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

TESTO DEFINITIVO

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il 15 ottobre 2019 in Roma, tra
l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro – ASSOLAVORO rappresentata dal suo Presidente, ALESSANDRO RAMAZZA e dal Delegato dalla Presidenza alle Relazioni Sindacali VINCENZO MATTINA,

con una delegazione sindacale composta dai signori:
GIANANTONIO BISON, ANTONIO BONARDO, MAURIZIO CIAVARDINI, LEONARDO FABRETTI, ROSSELLA FASOLA, ROSARIO SALIMBENE, CLAUDIO SOLDA', GIUSEPPE VENIER, assistiti dal Direttore Generale AGOSTINO DI MAIO,

e

C.G.I.L. rappresentata dai Signori:
MAURIZIO LANDINI, Segretario Generale
TANIA SCACCHETTI, Segretario Confederale
C.I.S.L. rappresentata dai Signori:
ANNAMARIA FURLAN, Segretaria Generale
LUIGI SBARRA, Segretario Generale Aggiunto
U.I.L. rappresentata dai Signori:
CARMELO BARBAGALLO, Segretario Generale
TIZIANA BOCCHI, Segretaria Confederale

FELSA CISL rappresentata da: MATTIA PIRULLI Segretario Generale, DANIEL ZANDA, LUCA BARILÀ, FRANCESCA PISCIONE, PAOLO DI GERIO;

NIDIL CGIL rappresentata da: ANDREA BORGHESI Segretario Generale, CLAUDIO TREVES Segretario Generale, DAVIDE FRANCESCHIN Segretario Nazionale, SABINA DI MARCO Segretario Nazionale, SILVIA SIMONCINI Segretario Nazionale, LUCIA ANILE, ALESSIO BARSOTTI, GIUSEPPE BENINCASA, GIUSEPPE CILLIS, SIMONETTA CUSMA, FABIO DE MATTIA, LUISA DIANA, CLAUDIA DI STEFANO, GIOVANNA MALGERI, SIMONE MARINELLI, ANGELO SAVIO;

UILTEMP rappresentata da: LUCIA GROSSI Segretario Generale, ANNAMARIA D'ANGELO, MARCO FRAONI, LORENZO GIULIANI, PASQUALE LUCIA, GIANCARLO MATTONE, GIANVINCENZO BENITO PETRASSI, MAURIZIO SACCHETTA;

Visto, considerato e integralmente recepito l'Accordo di Rinnovo del CCNL stipulato dalle medesime Parti il 21 dicembre 2018,

si è sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il Lavoro (di seguito, in breve, CCNL), composto di 56 articoli e 11 allegati.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle organizzazioni stipulanti

PREMESSA GENERALE

Le Parti hanno sviluppato un articolato percorso negoziale volto alla definizione dell'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 27 febbraio 2014 – scaduto il 31 dicembre 2016 – reso particolarmente complesso da un contesto di riferimento estremamente mutevole sia nei suoi assunti macroeconomici che normativi.

Pur nel suddetto scenario le Parti hanno ritenuto prevalente il consapevole e responsabile esercizio del proprio ruolo di fonte regolatrice di una flessibilità negoziata e tutelata, qual è la somministrazione di lavoro, capace di coniugare le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro con l'introduzione ed il potenziamento di diritti, tutele e misure di sostegno alla continuità occupazionale, supportando i lavoratori anche nelle fasi di non lavoro, ottimizzando azioni che tendono alla riqualificazione delle persone e alla valorizzazione del welfare di settore, nonché al rafforzamento delle politiche attive del lavoro.

Il nostro mercato del lavoro è investito, al pari di quelli degli altri Paesi, da profondi processi di trasformazione strutturali, destinati a subire nei prossimi anni una forte accelerazione, che incidono in maniera decisiva sulla vita dei lavoratori e delle aziende.
A fronte di questi scenari le Parti ritengono indispensabile trovare risposte che salvaguardino contemporaneamente i livelli di sviluppo macroeconomico, la coesione sociale e la qualità del mercato del lavoro.
Il confronto negoziale ha prodotto significative convergenze tra le Parti, quali quelle di seguito elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo, in merito:
a) alla necessità di supportare i lavoratori anche nelle fasi di non lavoro valorizzando percorsi di riqualificazione professionale;
b) alle modalità con le quali favorire la continuità lavorativa, occupazionale e salariale anche mediante forme premiali dei contratti di lavoro di maggiore durata;
c) alla valorizzazione della contrattazione come strumento di inclusione;
d) all'ulteriore valorizzazione del welfare di settore;
e) all'introduzione di forme di sostegno di natura non solo economica nei confronti dei lavoratori che presentano una maggiore fragilità occupazionale e/o una maggiore distanza dal mercato del lavoro;
f) alla valorizzazione della formazione continua e del diritto mirato alla formazione di particolari categorie di lavoratori, anche con specifica attenzione ai temi della salute e sicurezza;
g) all'introduzione di forme di premialità ed incentivazione dei comportamenti virtuosi.

Le Parti convengono di elaborare interventi anche congiunti nei confronti dei livelli istituzionali, al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del lavoro in somministrazione e porre in essere normative coerenti con quanto sopra esposto.
ASSOLAVORO, FELSA-CISL, NIDIL-CGIL, UILTEMP si impegnano reciprocamente, a nome proprio e dei relativi aderenti, al rispetto del sistema di regole sottoscritto e ad intervenire per la completa osservanza da parte dei propri associati e dei propri iscritti.

In data 21 dicembre 2018 è stata raggiunta una intesa per il rinnovo del CCNL che le Parti stipulanti hanno sottoposto all'attenzione dei rispettivi organi deliberativi e/o assembleari al fine di acquisirne il consenso nei termini previsti dai rispettivi statuti associativi e tali organi hanno deliberato positivamente sul punto.

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro intercorrenti tra tutte le Agenzie di Somministrazione (di seguito ApL o Agenzie) e i lavoratori in somministrazione assunti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ai sensi del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e loro successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili fra loro e non ne è ammessa la parziale applicazione, come stabilito espressamente con la clausola di inscindibilità delle norme contrattuali di cui all'articolo 56 del presente CCNL.

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 – Diritti di informazione

1. Informazioni di settore
Le Parti possono effettuare un esame congiunto del quadro economico e normativo del settore, delle sue dinamiche strutturali e delle prospettive di sviluppo di norma entro il primo semestre di ogni anno, o comunque su richiesta di una delle Parti stipulanti.
Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione sull'intero settore, disaggregato per età, genere, area geografica, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche,

tipologie di rapporto (ad esempio part-time). Le modalità, gli ulteriori dati e disaggregazioni, saranno definiti dall'Osservatorio;

b) la formazione e la riqualificazione professionale con particolare attenzione all'andamento del diritto mirato alla riqualificazione;
c) l'andamento del sistema incentivante di cui all'art. 28 del presente CCNL.

Le Parti concordano di effettuare il monitoraggio sui percorsi occupazionali e di fornire relativa informazione ogni 12 mesi o su richiesta delle stesse.

2. Informazioni obbligatorie

Le ApL hanno l'obbligo di fornire informazione, alle OO.SS. stipulanti il presente Contratto, anche mediante l'implementazione del SIU, della sottoscrizione dei contratti di somministrazione, presso il medesimo utilizzatore, di consistenza numerica pari o superiore a 15 lavoratori.
Tale informazione verrà fornita entro il termine di 5 giorni dalla sottoscrizione del contratto di somministrazione.

Le Parti concordano altresì che, in caso di missioni inferiori ai 5 giorni, tali informazioni siano rese disponibili almeno entro 24 ore prima del termine della missione stessa. Tali informazioni contengono: numero dei lavoratori in missione, azienda utilizzatrice, CCNL applicato, luogo di lavoro (Regione, Provincia e Comune) e sede di lavoro, data inizio e fine missione.
Le Parti concordano che tali informazioni sono disponibili alle strutture nazionali e alle strutture territoriali per quanto di competenza.
A tale scopo viene predisposto uno specifico modulo contenente le previste informazioni e riportato nell'allegato 4.
Le comunicazioni sono indirizzate ad un sistema informatico unificato (SIU) di cui all'articolo 53.
Nelle more dell'attivazione del sistema le comunicazioni vanno obbligatoriamente inviate, complete di tutti i dati, presso le sedi indicate dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, secondo le modalità previste dalla Commissione Paritetica.

Articolo 2 – Relazioni Sindacali Territoriali

1. Al fine di rafforzare le relazioni sindacali a livello territoriale, le Parti convengono di:
   - estendere ai livelli decentrati, secondo modalità definite dalle Parti stesse a livello nazionale, quanto previsto in materia di informazioni di settore per le materie di rispettiva competenza, anche mediante l'utilizzo del SIU.
   - valorizzare e rafforzare in tali ambiti la contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento agli accordi previsti nell'art. 28 (sistema incentivante);
   - promuovere opportune interlocuzioni con gli Enti Locali competenti, anche definendo e sottoscrivendo eventuali intese che prevedano l'utilizzo di risorse Forma.Temp;

- rafforzare qualitativamente, potenziare e consolidare il ruolo delle Commissioni Sindacali Macro Territoriali (CSMT) di cui al punto che segue.

2. Sono istituite, in luogo delle preesistenti commissioni sindacali territoriali (CST), le Commissioni Sindacali Macro Territoriali (CSMT) così articolate:

1.CSMT NORD: Lombardia
2.CSMT NORD OVEST: Piemonte, Val d'Aosta e Liguria
3.CSMT PROVINCE AUTONOME: Trentino Alto Adige
4.CSMT NORD EST: Veneto e Friuli Venezia Giulia
5.CSMT CENTRO NORD: Emilia Romagna
6.CSMT CENTRO: Lazio e Sardegna
7. CSMT CENTRO 2: Umbria e Toscana
8.CSMT CENTRO SUD: Marche, Abruzzo e Molise
9.CSMT SUD 1: Campania e Calabria
10.CSMT SUD 2: Puglia e Basilicata
11.CSMT SUD 3: Sicilia

3. Le CSMT sono costituite tra le Parti stipulanti il presente CCNL e si riuniscono, di norma, ogni trimestre o su richiesta di una delle Parti. Le principali funzioni loro attribuite sono:
   a) il monitoraggio sugli esiti occupazionali derivanti dall'attività di riqualificazione professionale e del diritto mirato;
   b) il monitoraggio, mediante i dati ricavabili dal SIU di cui all'articolo 53 del presente CCNL, su apprendistato e formazione continua;
   c) il monitoraggio in merito all'interlocuzione tra OO.SS. regionali e/o territoriali e singola ApL per l'attivazione della procedura per mancanza di occasioni di lavoro;
   d) il monitoraggio degli accordi istituzionali stipulati nell'ambito del livello territoriale di competenza che prevedano l'utilizzo di risorse Forma.Temp;
   e) il monitoraggio sui contratti di somministrazione con Monte Ore Garantito;
   f) il monitoraggio sugli accordi di produttività stipulati in conformità con l'Accordo Interconfederale;
   g) gli accordi ed il monitoraggio sulle azioni di sistema;
   h) incontri con ogni singola Agenzia presente sul territorio di competenza al fine di analizzarne l'andamento occupazionale e di mercato;
   i) la proposta, analisi e discussione su fabbisogni formativi territoriali evidenziati dalle Parti a livello regionale;
   j) il confronto scaturente sui diritti di informazione di cui all' articolo 1, comma 2 del CCNL;
   k) definizione ai sensi dell'art. 28, di accordi di II livello che prevedono l'utilizzo di risorse individuate dalla Bilateralità;
   l) ulteriori attività definite dalle Parti mediante intese.

Tutte le attività di monitoraggio sono sviluppate secondo modalità definite dalle Parti.

