondo i principi della equità, della gradualità e della proporzionalità:

- a) ammonizione verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) licenziamento disciplinare.

6. Tutti i provvedimenti disciplinari, ad eccezione dell'ammonizione verbale, possono essere comminati esclusivamente a seguito dell'espletamento delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge n. 300/1970.

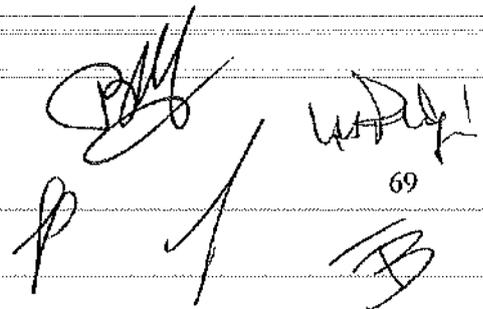
7. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente, non appena il datore di lavoro abbia ricevuto dall'impresa utilizzatrice gli elementi necessari per la formalizzazione dell'addebito.

8. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore e, in copia, all'impresa utilizzatrice, in forma scritta entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.

9. In caso di addebiti di particolare gravità, che possono prefigurare il provvedimento espulsivo di cui al precedente comma 5, lettera e), l'Agenzia per il Lavoro può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato.

10. 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.

11. Per i lavoratori in disponibilità assunti a tempo indeterminato valgono le norme disciplinari previste nell'articolo 26 del presente Contratto, secondo le modalità previste dal presente articolo.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a signature on the right with the number '69' written below it.

Art. 46 - Risoluzione del rapporto

a) Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

1. Qualora si verificano le condizioni per la risoluzione del rapporto a tempo indeterminato, per giustificato motivo oggettivo, l'Agenzia per il Lavoro può recedere dal contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2118, c.c., dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini di cui all'art. 22 del presente CCNL.

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono giustificato motivo oggettivo di licenziamento:

- assenza di occasioni di lavoro, a seguito della procedura di cui all'articolo 27 del presente Contratto;
- cessazione dell'attività dell'Agenzia per il Lavoro, anche a seguito di revoca dell'Autorizzazione ministeriale richiesta per l'esercizio.

3. Sono fatte salve le disposizioni di cui all'articolo 7 della Legge n. 604/1966.

b) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa

4. Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo (disciplinare), determinato da notevole inadempimento da parte del lavoratore degli obblighi di cui al presente CCNL o di quelli di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, e ancora il licenziamento per giusta causa, determinato da un comportamento di tale gravità da non consentire la prosecuzione, neanche temporanea, del rapporto di lavoro, devono essere comminati previo espletamento della procedura di cui all' articolo 7, della Legge n. 300/1970.

5. Costituiscono tipizzazioni di giusta causa:

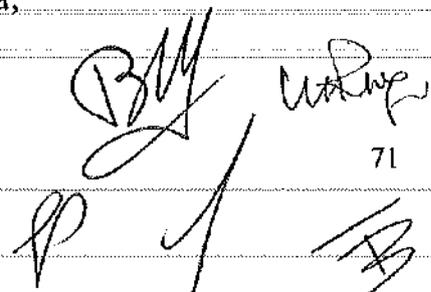
- le gravi e reiterate violazioni (compresa la recidiva), punibili con sanzioni conservative, degli obblighi previsti dalle norme disciplinari;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività

aziendale;

- l'insubordinazione grave verso i superiori, il comportamento oltraggioso o gravemente inurbano, anche verso il personale dell'impresa utilizzatrice;
- 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'impresa fornitrice/utilizzatrice o di terzi;
- l'esecuzione di lavoro nell'impresa utilizzatrice per conto proprio o di terzi senza il permesso del soggetto referente;
- l'assenza ingiustificata per oltre tre giorni consecutivi o cinque non consecutivi nell'anno solare.

6. Costituiscono tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo:

- la reiterazione di diverbi litigiosi anche fra i dipendenti;
- comportamenti suscettibili di incidere negativamente sull'organizzazione aziendale;
- reiterati ritardi non giustificati;
- scarsa produttività o notevole calo del rendimento in confronto percentuale con quello dei colleghi e l'imputabilità dello scarso rendimento alla negligenza del lavoratore;
- reiterata violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e prevenzione infortuni;
- reiterata inosservanza del divieto di fumare ogni qual volta il divieto derivi, tra l'altro, dalle condizioni dell'ambiente di lavoro (es. ambiente infiammabile, reparto ospedaliero ove si trovano degenti o neonati ecc);
- reiterato utilizzo degli strumenti aziendali (telefono, internet ecc) per finalità private o, comunque, estranee all'attività lavorativa;

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'BMW' and several other initials.

- abbandono del posto di lavoro che possa determinare un pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti oppure in caso di mansioni di custodia o di sorveglianza;
- presentarsi sul luogo di lavoro in stato di alterazione sensoriale (es. ubriaco o drogato);
- mancata comunicazione della malattia nei termini previsti dal presente Contratto per due volte anche non consecutive;
- attività esterna nel corso del periodo di malattia, allorquando la stessa sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia (fraudolenta simulazione) o allorquando la medesima attività, valutata con giudizio ex ante, in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione ed il rientro in servizio;
- violazione da parte del lavoratore dell'obbligo di rendersi disponibile per l'espletamento della visita domiciliare di controllo durante il periodo di malattia.

7. Ove venga comminato il provvedimento del licenziamento, esso, in caso di applicazione della sospensione cautelare, ha effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 47 – Proposta di lavoro congrua

1. Le Parti concordano che per proposta di lavoro congrua si intende l'offerta di lavoro che presenti omogeneità anche intercategoriale con la precedente e che, rispetto ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia relativa ad un inquadramento in un livello retributivo non inferiore al 15% rispetto alla media relativa ai tre migliori trattamenti retributivi percepiti nelle missioni svolte nei 12 mesi precedenti e che sia in un luogo distante non più di 50 Km o comunque raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici dalla residenza del lavoratore.

2. Il lavoratore, entro 30 giorni dall'offerta di lavoro da parte dell'Agenzia, può

richiedere l'accertamento della congruità della proposta all'EBITEN.

Art. 48 - Diffusione del contratto

1. Le Parti convengono che copia del Contratto Collettivo Nazione di Lavoro sarà resa disponibile, ai lavoratori in missione, presso ciascuna sede delle Agenzie per il Lavoro. A tal fine si procederà alla stampa periodica dello stesso con i relativi costi a carico di Sistema Lavoro.

Art. 49 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL entra in vigore il giorno 15 dicembre 2016 e ha validità triennale. Resta ferma la piena validità del presente Contratto fino al successivo rinnovo.


C. C. C. C.
73


Roma, li 12 DIC 2016

SISTEMA IMPRESA

Bertone Tommaso

CONFSAL

Manfredi Roberto

SISTEMA LAVORO

Manfredi Roberto

FESICA CONFSAL

Bonifazi Roberto

CONFSAL FISALS

F. P. U.