Articolo 3 – Commissioni Nazionali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali si articola, a livello nazionale, nelle seguenti Commissioni Nazionali Bilaterali:

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

2. Le Commissioni Nazionali sono composte ciascuna da sei membri effettivi, dei quali tre sono designati da Assolavoro e tre da Felsa Cisl, Nidil Cgil, UilTemp. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

3. Le Commissioni Nazionali hanno sede presso EBITEMP, di cui al successivo articolo 10 che ne curerà la segreteria tecnica e ne sosterrà i relativi costi di gestione, compresi i rimborsi delle spese sostenute dai componenti dei predetti organismi e, ove previsti, i compensi spettanti agli stessi.
Gli incontri si effettuano di norma mensilmente, ad eccezione della Commissione Prestazioni che si riunisce settimanalmente. e comunque entro 20 giorni dalla richiesta di una delle Parti, ad eccezione di quanto previsto nel successivo articolo relativo alla Commissione Paritetica.
L'attività delle Commissioni nazionali è disciplinata dal regolamento generale e dagli specifici regolamenti adottati dalle singole Commissioni.

Articolo 4 – Commissione Paritetica

La Commissione Paritetica Nazionale svolge le seguenti funzioni:

- di garanzia del rispetto delle intese intercorse tra le Parti;
- di istruzione e proposta alle Parti Sociali di eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti del CCNL;
- di valutazione delle inadempienze contrattuali ai fini dell'applicazione delle penalità previste nell'articolo 47;
- di esame, con le modalità e le procedure previste in sede di costituzione, delle controversie di interpretazione e di applicazione di specifici istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità applicative, delle procedure e delle tempistiche previste dal contratto.

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

Articolo 5 – Commissione Osservatorio e Comunicazione

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

2. A tal fine l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e in particolare:
   a) programma e organizza iniziative di studio ed analisi sul quadro economico e produttivo del mercato del lavoro (e le relative prospettive di sviluppo), sul mercato del lavoro nel suo complesso con riferimento alle dinamiche di interesse del settore, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando e/o promuovendo indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni volte a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'articolo 1;
   b) elabora analisi e individua esigenze, anche provenienti dalle Commissioni Sindacali Macro Territoriali di cui al precedente articolo 2 in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie;
   c) cura la raccolta dei dati di cui all'articolo 1, comma 1, lett. a), anche mediante la stipula di convenzioni con gli Enti destinatari per legge delle comunicazioni a carico delle Agenzie (Centri per l'Impiego, Inail, Inps, Ministero del Lavoro, ANPAL, Regioni, ecc.);
   d) elabora i predetti dati, anche in forma disaggregata per territorio (Regione e/o Provincia) e realizza semestralmente schede analitiche di settore utilizzate per la diffusione delle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, lett. a).

3. Relativamente alle informazioni sul lavoro in somministrazione le Parti concordano di attribuire alla Commissione Osservatorio e Comunicazione l'attuazione di un piano di iniziative di comunicazione sul lavoro in somministrazione relative al suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e alle opportunità offerte ai lavoratori in somministrazione e alle imprese che utilizzano tale forma di flessibilità.
A tal fine le Parti convengono di realizzare una serie di azioni mirate ad assicurare una corretta e diffusa informazione:
   a) in ordine alla funzione di politica attiva del lavoro in somministrazione, con particolare attenzione ai positivi effetti dell'istituto in termini di creazione di posti di lavoro e integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro (donne, lavoratori svantaggiati, disoccupati di lunga durata, disabili, ecc.);
   b) in merito alle caratteristiche dell'istituto, con particolare attenzione alle garanzie e tutele previste nei confronti dei lavoratori e ai vantaggi per le aziende e il Sistema Paese della flessibilità normata, contrattata e fondata sul lavoro dipendente;
   c) relativamente all'efficacia dell'istituto in termini di promozione del lavoro regolare, con particolare attenzione agli effetti sortiti nelle aree e nei settori maggiormente interessati dal fenomeno dell'economia sommersa.

d) sul welfare bilaterale di settore, composto dalle prestazioni contrattuali gestite da Ebitemp, le politiche attive e passive di Forma.Temp e la previdenza complementare di Fonte.

La dotazione economica per l'attuazione del progetto viene definita nel bilancio EBITEMP con apposito stanziamento economico.

Articolo 6 – Commissione Pari Opportunità

1. La Commissione Pari Opportunità costituisce lo strumento per favorire l'inclusione sociale, contrastare ogni forma di discriminazione sul lavoro, sostenere buone pratiche di gestione delle diversità economiche, sociali e culturali.

2. A tal fine la Commissione attua ogni utile iniziativa ed in particolare:
   a) promuove azioni positive di genere e oltre il genere, nell'attuazione delle politiche antidiscriminatorie, favorendo progetti d'integrazione lavorativa;
   b) esamina le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
   c) individua le iniziative in materia di orientamento e formazione professionale, al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro favorendo la diversificazione delle scelte lavorative, anche in lavori non tradizionalmente femminili;
   d) monitora gli interventi e le prestazioni contrattualmente previsti a sostegno della e genitorialità.
   e) promuove iniziative atte ad individuare strumenti idonei, sulla base di una analisi degli scenari lavorativi, al fine di prevenire ed affrontare le eventuali forme di molestie e violenze nei luoghi di lavoro, recependo quanto definito dall'Accordo Quadro Interconfederale del 26 gennaio 2016 sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro (allegato 10).

Articolo 7 – Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

1.La Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro:
   a) formula proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori in somministrazione, sia generali da effettuare da parte delle Agenzie, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrino le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici;
   b) elabora materiali informativi e formativi idonei a favorire lo sviluppo della cultura della sicurezza sul lavoro nel settore;
   c) elabora proposte da formulare ai soggetti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i., alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 40, del presente CCNL

2. La Commissione può relazionarsi con le CSMT sui temi di competenza ed individuare gli ambiti per la costituzione di eventuali Commissioni Paritetiche Territoriali, ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i., coordinandone le relative attività.

Articolo 8 – Commissione Prestazioni

1. La Commissione costituisce lo strumento per l'approvazione delle richieste e il monitoraggio di tutte le prestazioni previste dal presente contratto.
2. La Commissione istruisce e propone alle Parti Sociali eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti delle prestazioni esistenti
3. La Commissione valuta le richieste sulla base di una pre istruttoria svolta dalla struttura di EBITEMP.

Articolo 9 – Bilateralità

1. Le Parti riconoscono il valore della bilateralità quale strumento idoneo a perseguire sia lo sviluppo di un efficace sistema di Relazioni Industriali che il rispetto delle norme di legge oltreché delle finalità da queste previste.

2. In coerenza con quanto previsto al comma precedente le Parti si danno reciprocamente atto che il sistema bilaterale nel settore della somministrazione di lavoro è fondato sui seguenti Enti:
FORMATEMP, EBITEMP, FONDO DI SOLIDARIETA', FONTE.

3. Prestazioni
Le prestazioni presenti nel sistema bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che in funzione di specifici requisiti soggettivi ha la possibilità, nei periodi di missione e nei periodi di non missione, di accedere gratuitamente a prestazioni di tutela, di sostegno o agevolazioni, così come definite nell'allegato 2.

4. Sportelli Sindacali
Le pratiche di accesso a tutte le prestazioni bilaterali sono garantite dagli sportelli sindacali accreditati delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL secondo modalità definite dalle Parti.
Resta chiaramente salva la facoltà del lavoratore di avanzare richiesta di accesso alle prestazioni direttamente all'Ente competente.
Presso gli sportelli sindacali è possibile rilasciare al lavoratore l'attestazione per il bonus formativo di cui all'articolo 11.

5. Sportelli di Agenzia
Le pratiche di accesso alle prestazioni bilaterali possono essere presentate anche alle filiali delle Agenzie.

6. Ai fini dell'attuazione delle misure di previdenza e di sostegno al reddito FORMATEMP ed EBITEMP possono operare anche congiuntamente.
Per tali misure FORMATEMP dispone a favore di EBITEMP risorse pari allo 0,12% delle retribuzioni imponibile corrisposte ai lavoratori somministrati, destinate a sostenere le prestazioni erogate dall'Ente stesso a favore dei lavoratori.

7. Con separata intesa contrattuale le Parti disciplinano la razionalizzazione sia dei fondi di natura mutualistica di FORMATEMP, intervenendo sui flussi e sugli importi accantonati fermi restando gli obblighi di legge e le attuali ripartizioni in conto azienda, che delle risorse EBITEMP.
Nell'ambito di tale intesa le Parti disciplinano altresì:
a) le modalità di estensione degli interventi formativi finanziati con il "Contributo Tempi Indeterminati" anche ad ulteriori platee di lavoratori;
b) il potenziamento delle attività di comunicazione/promozione del settore;
c) la riarticolazione ed il rifinanziamento delle azioni di formazione dei quadri sindacali e datoriali.

Articolo 10 – Enti Bilaterali

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

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

Gli interventi e le iniziative di cui sopra sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro e precisamente, per quelle di cui al successivo articolo 11.

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

a) dal contributo, a carico dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro, pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti (articolo 12, commi 1, 2 e 8 bis, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
b) di eventuali finanziamenti pubblici e privati;
c) di eventuali proventi derivanti da iniziative sociali;
d) di contributi previsti da contratti ed accordi collettivi;
e) di eventuali interessi e proventi finanziari.

EBITEMP

1. L'Ente Nazionale Bilaterale Paritetico, denominato "EBITEMP", opera nel settore delle Agenzie in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva e occupazionale e svolge la funzione di erogazione di un sistema di welfare gratuito per i lavoratori in somministrazione e di *service* degli istituti paritetici, sostenendone i relativi costi.

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

a) la funzione di service degli istituti paritetici (osservatorio, comitati e commissioni), sostenendone i relativi costi;
b) la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi;
c) la garanzia per l'accesso al credito dei lavoratori in somministrazione attraverso la costituzione di un fondo;
d) misure di sostegno alla mobilità territoriale;
e) misure di sostegno alla genitorialità, anche per via adottiva;
f) misure di sostegno alla persona con invalidità al 100%;
g) il sistema incentivante previsto dalle Parti Sociali finalizzato alla continuità occupazionale;
h) misure di sostegno ai lavoratori in malattia e spese sanitarie, anche mediante ricorso a Cassa Mutualistica;
i) misure di sostegno al diritto allo studio per i lavoratori in somministrazione o per i figli a carico;
j) iniziative di comunicazione sul lavoro somministrato, sul suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e sulle opportunità offerte ai lavoratori in somministrazione;
k) la gestione della mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori in somministrazione;
l) eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore;
m) la gestione dell'accordo di settore sulla rappresentanza;

n) implementazione e gestione del Sistema Informatico Unificato (SIU) di cui all'articolo 53.

3. Ebitemp è gestito secondo quanto previsto dall'atto costitutivo, dallo statuto e dal regolamento. Il finanziamento dell'Ente bilaterale avviene attraverso una quota a carico delle Agenzie per il Lavoro.

4. Le risorse economiche di Ebitemp sono costituite:

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

Tali risorse sono destinate all'effettuazione delle prestazioni, individuate nel presente articolo, al netto dei costi di gestione dell'Ente e con evidenza contabile specifica per le risorse derivanti da eventuali proventi pubblici e privati.
Concorrono a costituire le risorse economiche di Ebitemp anche i versamenti effettuati da Forma.Temp per l'attuazione di misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, secondo quanto stabilito da apposite intese definite dalle Parti stipulanti il presente contratto.

5. Le prestazioni di cui al comma 2, lettere b), c), d) e), f), h), i) e l), sono definite dalle Parti nello specifico allegato 2.

FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE ALTERNATIVO DI SETTORE (FSBS)

1. In attuazione delle finalità previste dalla Legge n. 92/2012 (art. 3), dal D. Lgs. n. 148/2015 (art. 27) e dal D.L. n. 4/2019 (art. 22, comma 6), convertito con modificazioni in L. 26/2019 e successive integrazioni/modificazioni, in ordine alla tutela reddituale dei lavoratori somministrati sia in costanza di rapporto di lavoro che in caso di cessazione del medesimo, è istituito con Accordo delle Parti del 09.12.2014 presso il fondo "FORMA.TEMP" il Fondo di solidarietà bilaterale alternativo (di seguito FSBS) per i lavoratori in somministrazione.

2. Si intendono integralmente richiamati, oltre le disposizioni di cui al comma 1, gli Accordi istitutivi e regolatori in materia intervenuti tra le Parti in data:

- 10.09.2013
- 27.02.2014
- 09.12.2014
- 05.03.2015
- 25.11.2015

- 21.12.2018
- 02.07.2019

3. Con il DM n. 89581 del 17.04.2015 e con il DIM n. 95074 del 29.04.2016 sono stati determinati:
a) i requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione del Fondo (Comitato di gestione e controllo);
b) i criteri e requisiti per la contabilità del fondo;
c) le modalità di controllo sulla loro corretta gestione e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni.

3. Sulla base delle previsioni del D. Lgs. n. 148/2015 (art. 27), le risorse destinate al FSBS ammontano allo 0,30% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali dei lavoratori a tempo determinato e indeterminato, esclusi i dirigenti. Ad esse si aggiungono quelle eventualmente definite dalle Parti Sociali.

4. Prestazioni, principi generali
Si definiscono nei commi che seguono, come principi generali e in attuazione delle previsioni normative e pattizie sopracitate, le prestazioni erogate dal FSBS.
Le indicazioni operative e attuative sono definite, in attuazione degli Accordi tra le Parti in materia, dalla struttura del fondo e soggette alla verifica e approvazione del Comitato di gestione e controllo del fondo.

5. Prestazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro: Sostegno al Reddito (SaR).
Allo scopo di favorire ed implementare ulteriormente il vigente sistema di welfare e di sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione si prevedono le seguenti misure economiche:

a) Ai lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni e precedentemente assunti dalle Agenzie con contratti di lavoro in somministrazione, sia a tempo indeterminato anche in apprendistato che determinato, pari ad almeno 110 giornate nell'arco degli ultimi 12 mesi viene riconosciuto un sostegno al reddito una tantum di 1.000 euro al lordo delle imposte previste dalla legge a carico del FSBS;
b) Ai lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni e precedentemente assunti dalle Agenzie con contratti di lavoro in somministrazione, sia a tempo indeterminato anche in apprendistato che determinato, pari ad almeno 90 giornate nell'arco degli ultimi 12 mesi viene riconosciuto un sostegno al reddito una tantum di 780 euro al lordo delle imposte previste dalla legge a carico FSBS.

È istituito un tavolo permanente di monitoraggio dell'andamento delle misure di cui al presente comma, riservandosi le Parti, in raccordo con il Comitato di gestione e controllo del Fondo di Solidarietà, ogni intervento per la rimodulazione e/o il rifinanziamento delle stesse durante il loro periodo di vigenza.

6. Prestazioni in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa: Trattamento di Integrazione Salariale (TIS)

Il Fondo riconosce ai lavoratori in somministrazione, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa considerate in relazione all'impresa utilizzatrice, nonché in caso di attivazione da parte della medesima di un qualsivoglia strumento di ammortizzazione sociale per i dipendenti diretti, un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale di durata massima pari alla durata residua del contratto di somministrazione stipulato tra agenzia e impresa utilizzatrice, ovvero commisurato alla minore durata prevista dall'ammortizzatore sociale attivato dall'impresa utilizzatrice.
Tale prestazione viene riconosciuta nella misura dell'80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore, così come risultante dall'ultimo cedolino emesso dall'Agenzia prima della data di riduzione o sospensione dall'attività lavorativa, compresa la contribuzione previdenziale correlata riferita al 100% dell'ultima retribuzione utile corrisposta, ed in ogni caso nei limiti dei massimali stabiliti annualmente dall'INPS per i trattamenti di integrazione salariale, in conformità alle previsioni dell'Accordo del 2 luglio 2019.
La prestazione, anticipata al lavoratore dall'Agenzia, viene rimborsata integralmente dal Fondo.
Possono usufruire del trattamento di integrazione salariale anche i lavoratori operanti nei settori dove è previsto il ricorso a tale istituto in caso di avverse condizioni metereologiche, anche nei casi in cui nelle unità produttive dell'azienda utilizzatrice operino solo lavoratori somministrati.
In corrispondenza del riconoscimento della prestazione dell'indennità di mancato avviamento (c. d. IMA) a beneficio dei lavoratori diretti impiegati nel settore portuale, il Fondo corrisponde la prestazione in caso di riduzione/sospensione del rapporto di lavoro a vantaggio dei lavoratori somministrati impiegati nella medesima azienda/unità produttiva e per le medesime giornate di mancato avviamento al lavoro previste per i lavoratori alle dirette dipendenze delle aziende utilizzatrici, fermi restando i limiti di durata massima di cui al D. Lgs. 148/2015.
Pertanto, tenendo conto del reale utilizzo della somministrazione di lavoro nel settore portuale come sopra descritto, il Fondo riconoscerà la prestazione di trattamento di integrazione salariale (c.d. "TIS") ai lavoratori somministrati che non sono stati avviati al lavoro in base alle effettive richieste di somministrazione certificate dalle aziende utilizzatrici, con la supervisione dell'Autorità di Sistema Portuale, anche in assenza della sospensione in atto per i lavoratori portuali diretti, così come previsto dallo specifico accordo in merito sottoscritto dalle Parti il 21 dicembre 2018 e riportato nell'allegato 11.

7. Prestazione in caso di procedura in caso di mancanza di occasioni di lavoro, rinvio.
In caso di attivazione della procedura per mancanza di occasioni di lavoro, di cui all'articolo 25, il FSBS interviene integrando il compenso erogato al lavoratore, secondo la modulazione individuata dal comma 3 del medesimo articolo 25.

8. Altre prestazioni

Esaminata la gestione complessiva del Fondo di Solidarietà bilaterale e valutata la sostenibilità economico finanziaria delle diverse misure si conviene di potenziare il ruolo del Fondo stesso affiancando ulteriori linee di intervento a quelle in essere.
Coerentemente con quanto previsto dal periodo precedente, nonché dalle finalità delle disposizioni di cui al D.L. n. 4/2019 (art. 22, comma 6) convertito con modificazioni in L. 26/2019 e s.i.m., entro il 31 dicembre 2019 le Parti si impegnano a valutare, previo adeguato studio di fattibilità da parte di FormaTemp e del Fondo di Solidarietà, ulteriori possibili misure come:

- una o più prestazioni di sostegno al reddito che integrino il sistema pubblico (Naspi) in modo da riconoscere ai lavoratori una o più misure tese a mitigare gli effetti del c.d. décalage o ad assicurare una prestazione minima socialmente accettabile;
- una prestazione finalizzata all'anticipo pensionistico previdenziale per i lavoratori in prossimità della pensione, che abbiano maturato una significativa anzianità nel settore;
- altre misure individuate dalle Parti stipulanti il CCNL mediante appositi accordi.

FONTE
Le Parti convengono sul rafforzamento e sul rilancio della Previdenza integrativa per i lavoratori in somministrazione confermando le previsioni e le modalità di contribuzione di solidarietà, di cui all'articolo 15 e agli allegati 4 e 4bis del CCNL 24 luglio 2008, l'attuale sistema incentivante e adeguando le voci di finanziamento oggi appostate sui fondi EBITEMP e FORMATEMP, rimandando a specifico accordo tra le Parti
Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 8, comma 2 del D. Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 così come modificato dalla legge 4 agosto 2017, n. 124, si conviene sulla facoltà del lavoratore di aderire al Fondo negoziale di previdenza complementare individuato in FON.TE., mediante il conferimento del proprio TFR maturando nella misura minima del 50%, in alternativa al 100%, secondo le modalità disciplinate dal fondo stesso.

Articolo 11 - Formazione

1. Le Parti, con l'obiettivo comune di sviluppare la qualificazione produttiva ed occupazionale del settore, individuano il quadro delle politiche formative della categoria delle Agenzie per il Lavoro, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente.
Le Parti si danno atto che il Fondo per la formazione professionale dei prestatori di lavoro in somministrazione è destinato a finanziare iniziative formative mirate all'adeguamento ed all'implementazione dei contenuti professionali dei lavoratori in somministrazione al fine di accrescerne le opportunità occupazionali e le capacità di adattamento ai contesti produttivi ed organizzativi delle imprese utilizzatrici, anche con processi e metodologie innovativi da attuarsi in raccordo con le iniziative formative regionali.
Le iniziative di formazione da attuare con le risorse del Fondo di cui all'articolo 12 del D.lgs. 276/2003 dovranno realizzarsi coerentemente agli obiettivi così definiti secondo i seguenti modelli:

2. **Formazione dei lavoratori assunti a tempo determinato** (TD)

Formazione di Base

I contenuti della formazione di base sono così distribuiti:

- almeno il 40% delle risorse, alla sicurezza sul lavoro in conformità all'Accordo Quadro Stato/Regioni;
- massimo il 60% delle risorse alla ricerca attiva del lavoro, alla formazione su competenze digitali di base ed informatica (ad esempio: coding, internet of things, social media, realtà aumentata, ecc.), alle lingue e all'orientamento al lavoro.

Formazione "On The Job"

La formazione On The Job è finalizzata a raccordare la qualificazione professionale del lavoratore con esigenze specifiche collegate all'espletamento delle mansioni nel contesto produttivo/organizzativo di riferimento. Tali iniziative possono realizzarsi in presenza di contratto di somministrazione mediante interventi presso l'azienda utilizzatrice da realizzarsi con l'affiancamento di un tutor.

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

Formazione Professionale e Placement

La formazione professionale comprende tutte le iniziative formative volte all'acquisizione di nuove qualificazioni professionali emerse dall'analisi dei fabbisogni del settore.

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

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

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

Le iniziative formative contengono obbligatoriamente un modulo sui diritti e doveri dei lavoratori in somministrazione, che sarà affidato nell'esecuzione a docenti di espressione dei sindacati dei lavoratori, e sono debitamente attestate dalle strutture formative a ciò preposte.

Al fine del riconoscimento in sede di rendicontazione del finanziamento relativo alle presenti attività formative, è prevista una media annuale di Placement per ApL di almeno il 35% del numero degli allievi coinvolti nelle suddette attività.

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

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

Formazione Continua e Permanente

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

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

I destinatari delle iniziative di formazione continua sono:

- lavoratori in missione, che abbiano maturato almeno due mesi di lavoro negli ultimi dodici. Tali lavoratori hanno diritto a chiedere un periodo di congedo retribuito per la formazione per partecipare al corso formativo: nel periodo di congedo al lavoratore è garantita la retribuzione e la contribuzione previdenziale a carico della bilateralità;
- lavoratori in missione che vogliono partecipare ad un corso formativo al di fuori dell'orario di lavoro e nel limite dell'orario previsto al comma 4 del presente articolo.

I destinatari delle iniziative di formazione permanente sono:

- lavoratori in attesa di missione, che abbiano lavorato almeno 30 giorni in somministrazione nell'ultimo anno e che siano disoccupati da almeno 45 giorni;
- in attesa di rendere operativo il diritto mirato ai percorsi di riqualificazione, di cui all'articolo 12, permangono destinatari della formazione permanente anche i lavoratori in attesa di missione, che abbiano lavorato almeno 110 giorni e che siano disoccupati da almeno 45 giorni. A questi lavoratori, per la durata dell'intervento formativo viene riconosciuto il sostegno al reddito nonché la copertura della contribuzione previdenziale a carico della bilateralità;
- lavoratori che a seguito d'infortunio, occorso durante la missione di lavoro, presentino riduzioni di capacità lavorativa per le quali occorre una formazione riqualificante al fine di un reinserimento lavorativo;
- lavoratrici madri che alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria non abbiano una missione attiva, per il rafforzamento dell'occupabilità sempre che abbiano maturato almeno 30 giorni di lavoro in somministrazione nell'ultimo anno.

Il finanziamento di dette iniziative avverrà attraverso l'erogazione di un "bonus formativo" che permette ai beneficiari finali di disporre di un finanziamento per accedere ad un corso formativo da loro individuato. Per tali iniziative verrà implementato un catalogo nazionale "bonus formativo" alimentato dalle proposte di enti accreditati e dalle CSMT, opportunamente vagliate, sulla base di macroaree tematiche/settoriali precedentemente individuate dalle stesse CSMT.

La presentazione della domanda del "bonus formativo" è vincolata all'attestazione di almeno una Organizzazione Sindacale sulla base di una regolamentazione tra le Parti.

3. Formazione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (TI)

Qualificazione professionale

Le attività di qualificazione sono finalizzate 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 tale rafforzamento si consegue anche per il tramite del bilancio delle competenze con: l'acquisizione e l'integrazione di competenze di base e trasversali; lo sviluppo delle competenze professionali; lo sviluppo delle competenze professionali unitamente agli addetti in forza all'utilizzatore; l'acquisizione di competenze specialistiche.

Riqualificazione professionale

Le attività di riqualificazione sono finalizzate al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per lo sviluppo delle competenze professionali e l'acquisizione di competenze specialistiche, anche per il tramite del bilancio delle competenze, quindi, attraverso la progettazione di percorsi di sviluppo professionale. I corsi per la riqualificazione professionale sono destinati ai lavoratori per i quali risulti attiva la procedura in mancanza di occasioni di lavoro e possono essere oggetto di accordo tra le Agenzie e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e possono coinvolgere più lavoratori sul medesimo percorso formativo.

Formazione continua

Le attività di formazione continua sono finalizzate all'adeguamento delle qualifiche con l'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni, al miglioramento delle competenze e all'acquisizione di qualificazioni indispensabili per rafforzare la situazione competitiva delle imprese e del loro personale.

Con tale attività si intende evitare l'invecchiamento delle qualificazioni/competenze in possesso dei lavoratori e prevenire, nello stesso tempo, le possibili conseguenze negative degli effetti che ciò potrebbe determinare nel mercato 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 dal sistema del lavoro.

Tali iniziative sono realizzate ad inizio del rapporto di lavoro con pagamento delle indennità di disponibilità sino ad un massimo di 40 ore a carico del fondo PAL TI, solo in caso di superamento del periodo di prova.

Il finanziamento avviene mediante l'erogazione di un "bonus formativo" che permette ai lavoratori di disporre di un finanziamento per accedere ad un corso formativo da loro individuato. Sarà pertanto creata una apposita sezione dedicata ai lavoratori a TI per l'acquisizione di brevetti professionali e percorsi formativi con certificazione delle competenze, nell'ambito del catalogo nazionale "bonus formativo". La presentazione della domanda del "bonus formativo" è vincolata all'attestazione di almeno una Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL sulla base di una regolamentazione tra le Parti.

4. Modalità di svolgimento delle attività formative

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

- 48 ore settimanali;
- 9 ore giornaliere.

In ogni caso non può essere superato il limite dell'orario normale contrattuale, qualora sia inferiore a 40 ore settimanali, per più di 8 ore settimanali. Fanno eccezione ai limiti definiti sul calendario delle attività formative le azioni formative tradizionali e a distanza (FAD) svolte nell'arco giornaliero temporale tra le ore 7,00 e le ore 23,00 riferite a:

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

I percorsi formativi possono essere realizzati anche con la metodologia di formazione a distanza (FAD) al massimo per il 50% delle attività professionalizzanti.

La FAD può essere presente all'interno di percorsi formativi composti da più moduli: in tal caso è consentito svolgere uno o più moduli interamente in modalità FAD nel rispetto del limite complessivo di cui al punto precedente.

L'orario di svolgimento della formazione è libero a seconda delle disponibilità del lavoratore.

La retribuzione per le ore di formazione svolte in FAD viene riconosciuta, oltre che nei casi di svolgimento durante l'orario di lavoro, anche nei casi di attività formative obbligatorie richieste dall'utilizzatore realizzate al di fuori dell'orario di lavoro stesso e nei casi individuati dalla Commissione Paritetica.

Possono essere previste modalità ulteriori di svolgimento della FAD nell'ambito di "progetti speciali" definiti con le OO.SS. mediante accordo da stipularsi entro 15 giorni dalla richiesta di incontro.

Le Parti convengono sull'attivazione di un tavolo *ad hoc* per implementare, anche in funzione dell'evoluzione tecnologica, le modalità di erogazione della FAD e di utilizzo delle piattaforme informatiche.

5. Progetti speciali

Le Parti stipulanti la presente intesa e le Agenzie possono confrontarsi in sede territoriale allo scopo di comprendere le esigenze e i fabbisogni formativi, utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio Nazionale, nonché quelli offerti da istituzioni regionali e locali.

I progetti formativi eventualmente individuati e concordati tra le Parti a livello territoriale nell'ambito delle CSMT, sono classificati quali progetti di particolare rilevanza.

6. Libretto Formativo

Le Parti concordano sulla realizzazione, entro il 31 dicembre 2019, di un libretto esperienziale che tracci tutta la formazione effettuata attraverso FORMATEMP, anche mediante l'introduzione degli Open Badge gestiti dal Fondo stesso.

7. Premialità Regioni Convergenza

In considerazione della differenziazione dei mercati del lavoro delle diverse Regioni le Parti convengono di istituire, per le attività formative sviluppate nelle "Regioni Convergenza" e in caso di raggiungimento del 10% di *placement* a livello regionale, anche se ottenuto in Regioni diverse da quelle "Convergenza" nelle quali si è tenuto il corso, una forma premiale a valere sui fondi formazione conto Agenzia Forma.Temp pari al 10% del valore dei soli corsi che abbiano superato il risultato del 10% di *placement*.

Articolo 12 - Diritto mirato a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale

1. Le Parti, nel condividere la necessità di individuare nuove modalità atte a favorire su larga scala lo sviluppo di un sistema formativo che implementi le capacità e le conoscenze dei lavoratori somministrati lungo tutto il percorso della loro vita lavorativa, convengono di introdurre il diritto da parte dei lavoratori ad accedere a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale nei termini e con le modalità di cui al presente articolo.

2. Platea

   La misura di cui al presente articolo è rivolta:
   - ai lavoratori già in somministrazione con almeno 110 giornate di lavoro negli ultimi 12 mesi e successivi 45 giorni di disoccupazione;
   - ai lavoratori disoccupati al termine della procedura per mancanza di occasioni di lavoro, di cui all'art. 25 del presente CCNL.

3. Modalità di esercizio del diritto mirato

   Il lavoratore disoccupato in possesso dei suddetti requisiti e che intenda esercitare il diritto mirato di cui al presente articolo può scegliere l'ApL alla quale rivolgersi sulla base dell'offerta formativa della stessa secondo quanto previsto al successivo punto 4.

   L'esercizio del diritto deve avvenire entro 68 giorni dalla maturazione del requisito, a pena di decadenza dallo stesso, ed in misura non superiore a una volta ogni 12 mesi dalla precedente presa in carico.

   Una volta che il lavoratore ha individuato l'APL presso la quale intende attivare il suo diritto, riceve dalla stessa una dichiarazione di presa in carico.

   Gli sportelli sindacali possono svolgere attività di consulenza e/o assistenza per i lavoratori in merito alle procedure di attivazione della misura, che resta comunque in capo all'ApL individuata dal lavoratore, anche sulla base di apposita modulistica predisposta dalla bilateralità.

4. Offerta formativa da parte delle ApL

   Le ApL che intendono aderire alla misura realizzano la propria offerta formativa anche sulla base delle attività formative professionalizzanti già in essere. A tal fine sono definite modalità operative tali da garantire in ogni momento la visibilità agli utenti dell'offerta formativa proposta anche mediante apposita evidenza della stessa sui siti della singola Agenzia e/o dell'Associazione di categoria di appartenenza o di Formatemp.

L'attività formativa è definita dall'Apl sulla base delle risultanze dell'attività di orientamento e bilancio di competenze e condivisa con il lavoratore.
L'offerta formativa può essere aggiornata anche quotidianamente.

5. Contenuti ed attività

L'esercizio del diritto si articola secondo le seguenti fasi:

- presa in carico del lavoratore disoccupato da parte dell'APL scelta dallo stesso la quale è tenuta ad avviare l'attività formativa entro 6 mesi dalla richiesta del lavoratore;
- attività di orientamento e bilancio competenze (a processo minimo 2h+2h), che deve essere realizzata entro 2 mesi dalla presa in carico;
- condivisione con il lavoratore di un possibile percorso di formazione professionale individuato dall'ApL e coerente con gli esiti delle attività svolta di orientamento e bilancio delle competenze.

Il limite minimo di durata del corso è di 30 ore comprensive del modulo obbligatorio, salvo che quest'ultimo non sia stato già effettuato secondo la vigente regolamentazione Formatemp, con esclusione da tale limite per i patentini di mestiere e HCCP che possono avere durata inferiore qualora finalizzati ad un inserimento lavorativo. Il limite massimo economico finanziabile per ciascun lavoratore è pari a 4.000 euro.
Tale formazione professionale rientra nel regime generale del *placement* previsto da Forma.Temp.

6. Le Parti si incontreranno dopo 12 mesi al fine di valutare le modalità operative della misura.

Articolo 13 - Politiche Attive

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

Articolo 14 - Disposizioni in materia di Welfare

Premesso che:

a) la parità di trattamento costituisce il principio cardine della regolazione nel nostro Paese del lavoro in somministrazione ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n.81/2015 nell'ambito delle normative dedicate alla "*Tutela del lavoratore*";
b) la contrattazione collettiva e la bilateralità attiva nel settore rappresentano un valore aggiunto per i lavoratori somministrati in favore dei quali operano, come si è accennato, specifiche ed evolute forme di tutela destinate;

- alla stregua di tale normativa e nell'ambito della stessa unità produttiva i servizi assistenziali, di cui godono in dipendenti dell'impresa utilizzatrice, devono risultare fruibili anche dai lavoratori somministrati, "*esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio*";
- per quanto riguarda la tutela previdenziale/pensionistica, il Fondo pensione Fon.Te. è attualmente la forma pensionistica negoziale per i lavoratori in somministrazione;
- la stessa contrattazione, inoltre, per sua propria iniziativa si fa carico direttamente di forme di tutela di carattere previdenziale e assistenziale a favore dei lavoratori somministrati che, intervenendo in ambiti tipici del welfare anche in tutti gli altri settori (come l'ambito pensionistico e quello sanitario), fanno cogliere un *parallelismo* di tutele fra lavoratori delle imprese utilizzatrici e lavoratori dalle stesse imprese utilizzati in somministrazione;
- nell'ambito della contrattazione collettiva si stanno moltiplicando intese che determinano il nascere di una pluralità di forme previdenziali e assistenziali, aventi origine diverse ma tutte obbligatorie per l'impresa utilizzatrice.

Le Parti convengono sulla necessità di condividere con le Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL una Intesa-quadro, sulla scorta delle linee guida dell'accordo confederale sul modello di relazioni industriali, al fine di armonizzare, ove possibile in termini suppletivi, il welfare bilaterale della somministrazione con quello di tutti i settori produttivi, per garantire la parità del "Trattamento Economico Complessivo" ai lavoratori somministrati.

Le Parti convengono di rilanciare una specifica campagna informativa del sistema di Welfare Bilaterale oggi vigente a favore dei lavoratori somministrati, attraverso la creazione di strumenti idonei di divulgazione.

DIRITTI INDIVIDUALI

Articolo 15 – Maternità

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

Ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza contrattualmente previsto alle lavoratrici, all'atto di assunzione, viene consegnata copia del modello riportato nell'allegato 3.

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

Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 180 giorni della stessa, e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è garantita una indennità una tantum a carico di EBITEMP secondo le modalità previste nell'allegato 2.

2. Alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato ed in maternità anticipata e obbligatoria è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione,

con conseguente integrazione dell'indennità di maternità, qualora prevista al 100% fino al termine del periodo di congedo obbligatorio e secondo la retribuzione precedentemente percepita.

Articolo 16 – Congedi parentali

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

Articolo 17 – Diritto allo studio

Per elevare il proprio livello culturale e sviluppare le competenze professionali i lavoratori in somministrazione, anche a tempo determinato, hanno diritto di usufruire dei permessi per la frequenza di corsi di studio secondo le modalità previste dai contratti collettivi applicati nelle aziende utilizzatrici ove prestano l'attività lavorativa.

DIRITTI SINDACALI

Articolo 18 – Diritti e Relazioni Sindacali

1. ARTICOLAZIONE

Al fine di promuovere le azioni di tutela e sviluppo del lavoro in somministrazione, le parti convengono che il sistema di rappresentanza sindacale per le sole organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, specifico per i lavoratori in somministrazione, in coerenza con gli obiettivi contenuti nella premessa del presente contratto è definito dall'Accordo Quadro in materia di rappresentanza del settore del 1° settembre 2016 e dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014.

Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva delle aziende utilizzatrici che impiegano almeno 15 lavoratori in somministrazione contemporaneamente per più di 2 mesi, anche di ApL diverse potrà essere adottata una sola forma di rappresentanza di cui lettere b) e c).

a) *DELEGATO SINDACALE TERRITORIALE*

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

b) *RAPPRESENTANTE SINDACALE IN AZIENDA (RSA)*

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

Il rappresentante sindacale in azienda ha compiti di intervento nei confronti delle ApL operanti nella specifica impresa utilizzatrice e si coordina con i delegati sindacali territoriali operanti nel suo territorio. A tal fine le Agenzie, al verificarsi dell'evento, forniscono alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL informazioni sul numero delle aziende utilizzatrici in cui si è verificata la situazione di presenza contemporanea di almeno 15 lavoratori in somministrazione della medesima Agenzia per più di 2 mesi.

Nell'unità produttiva delle imprese utilizzatrici con almeno 15 e fino a 100 somministrati contemporaneamente presenti per almeno 2 mesi, cumulabili anche su più ApL presenti, ciascuna organizzazione sindacale firmataria il presente CCNL può nominare un Rappresentante Sindacale Aziendale, che avrà capacità di intervento su tutti i somministrati presenti, a prescindere dall'ApL di cui la RSA è dipendente.

Al superamento dei 100 somministrati è facoltà delle Organizzazioni sindacali procedere alla nomina di una seconda RSA.

Un'ulteriore RSA per organizzazione può essere nominata al raggiungimento, per singola organizzazione sindacale, del rapporto 10% iscritti su totale somministrati.

Oltre quanto previsto dal comma precedente, un'ulteriore RSA per organizzazione può essere nominata al raggiungimento, per singola organizzazione sindacale, del rapporto 20% iscritti su totale somministrati.

Permessi delle RSA

I rappresentanti sindacali aziendali possono fruire, per l'esercizio del proprio mandato, di un monte ore di permessi retribuiti pari a un massimo di 11 ore mensili, oltre le ore di permesso per la trattativa sindacale. Le ore di permesso non usufruite rispetto al monte ore mensile sono cumulabili.

Per le RSA le ore di permesso maturate e non fruite sono cumulabili solo nell'ambito della medesima missione, comprensiva delle eventuali proroghe.

Le Parti concordano sulla ultravigenza della rappresentanza sindacale attualmente in vigore e sulla ultravigenza al variare dei numeri e della base associativa all'interno dell'impresa utilizzatrice.

c) *RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU)*

Le parti firmatarie il presente CCNL condividono la necessità di definire puntualmente le modalità per una regolamentazione di settore delle procedure di elezione delle RSU.

Le elezioni avvengono secondo criteri e modalità individuate dall'accordo quadro sulla rappresentanza del settore e dall'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014. I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali

e tutele già loro spettanti, per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge n. 300/1970.
Le RSU possono fruire, per l'esercizio del proprio mandato, di un monte ore di permessi retribuiti pari a un massimo di 12 ore mensili fra loro cumulabili, oltre alle ore di permesso per le trattative sindacali.
Le ore di permesso maturate e non fruite sono cumulabili solo nell'ambito della medesima missione, comprensiva delle eventuali proroghe.
Il numero di componenti della RSU da eleggere è determinato in base al numero di lavoratori somministrati in forza all'impresa utilizzatrice, a prescindere dall'ApL di cui sono dipendenti, secondo lo schema seguente:

da 16 a 50 somministrati = 3
da 51 a 90 somministrati = 4
da 91 a 150 somministrati = 6
da 151 somministrati in su = 9

2. COMUNICAZIONE E DURATA IN CARICA

Ciascuna organizzazione sindacale firmataria il presente CCNL procederà a comunicare, alle Agenzie interessate, all'impresa utilizzatrice e alla associazione datoriale firmataria, il nominativo dei propri rappresentanti individuati per nomina o elezione.
L'organizzazione sindacale segnala per iscritto alla associazione datoriale firmataria del presente CCNL il nominativo del delegato territoriale e la sua area di competenza.
La banca dati delle RSU, RSA e Delegato Territoriale viene depositata presso Ebitemp e aggiornata mediante il SIU.

La RSA resta in carica per tutta la durata della missione e le sue eventuali proroghe ma comunque non più di 36 mesi.
In caso di rinnovo della missione presso lo stesso utilizzatore entro un mese si prevede l'ultravigenza delle RSA anche se con numero di lavoratori impegnati inferiore a 15.
L'organizzazione sindacale ha facoltà di revocare il mandato dei rappresentanti sindacali aziendali nominati dandone comunicazione all'Agenzia.
La RSU resta in carica 3 anni in base alla regolamentazione definita dall'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014
Il rappresentante che svolge il proprio mandato sindacale durante la missione, informa preventivamente l'ApL allo scopo di permettere le sostituzioni al fine di non pregiudicare il contratto di somministrazione. Salvo casi di urgenza, l'informazione all'Agenzia deve avvenire 24 ore prima della data di inizio della fruizione dei permessi.

Le RSA e le RSU sono titolari dei diritti e delle prerogative previste dalla legge, dagli accordi di settore, dall'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 e dal presente CCNL.

Eventuali controversie che dovessero sorgere in merito all'applicazione della presente normativa sono sottoposte alla Commissione Paritetica.

Eventuali controversie inerenti le elezioni delle RSU sono sottoposte alle istanze definite dall'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014.

3. PERMESSI SINDACALI

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

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

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

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

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

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

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

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

7. EBITEMP, nei limiti della capienza del fondo, restituisce alle ApL l'effettivo costo sostenuto per le ore di permesso fruite dalle rappresentanze sindacali aziendali/unitarie.

8. DIRIGENTI SINDACALI

Per i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL, componenti di consigli, comitati direttivi o assemblee generali, sono a disposizione 100 ore di permessi retribuiti su base annua. Tali ore di permesso non sono assorbibili con le ore previste per le RSA e RSU di cui ai punti che precedono.

I dirigenti sindacali sono individuati dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL tra i lavoratori in somministrazione che abbiano un periodo di anzianità nel settore di almeno 3 mesi. Le OO.SS.

nazionali, regionali e/o territoriali stipulanti invieranno la comunicazione alle ApL interessate, alla associazione datoriale firmataria, il nominativo dei propri dirigenti sindacali.

Articolo 19 – Diritto di Assemblea e bacheche sindacali

1. I lavoratori in somministrazione hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro, per la trattazione di problemi di ordine sindacale presso locali messi a loro disposizione dalle imprese utilizzatrici, dove vengono esercitati i diritti dai dipendenti dell'utilizzatore così come anche previsto dall'art. 36 comma 1 e 2 del D. Lgs 81/2015. A tale scopo le Agenzie si impegnano a formulare preventivamente una richiesta all'impresa utilizzatrice di mettere a disposizione locali aziendali per lo svolgimento della riunione dei lavoratori in somministrazione.

2. Il ricorso a luoghi esterni al luogo di lavoro per la tenuta delle assemblee (o comunque diversi da quelli dove vengono esercitati i diritti dai dipendenti dell'utilizzatore) deve considerarsi eccezionale e deve essere adeguatamente motivato da Agenzia e utilizzatore.

3. Le assemblee sono convocate dalle RSA, RSU dove costituite o dalle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

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

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

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

$$\frac{\text{ore lavorate}}{1.500} \times 10$$

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

7. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto e la rappresentanza di cui all'articolo 18, hanno inoltre diritto di indire assemblee, fuori dell'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dall'Agenzia, per la discussione di argomenti di interesse sindacale e del lavoro, con la partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

8. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori possono indire assemblee non retribuite dei

lavoratori a tempo determinato non più attivi entro 30 giorni dalla fine della missione presso locali messi a disposizione dalle Agenzie.

9. **Bacheche sindacali**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 81/2015 e all'art. 25 della L. 300/1970, le ApL mettono a disposizione delle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 18, e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie, bacheche per l'informazione sindacale, in ogni filiale, in luogo facilmente accessibile. Vengono altresì messe a disposizione bacheche sindacali elettroniche sui siti delle ApL in aggiunta a quelle predisposte in ogni filiale.
Le comunicazioni affisse o pubblicate nelle bacheche valgono comunque ai fini delle procedure di elezione delle RSU.

Articolo 20 – Contributi sindacali

1. L'Agenzia provvede alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una lettera di delega sottoscritta, indicante l'organizzazione sindacale beneficiaria e l'ammontare del contributo pari allo 0,80% sulla retribuzione netta escludendo gli assegni familiari e il Tfr.
In ogni caso le deleghe, sottoscritte presso l'Agenzia o in sede sindacale, possono essere trasmesse dall'organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL alla quale conferisce mandato anche mediante utilizzo di fax o posta elettronica, in attesa che venga implementata la procedura tramite SIU.
2. Le Agenzie si impegnano a inserire il modello di delega sindacale nella prima busta paga del lavoratore in somministrazione o contestualmente alla consegna di copia del CCNL.
3. Nell'ambito delle Confederazioni firmatarie il presente CCNL, la titolarità delle deleghe attivate dalle Agenzie spetta esclusivamente a FeLSA CISL, NIdil CGIL e UILTemp, di cui si allega la delega.
4. Ciascuna delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL si obbliga a indicare attraverso il SIU, di cui all'art. 53, il conto corrente su base territoriale o nazionale e provvederà inoltre a comunicare le eventuali variazioni. Le Agenzie provvedono a versare mensilmente le quote sindacali sui conti correnti indicati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.
5. Le Agenzie devono inviare con cadenza mensile alle sedi indicate dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto l'elenco dei lavoratori a cui è stata operata la trattenuta della quota sindacale completo di tutti i dati previsti nel modello di delega e con specifica indicazione dell'importo della trattenuta della quota sindacale. A tal fine le Agenzie e le OO.SS. si avvarranno del SIU.
6. Le ApL, in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 e del relativo Accordo Quadro in materia di Rappresentanza per il Settore delle Agenzie di Somministrazione del 1°settembre 2016, comunicano mensilmente all'INPS i dati previsti mediante il sistema UNIEMENS.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 21 - Durata massima e successione dei contratti

(art. 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015)

1. Per i contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione stipulati tra Agenzia e Lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, a far data dal 1° gennaio 2019 la durata massima della successione dei contratti a termine tra le medesime parti è così articolata:

a) nelle ipotesi di somministrazione di lavoro con il medesimo utilizzatore, i criteri di computo e la durata massima sono individuati dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore. In assenza di tale disciplina la durata massima della successione dei contratti è fissata in 24 mesi;

b) nelle ipotesi di somministrazione di lavoro su diversi utilizzatori, la successione di contratti di lavoro a tempo determinato tra Agenzia e lavoratore non può superare la durata massima complessiva di 48 mesi.

2. ***Regime transitorio***

Al fine di assicurare la massima continuità occupazionale dei lavoratori in somministrazione tutti i periodi di lavoro a tempo determinato contrattualizzati tra le medesime parti (Agenzia e lavoratore) ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, sono conteggiati, ai soli fini del computo della anzianità lavorativa antecedente al 1° gennaio 2019, per un massimo di 12 mesi esclusivamente nell'arco temporale di 5 anni (ovvero dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2018), fermo restando quanto previsto dal comma 1.

3. Resta inteso che sono esclusi dalla durata massima i contratti di somministrazione a tempo determinato con lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia.

Nota

Nella fattispecie di cui al comma 1, lettera b), la durata massima complessiva di 48 mesi si considera in ragione della mansione effettivamente svolta dal lavoratore a prescindere dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore.

Articolo 22 – Proroghe

(art. 34, comma 2, D.Lgs. 81/2015)

1. Il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in un numero massimo di 6 proroghe per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi.
2. In caso di diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, con riferimento alla successione dei contratti *ex* art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto è elevato a 8.
3. Per le seguenti tipologie di lavoratori analiticamente individuate nella presente disposizione, al solo scopo di favorire al massimo la continuità occupazionale di tali lavoratori, il contratto può essere prorogato nei seguenti casi e nel limite massimo di 8 proroghe:
   a) "lavoratori svantaggiati" di cui all'articolo 2, numero 4), lettere c), d) e f) e "molto svantaggiati" di cui al numero 99) del Regolamento UE n. 651/2014, nonché i lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi;
   b) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore nell'ambito della procedura di cui al presente CCNL, recante disposizioni in materia di diritto soggettivo alla formazione;
   c) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore al termine della procedura per mancanza di occasioni di lavoro di cui al presente CCNL;
   d) tipologie di lavoratori individuati dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale finalizzata ad assicurare forme di continuità occupazionale dei lavoratori;
   e) lavoratori con disabilità di cui alla legge n. 68/1999 e successive modificazioni.
4. In merito alla tipologia di lavoratori di cui alla lettera e), le Parti convengono di definire con separata Intesa un Avviso Comune volto ad intervenire normativamente sul vigente impianto normativo che al momento penalizza ingiustificatamente le possibilità di impiego di tali lavoratori.

Articolo 23 – Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'assunzione con contratto a termine deve risultare da atto scritto, nel rispetto dei seguenti ulteriori requisiti:
   a) L'indicazione delle condizioni che legittimano l'apposizione del termine al contratto, qualora necessarie, ai sensi degli artt. 19, comma 1 e 21 comma 01, del D. Lgs. n. 81/2015 e 2, comma 1-ter, del D.L. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018, e s.m.i.
   b) L'indicazione dell'ApL e gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro/ANPAL.
   c) L'indicazione dell'impresa utilizzatrice
   d) L'indicazione del gruppo di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 27 del presente CCNL.
   e) Il numero dei lavoratori da inviare in somministrazione.
   f) L'indicazione della mansione che espleterà presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento.
   g) L'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso.
   h) L'eventuale previsione della penalità massima di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore rapportata alla durata della missione residua.

i) Il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione.
j) L'orario di lavoro.
k) Il riferimento al CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice.
l) L'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono e almeno: paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di produzione o risultato.
m) L'indicazione del contratto integrativo di secondo livello, ove esistente.
n) La data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice.
o) Ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente.
p) Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'articolo 40 e con la sottoscrizione dello specifico modello allegato al presente CCNL (allegato 1, Mod B), che deve ritenersi parte integrante del contratto di lavoro e che può essere implementato, arricchito e personalizzato con utilizzo del logo da parte dell'ApL previa comunicazione alla Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui all'articolo 7.
q) 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 in somministrazione ne contiene la relativa indicazione.
r) L'autorizzazione da parte del lavoratore in somministrazione all'ApL ad utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro. L'autorizzazione deve prevedere altresì la liberatoria al trattamento dei dati personali dei lavoratori in favore della bilateralità di settore.
s) L'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'articolo 5, comma 2, lettera c) del D.Lgs n. 276/03, specificando gli estremi del versamento e della banca presso la quale è stato effettuato il deposito, ovvero della banca, assicurazione o intermediario finanziario presso il quale è stata accesa la fideiussione per le Agenzie che hanno ottenuto l'autorizzazione a tempo indeterminato.
t) L'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento dell'ApL, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali.
u) L'assunzione da parte dell'ApL della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali.

v) L'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare alla ApL gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori in somministrazione nonché l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare alla ApL stessa i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili.
w) La residenza o il domicilio del lavoratore.
x) l'indicazione dei siti internet dei Fondi Bilaterali Ebitemp, Formatemp e Fonte al fine di agevolare l'accesso alle prestazioni.

Articolo 24 – Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo indeterminato e della lettera di assegnazione

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

2. Il contratto di lavoro dovrà contenere:

a) l'indicazione della ApL con gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro/ANPAL;
b) l'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'articolo 5, comma 2, lettera c) del D.Lgs 276/03, specificando gli estremi del versamento o della fideiussione;
c) l'indicazione del gruppo di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 27 del presente CCNL;
d) l'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso;
e) l'indicazione della misura della indennità di disponibilità;
f) il rinvio al presente CCNL e, per i periodi effettuati in missione, il rinvio a quello degli utilizzatori;
g) nella lettera di assunzione devono essere specificati la residenza o il domicilio del lavoratore;
h) l'autorizzazione da parte del lavoratore in somministrazione all'ApL a utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro. L'autorizzazione deve prevedere altresì la liberatoria al trattamento dei dati personali dei lavoratori in favore della bilateralità di settore;
i) l'orario di lavoro e la percentuale di riduzione in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale. L'articolazione dell'orario di lavoro viene indicata nella lettera di assegnazione da considerare parte integrante del contratto di lavoro.
j) l'indicazione dei siti internet dei Fondi Bilaterali Ebitemp, Formatemp e Fonte, al fine di agevolare l'accesso alle prestazioni.

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

a) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice
b) l'indicazione della mansione che espleterà presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento;

c) il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione;
d) L'articolazione dell'orario di lavoro;
e) il riferimento al CCNL applicato e al contratto integrativo di secondo livello, ove esistente;
f) l'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono e almeno: paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di risultato;
g) 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;
h) il numero dei lavoratori da inviare in somministrazione;
i) ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore nonché le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente.
   Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'articolo 40 e con la sottoscrizione dello specifico modello allegato al presente CCNL (allegato 1, Mod B), che deve ritenersi parte integrante del contratto di lavoro e che può essere implementato, arricchito e personalizzato con utilizzo del logo da parte dell'ApL previa comunicazione alla Commissione Paritetica Nazionale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro di cui all'articolo 7.
j) 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, la lettera di assegnazione ne contiene la relativa indicazione.

Articolo 25 – Procedura in mancanza di occasioni di lavoro (MOL)

1. Accesso alla procedura

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

L'Agenzia è tenuta a fornire al lavoratore la comunicazione di messa in disponibilità e, al contempo, sottoporre allo stesso i riferimenti dei rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie il CCNL e a ricevere eventuale liberatoria per poter essere contattato dagli stessi.

Le OO.SS. sono tenute ad aggiornare tempestivamente gli elenchi dei referenti nazionali e territoriali riportati, per pronta consultazione, sul sito di Ebitemp e Formatemp.

La comunicazione viene effettuata su apposita modulistica predisposta da Forma.Temp e deve contenere il referente di Agenzia individuato per la procedura, i riferimenti del lavoratore e la dichiarazione firmata dallo stesso per poter essere contattato dalle OO.SS.

La procedura è attivabile soltanto decorsi almeno 6 mesi di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'ApL.
Il requisito può essere derogato, in situazioni specifiche e su richiesta, mediante apposite intese sottoscritte dalle Parti stipulanti il CCNL.
Tali intese devono essere trasmesse al Fondo all'atto della presentazione dell'istanza e possono essere sottoscritte anche da una sola Organizzazione Sindacale, sentite le altre parti.

2. Data certa di attivazione della procedura e durata
Qualora l'attivazione della procedura venga richiesta dopo i primi 12 mesi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato la data certa di attivazione corrisponde al trentesimo giorno dalla richiesta stessa inviata a Forma.Temp.
Nel caso in cui invece la richiesta di attivazione avvenga nell'arco dei primi 12 mesi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato allora la data certa di attivazione corrisponde al sessantesimo giorno dalla richiesta stessa inviata a Forma.Temp.

Qualora la procedura si riferisca a lavoratori di età:
- inferiore a 50 anni la durata prevista della procedura è di 6 mesi;
- compresa tra 50 e 55 anni la durata prevista della procedura è di 7 mesi;
- maggiore di 55 anni la durata prevista della procedura è di 8 mesi.

Le Parti sono tenute ad incontrarsi per sottoscrivere l'accordo entro i due mesi successivi al mese nel quale è stata attivata la procedura.

Le Parti, nell'ambito della procedura già attivata, valutate le eventuali condizioni oggettive e soggettive presentate e rilevate nella discussione finalizzata all'accordo, possono prevedere eventuali deroghe alle tempistiche previste dal presente articolo, riportando nel verbale le specifiche e puntuali motivazioni. Al fine di evitare periodi di indeterminazione procedurali, a partire dal 1°gennaio 2019, i citati periodi in deroga potranno essere rimborsati, comunque nel limite massimo complessivo di 9 o 10 mesi, soltanto qualora l'accordo di procedura venga sottoscritto entro il termine di 6, 7 o 8 mesi, con riferimento alla data certa di attivazione, all'anzianità del lavoratore e tenendo conto degli eventuali periodi di sospensione della procedura comunicati dall'Agenzia a Formatemp.
In sostanza, gli eventuali periodi di estensione della procedura saranno ritenuti ammissibili, nel limite massimo di 9 o 10 mesi, e al solo fine di consentire la frequenza del corso di riqualificazione e la successiva attività di ricollocazione, qualora l'accordo intervenga nel periodo di 6, 7 o 8 mesi dalla data certa di attivazione della procedura.

3. Indennità prevista durante tutta la procedura in mancanza di occasioni di lavoro
Durante tutta la procedura al lavoratore è riconosciuto un compenso di 1.000 euro, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr.
In caso di lavoratori con contratto di somministrazione part-time, l'importo da corrispondere al lavoratore sarà riparametrato in base all'orario di lavoro e comunque non inferiore a 500 euro mensili al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr.

Ai fini del calcolo della riparametrazione si prevedono 2 ipotesi:

a) qualora il contratto di assunzione preveda un orario superiore a quello effettivamente svolto l'indennità deve essere riferita a quella riportata nel contratto di assunzione;
b) qualora il contratto di assunzione preveda un orario part time inferiore a quello effettivamente svolto, l'indennità deve essere riparametrata in relazione alla media dell'orario di lavoro svolto negli ultimi 12 mesi.

Sulla base dell'accordo sottoscritto tra le Parti Forma.Temp rimborsa all'Agenzia tutti gli oneri del compenso erogato (100%), secondo le modalità definite dal Fondo stesso.
In ogni caso l'Agenzia è tenuta a corrispondere l'intero compenso al lavoratore per tutto il periodo previsto dall'accordo.
Nelle ipotesi specifiche di seguito riportate il previsto compenso viene integrato con il sostegno del Fondo di Solidarietà Bilaterale della Somministrazione (FSBS), secondo la seguente modulazione:

a) qualora l'attivazione della procedura avvenga nel periodo compreso tra i primi 6 mesi e i 12 mesi di rapporto di lavoro, l'indennità è a valere totalmente sulle risorse del Fondo Formazione TI;
b) qualora l'attivazione della procedura avvenga oltre i 12 mesi di rapporto di lavoro, l'indennità di 1.000 euro è a valere per 500 euro sulle risorse del Fondo Formazione TI integrate per i restanti 500 euro dal Fondo di Solidarietà.

Nelle ipotesi di part time l'indennità riparametrata deve tener conto delle medesime percentuali di integrazione del Fondo di solidarietà.
In caso di mancato accordo, a seguito del confronto sindacale, il compenso previsto contrattualmente è posto al 70% a carico del "Fondo Formazione TI" e per il restante 30% a carico diretto dell'Agenzia che, comunque, ne anticipa tutti gli oneri. In tale ipotesi non è prevista integrazione del Fondo di Solidarietà.
Qualora le richieste di attivazione della procedura da parte della singola Agenzia, ai sensi della lettera b), superino il 5% del numero di lavoratori attivi a tempo indeterminato calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, l'intervento integrativo del Fondo di Solidarietà viene interdetto per le ulteriori procedure attivate mentre l'importo del compenso previsto rimane a carico del solo conto azienda "Fondo Formazione Tempi Indeterminati" per l'anno in corso.
Formatemp, secondo le modalità ed i contenuti individuati della Commissione Paritetica, predispone un report trimestrale per il monitoraggio della procedura.

4. Modalità operative

1. Forma.Temp, entro 48 ore dalla richiesta di attivazione della procedura di cui al precedente punto 2, comunica tutte le informazioni ricevute, nonché la data certa di attivazione della procedura, sia alle Apl che alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, che potranno successivamente richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti direttamente al referente individuato e comunicato dall'Agenzia.
2. Entro la data certa di attivazione della procedura l'Agenzia è tenuta ad effettuare il Bilancio delle Competenze e a redigere il progetto di riqualificazione condiviso con il lavoratore.

Tale attività può essere realizzata anche successivamente alla data di attivazione, previa e tempestiva comunicazione a Formatemp, qualora esistano specifiche esigenze che non consentano nei tempi sia la realizzazione del Bilancio di Competenze che la definizione del percorso di riqualificazione.

3. A seguito della condivisione con il lavoratore il progetto di riqualificazione deve essere inviato dall'Agenzia alle OO.SS. per le opportune valutazioni ed eventuali rilievi da comunicare tempestivamente al referente di Agenzia.
4. Successivamente, entro il termine di 60 giorni fine mese dalla data certa di attivazione, le Parti sono tenute ad incontrarsi per definire e sottoscrivere un accordo sui contenuti del progetto di riqualificazione professionale, proposto inizialmente dall'Agenzia.
5. L'obbligo di cui al punto precedente può essere adempiuto sia mediante lo svolgimento di incontro in presenza presso idoneo locale messo a disposizione dall'Agenzia, o dalle OO.SS. ovvero mediante l'utilizzo di strumenti di comunicazione digitale (collegamento video/telefonico, video conferenza, conferenza telefonica, etc.) messi a disposizione dalle Parti o da Formatemp.
6. In caso di mancato incontro, per ingiustificata indisponibilità delle Parti, entro i termini di cui al punto 4 la procedura si intende regolarmente attivata e l'Agenzia ha facoltà di avviare il percorso di riqualificazione condiviso con il lavoratore.
7. In ogni caso le attività formative svolte in assenza di accordo possono essere comunque finanziate, per riqualificazione professionale, dal fondo tempi indeterminati Formatemp.
8. L'accordo ha validità qualora sottoscritto dall'Agenzia e da almeno una componente sindacale. L'Agenzia può farsi assistere dall'Associazione di categoria alla quale aderisce o conferisce mandato.
9. Nella proposta di accordo l'Agenzia deve:
    a) indicare l'ambito territoriale entro cui è tenuta a valutare le possibili occasioni di ricollocazione del lavoratore avendo come unico riferimento la congruità dell'offerta come definita nel presente contratto;
    b) definire il patrimonio professionale del lavoratore cui fare riferimento per valutare le occasioni di ricollocazione dello stesso;
    c) indicare le attività del percorso di riqualificazione professionale che si impegna a porre in essere, entro il termine della procedura, al fine di favorire le eventuali occasioni di ricollocazione del lavoratore.
10. L'Agenzia è tenuta ad inviare a Forma.Temp, entro un mese prima del termine della procedura, copia dell'accordo corredata del progetto formativo condiviso e sottoscritto dalle Parti anche in modalità telematica.
11. Analogamente, in caso di mancato accordo, viene redatto ed inviato a Forma.Temp, entro un mese prima del termine della procedura, un verbale con indicazione delle rispettive posizioni delle Parti.
12. La mancata disponibilità o assenza del lavoratore verso ogni singola attività proposta dall'Agenzia, qualora non giustificata, costituisce inadempimento contrattuale.
13. Nei periodi di procedura il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro contrattualmente previsto ed è tenuto ad iniziare l'attività lavorativa nei termini disciplinati dall'articolo 33.

Per i lavoratori in procedura valgono le norme disciplinari di cui all'articolo 34.

14. Forma.Temp, al termine del corso di riqualificazione professionale, dichiara l'avvenuta formazione effettuata in conformità con quanto previsto dall'accordo sindacale.
15. Il percorso formativo di riqualificazione deve avere una durata minima di 60 ore e deve essere completato entro un mese prima del termine della procedura.
16. La mancata attuazione da parte dell'Agenzia degli interventi formativi di riqualificazione professionale previsti dall'accordo sindacale, verificata da Forma.Temp e da quest'ultima comunicata alle OO.SS. e all'Agenzia, determina l'obbligo per l'Agenzia di restituire entro trenta giorni dal ricevimento di detta comunicazione le somme eventualmente percepite a titolo di rimborso, di cui al punto 3 del presente articolo. In caso di mancata restituzione Forma.Temp trasferisce risorse di pari importo dal conto Agenzia al Fondo di Solidarietà. In ogni caso l'Agenzia è tenuta a corrispondere l'intero compenso al lavoratore per tutto il periodo previsto dall'accordo.
17. Nel caso in cui l'Agenzia abbia licenziato per mancanza di occasioni di lavoro senza il rispetto della procedura prevista nel presente articolo Forma.Temp, anche su segnalazione di una delle Parti ed effettuate le opportune verifiche, trasferisce dal conto Azienda al Fondo di Solidarietà un importo pari al compenso previsto per l'intera procedura maggiorato di una mensilità.
18. Nel caso in cui l'Agenzia ricollochi temporaneamente il lavoratore in costanza di procedura, quest'ultima è sospesa per un periodo di tempo corrispondente alla durata della nuova missione e ne deve essere data comunicazione a Forma.Temp.
19. Il periodo residuo potrà essere successivamente utilizzato qualora il lavoratore ricollocato cessi la sua attività lavorativa nell'arco di dodici mesi di calendario successivi all'attivazione della nuova missione.
20. Qualora il lavoratore venga ricollocato in una o più missioni per un periodo complessivo superiore a dodici mesi e sino a ventiquattro mesi di calendario, è prevista una integrazione al periodo di procedura residuo fino ad un massimo di tre mesi, nel caso in cui il residuo sia inferiore. In tale caso, decorso tale periodo residuo, la procedura si intenderà comunque conclusa, senza necessità di esperirne una ulteriore.
21. L'eventuale integrazione del periodo di procedura residuo viene compensata secondo le modalità previste nel presente articolo.
22. Qualora il lavoratore torni in disponibilità a seguito di una o più missioni di durata complessiva superiore a ventiquattro mesi di calendario, sarà necessario attivare una nuova procedura per mancanza di occasioni di lavoro.
23. Le Parti, entro il termine della procedura, possono incontrarsi nuovamente al fine di realizzare il monitoraggio di tutte le attività oggetto dell'accordo.
24. Qualora le attività di riqualificazione definite nell'accordo non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore o dei lavoratori coinvolti, e permanendo la mancanza di occasioni di lavoro, l'Agenzia al termine del periodo di procedura può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo comunicando il licenziamento individuale o plurimo.
25. Analogamente, in caso di mancato accordo, l'Agenzia può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo al termine del periodo previsto.

Articolo 26 – Apprendistato

A. *APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE IN SOMMINISTRAZIONE*

1. Definizione

L'apprendista viene assunto dall'Agenzia mediante contratto di apprendistato professionalizzante, svolto secondo il percorso formativo eseguito presso l'utilizzatore e redatto in forma scritta, sulla base di quanto previsto in materia dal D. Lgs. 81/2015.

La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati, in conformità con quanto previsto dal CCNL dell'utilizzatore ed in applicazione del principio di parità di trattamento di cui all'art. 35, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, dalle norme del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice con riferimento al lavoratore in apprendistato di pari livello alle dirette dipendenze dell'impresa utilizzatrice medesima.

L'eventuale patto di prova potrà essere apposto al momento dell'assunzione secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore. In ogni caso la sua durata non potrà essere superiore a quella prevista dal presente contratto collettivo, per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato ed inquadrati nei gruppi omogenei di riferimento.

2. Piano formativo individuale

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

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

Il Piano formativo deve essere inviato a Formatemp solo qualora preveda percorsi formativi finanziati con le risorse del fondo stesso.

Il Parere di conformità viene rilasciato per iscritto dalla tecnostruttura di Forma.Temp entro 12 giorni dalla presentazione del piano formativo individuale. Il Parere di conformità dovrà far riferimento alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, alla ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento, alla coerenza del piano formativo con la qualificazione professionale proposta.

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

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

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

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

3. Tutor

Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore in somministrazione deve 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 (TDA) 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 di apprendistato.-
Il Tutor di Agenzia (TDA), individuato nel piano formativo, affianca il tutor nominato dall'utilizzatore sulla base delle indicazioni individuate dal CCNL dell'impresa utilizzatrice, ed è un dipendente o un consulente dell'Agenzia per il lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell'apposito elenco istituito presso Forma.Temp.
Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare, alternativamente, da un'esperienza professionale di durata non inferiore a due anni acquisita in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale o della somministrazione di lavoro o della ricollocazione professionale o dei servizi per l'impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali.
I previsti requisiti sono successivamente verificabili da Forma.Temp che, in caso di carenza, può disporre la cancellazione dall'elenco del tutor.
Ogni Tutor di Agenzia può seguire fino ad un massimo di 50 apprendisti nel loro percorso di qualificazione.

4. Formazione dell'apprendista

L'Agenzia per il lavoro è responsabile, unitamente all'utilizzatore per quanto di sua competenza, del corretto adempimento degli obblighi formativi e, per mezzo del Tutor diretto di Agenzia (TDA), compie le seguenti attività:

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

Al termine del periodo di apprendistato l'Agenzia attesterà, sulla base di un parere concordato tra i tutor, l'avvenuta formazione dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualificazione professionale.
L'Agenzia per il lavoro, previo parere favorevole dei tutor, può riconoscere al lavoratore in apprendistato l'acquisizione della qualificazione professionale finale, ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. e) del d. lgs. n. 81/2015 qualora sia stata completata la formazione trasversale ed almeno il 70% del percorso formativo individuato nel piano formativo individuale fermo restando quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.
Nel caso in cui la percentuale di cui al punto che precede non sia stata raggiunta, nel caso eccezionale di interruzione anticipata di missione dell'apprendista indipendente dalla volontà delle parti stipulanti il contratto di lavoro (quali, ad esempio, chiusure aziendali, ecc.), l'Agenzia, previa intesa sindacale, garantisce il completamento del percorso formativo dell'apprendista attraverso altra missione in apprendistato presso aziende utilizzatrici che applichino anche un diverso CCNL, purché la qualificazione professionale verso cui tende il piano formativo individuale originario sia prevista dal CCNL applicato dall'utilizzatore, e fermo restando la durata inizialmente prevista del percorso formativo.
L'Agenzia è tenuta a comunicare tempestivamente a Forma.Temp i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualificazione. Tale comunicazione deve essere inviata per conoscenza alla CSMT competente per territorio secondo modalità definite successivamente dalle Parti.

5. Durata del periodo di 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 contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal D.Lgs. n. 81/2015.
Lo spostamento complessivo del termine finale del periodo di apprendistato deve essere comunicato per iscritto all'apprendista almeno 30 giorni prima della scadenza del termine posto inizialmente, con indicazione del nuovo termine del periodo formativo. Contestualmente il nuovo termine deve essere comunicato alla CSMT di competenza.
I periodi superiori a 30 giorni, utili ai fini del prolungamento del periodo di apprendistato, devono essere comunicati all'apprendista entro 30 giorni dalla loro maturazione.
In caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per cause che consentano l'attivazione del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro (FSBS), il periodo di apprendistato è prolungato per un numero di giornate pari a quelle di sospensione; in caso di riduzione dell'orario, le ore di riduzione verranno sommate al fine di ricavarne l'equivalente in giornate, con arrotondamento all'unità per le frazioni di giornata pari o superiori a 4 ore.
Le Parti escludono espressamente l'applicazione della indennità di disponibilità propria dei lavoratori già qualificati assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro.

6. Obbligo di conferma

L'obbligo di conferma previsto dalle norme vigenti in materia di Apprendistato Professionalizzante si intende in capo all'Agenzia per il Lavoro.

7. Recesso

L'Agenzia per il lavoro o il lavoratore possono recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, comunicando per iscritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni decorrente dal medesimo termine ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile.

In caso di mancata comunicazione del recesso, il rapporto dell'apprendista prosegue alle dipendenze dell'Agenzia per il lavoro come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 42, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015, durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

8. Pareri e monitoraggio territoriale

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

Le Commissioni Sindacali Macro Territoriali (CSMT) svolgono un ruolo di informazione, confronto e controllo. Sono tenute ad una costante attività di monitoraggio sulle modalità attuative dei percorsi di apprendistato, in conformità con quanto previsto dai piani formativi individuali.

Con riferimento ai compiti delle CSMT le Parti, congiuntamente a Forma.Temp, elaboreranno specifica regolamentazione al fine di garantirne l'operatività.

9. Bilateralità

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

Le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti per l'accesso alle prestazioni Ebitemp e Fondo di Solidarietà.

10. Rinvio

Per tutto quanto non espressamente regolato dalla presente disciplina trovano applicazione le disposizioni di cui al CCNL applicato dalle imprese utilizzatrici.

B. ***APPRENDISTATO DI I LIVELLO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE E APPRENDISTATO DI III LIVELLO PER ALTA FORMAZIONE E RICERCA***

1. Fermi restando gli ambiti la cui disciplina è stabilita da fonti normative nazionali o regionali, la retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice.

2. Qualora il CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice non disponga in materia di apprendistato di I e III livello, si fa riferimento alle disposizioni di cui all'Accordo Interconfederale in materia di Apprendistato sottoscritto il 18 maggio 2016 da Confindustria e da CGIL, CISL e UIL.

3. All'apprendistato duale in somministrazione si applicano inoltre, per quanto compatibili, le disposizioni del presente CCNL relative a: Tutor d'Agenzia, recesso, pareri e monitoraggio territoriale, Bilateralità.

Articolo 27 – Classificazione del personale ed inquadramento

1. La classificazione unica dei lavoratori in somministrazione, per poter essere armonizzata a quella prevista dai vari CCNL adottati dalle imprese utilizzatrici, è raggruppata in 3 grandi aree di aggregazione in relazione ai diversi contenuti professionali posseduti.

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

3. La classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e non, previste dai CCNL delle imprese utilizzatrici, quali ad esempio il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e ogni altra normativa in vigore.
Inoltre, una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale richiede, nel continuo, l'identificazione ed eventualmente la definizione di quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione, innovazione tecnologica o organizzativa e alla dinamica professionale, nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento di seguito descritto.
Considerata la specificità delle professionalità da utilizzare nella somministrazione di lavoro, si conviene di raggruppare i lavoratori in tre grandi gruppi omogenei:

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

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

Articolo 28 – Sistema incentivante delle assunzioni a tempo indeterminato

Al fine di favorire la "continuità occupazionale" dei lavoratori in somministrazione la bilateralità di settore riconosce:

a) un incentivo annuale di 1.000 euro in caso di missione pari ad almeno 12 mesi continuativi, comprensivi delle eventuali proroghe. Tale incentivo viene riconosciuto annualmente, per un massimo 3 annualità, sempre nel caso in cui la missione abbia durata pari a dodici mesi;
b) un rimborso pari all'importo di una mensilità dell'indennità di disponibilità in caso di ricollocazione del lavoratore presso diverso utilizzatore, con missione di durata superiore a 6 mesi, comprensiva delle eventuali proroghe (ai sensi dell'art. 32 o dell'art. 25 del CCNL). Qualora il lavoratore venga ricollocato nei primi 30 giorni di disponibilità il rimborso viene riparametrato rispetto alla indennità effettivamente erogata al lavoratore;
c) nell'ambito del rinvio operato dall'art. 5, c. 1, lettera c) dell'Ipotesi di Accordo di Rinnovo del CCNL, sottoscritta il 21 dicembre 2018, gli incentivi previsti dall'Intesa sulla Contrattazione di II livello sottoscritta dalle Parti in data 23 maggio 2019.

Articolo 29 – Costo del lavoro e scheda di rilevazione dati

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

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

Articolo 30 – Trattamento retributivo

1. Al lavoratore è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa.

2. La retribuzione dei lavoratori viene liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno, assumendo come coefficiente divisore orario mensile quello risultante dalla seguente formula, valida anche per ferie e mensilità aggiuntive:

$$\frac{\text{orario settimanale aziendale} \times 52}{12}$$

3. *Definizione del divisore orario mensile di turnisti addetti a ciclo continuo*
Nel caso di orari di lavoro svolti su turnazioni, in particolare qualora la missione del lavoratore preveda lo svolgimento dell'attività su turnazioni a ciclo continuo o per turnazioni con ciclicità non settimanale dove non è possibile individuare sempre con esattezza l'orario settimanale aziendale (escludendo i regimi di orario multiperiodale, per le quali l'orario settimanale aziendale è variabile per effetto dell'assorbimento completo o parziale di permessi retribuiti previsti dal CCNL dell'impresa utilizzatrice o da accordi integrativi di secondo livello), la determinazione del divisore orario mensile avverrà facendo riferimento all'orario settimanale convenzionale di 40 ore.
Le ore settimanali utili al raggiungimento dell'orario convenzionale saranno costituite dalle ore ordinarie, dalle assenze retribuite, dalle festività e dall'aggiunta di eventuali ulteriori permessi retribuiti. Per la maturazione di ROL/Ex festività non assorbiti si rimanda a quanto disposto nel comma 5.
Ferma restando la retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate, l'eventuale presenza su turni che comportasse il superamento della 40esima ora ordinaria su una o più settimane di lavoro sarà compensata nell'ambito del ciclo di turnazione previsto se effettuato per intero.
In caso di missione non corrispondente alla durata del ciclo le prestazioni eccedenti le 40 ore andranno retribuite per intero o, diversamente, qualora le prestazioni siano inferiori dovrà essere comunque garantita la retribuzione corrispondente alle 40 ore.

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

$$\frac{\text{Retribuzione mensile}}{\text{Divisore orario mensile}}$$

5. I dati retributivi ed orari da utilizzare sono quelli contrattuali sia di primo che, eventualmente, di secondo livello; al lavoratore dovranno inoltre essere riconosciute le spettanze di ROL/ ex festività, o altri istituti (festività, patrono, PAR) non assorbiti nei regimi di orario ridotto, vigenti nell'azienda utilizzatrice.

6. I divisori contrattuali previsti dai CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati, ai fini della parità di trattamento, per la determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione mensile (es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative, nonché in caso di trattenute di quote orarie.

7. Le Parti concordano che, come condizione globalmente più favorevole la maturazione dei ratei, qualsiasi sia la durata della missione, avviene in proporzione alle ore ordinarie lavorate, ed a quelle non prestate ma contrattualmente dovute, con le successive modalità.

A) Ratei di tredicesima e di eventuali altre mensilità aggiuntive.
Per ognuna delle ore retribuite verrà corrisposto un importo per ratei di tredicesima pari all'8,33% della retribuzione oraria ordinaria spettante, così come determinata al precedente comma 2 e computata come segue:

$$\frac{\text{Retribuzione lorda globale di fatto}}{\text{Divisore Orario Mensile}} \times 0{,}0833$$

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

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

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

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

Retribuzione mensilizzata
Alle ApL è consentito poter applicare, in alternativa al sistema della paga oraria con divisore unico, il metodo della retribuzione mensilizzata (ovvero la modalità di calcolo applicata dall'utilizzatore).
Una volta effettuata, tale scelta di metodo di calcolo diventa definitiva e non opzionabile volta per volta per ogni singolo utilizzatore.
Le Agenzie che scelgono questo criterio devono comunicarlo alle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente CCNL.
Qualora l'Agenzia che applica il sistema della paga oraria con divisore unico ritenga necessario, in casi particolari e specifici, applicare il metodo della retribuzione mensilizzata è tenuta a comunicar lo prima dell'inizio della missione, con motivazione espressa, alle organizzazioni sindacali nazionali o territoriali per quanto di competenza, al fine di addivenire entro 5 giorni ad un esame congiunto della situazione.
La retribuzione dei lavoratori viene quindi determinata in misura fissa mensile sulla base delle tabelle retributive dei diversi CCNL degli utilizzatori integrate da accordi collettivi territoriali, aziendali o individuali.
Il criterio generale di calcolo prevede l'utilizzo del divisore giornaliero 26 dell'utilizzatore.

Nel caso di frazione di mese, la retribuzione di una giornata di lavoro dovrà essere moltiplicata per il coefficiente 1,2 in caso di settimana lavorativa su 5 giorni e, invece, per il coefficiente pari a 1 nel caso di settimana lavorativa distribuita su 6 giorni. Si precisa che nel caso di frazioni di mese andranno pagate le giornate effettivamente lavorate e contrattualmente dovute (es. due settimane lavorate, pari ad 80 ore, andranno retribuite come 12 giornate, utilizzando il divisore 26, e non detraendo dal coefficiente mensile dell'utilizzatore le ore non lavorate).
I divisori contrattuali previsti dai CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati, ai fini della parità di trattamento, per la sola determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione mensile (es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative, nonché in caso di trattenute di quote orarie.
Per quanto riguarda la maturazione e la liquidazione dei ratei per ferie, permessi, riduzione d'orario e per le mensilità aggiuntive, nonché per la maturazione e liquidazione del premio di produzione e risultato verrà applicato quanto previsto dal presente CCNL
Nelle ipotesi nelle quali il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda una retribuzione calcolata su base oraria, e non mensilizzata, allora anche la retribuzione dei lavoratori in somministrazione dovrà essere elaborata in forma oraria utilizzando il divisore contrattuale applicato dall'utilizzatore e non il divisore tecnico utilizzato in tutti gli altri casi.

8. *Premi di produzione o di risultato*
In coerenza con il principio di parità di trattamento, i premi di produzione o di risultato previsti dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore sono corrisposti ai lavoratori somministrati in costanza di missione e proporzionalmente al lavoro svolto, secondo i tempi e le modalità previsti dagli accordi stessi. Qualora non fosse possibile erogare tali premi in costanza di missione in quanto legati a obiettivi e/o risultati non determinati nell'arco temporale della missione stessa ma comunque dovuti, i premi saranno corrisposti ai lavoratori somministrati sulla base di quanto erogato a tale titolo l'anno precedente ai dipendenti dell'utilizzatore.
Gli accordi di produttività, in conformità all'Accordo Interconfederale del 24 aprile 2013, potranno essere sottoscritti tra le Agenzie e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

9. *TFR*
Si conviene che il pagamento del TFR avvenga in coincidenza con il pagamento dell'ultima busta paga di retribuzione ordinaria con la rivalutazione basata sull'ultimo coefficiente disponibile.
Per quel che riguarda la maturazione dei ratei di TFR, ferme restando le previsioni di legge, solo in caso di missioni di durata inferiore a 15 giorni, qualora fosse riattivata una ulteriore missione nell'arco di 30 giorni a far data dalla cessazione della prima, i giorni di missione si sommano qualora utili alla maturazione di un rateo di TFR.
Tale ipotesi ricorre esclusivamente in caso di reiterazione, da parte della stessa Agenzia, della missione con lo stesso utilizzatore, con la medesima mansione e inquadramento.
Il computo relativo all'ammontare del rateo dovrà essere effettuato con la retribuzione in atto nella seconda missione.

10. *Festività*
La retribuzione delle festività infrasettimanali viene calcolata moltiplicando l'orario lavorativo giornaliero previsto per la paga oraria come definita al comma 4 del presente articolo.

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

a) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre e con successiva missione riattivata entro il 6 o7 gennaio: in questo caso si ha diritto al pagamento delle festività del 1 e 6 gennaio al 100% e nessun trattamento è dovuto per il 25 o 26 dicembre;
b) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre e con successiva missione riattivata dopo il 26 (ad esempio il 27) ma con cessazione entro il 31 dicembre: in questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e nessun trattamento è dovuto per il 1 e il 6 gennaio;
c) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre, con successiva missione riattivata dopo il 26 (ad esempio il 27) ma con cessazione entro il 31 dicembre e nuova riattivazione di missione entro il 6 o7 gennaio: in questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e del 1 e 6 gennaio al 50%.

Con esclusione della festività natalizia, in caso di successione di due contratti, dove il primo termina il giorno antecedente una o più festività e il secondo inizia il primo giorno lavorativo successivo alla stessa/e i due contratti, ai soli fini del pagamento di tale o tali festività, si considerano continuativi.

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

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

12. *Scatti di anzianità*
Per tutti i lavoratori gli scatti di anzianità sono erogati in conformità al raggiungimento dei periodi di maturazione previsti dal CCNL dell'utilizzatore anche nei casi di missioni rinnovate

nell'arco di 15 giorni presso lo stesso utilizzatore. Il periodo previsto per la maturazione degli scatti di anzianità è riportato sul contratto di assunzione del lavoratore.

13. All'atto del pagamento della retribuzione viene consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente, recante l'indicazione analitica dei seguenti dati:
- ApL ed estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro/ANPAL;
- nome, cognome e codice fiscale del lavoratore;
- mese cui la retribuzione si riferisce;
- singole voci e importi costituenti la retribuzione stessa (paga base, indennità di contingenza ecc.), nonché l'elencazione delle trattenute;
- indicazione delle ore di assemblea maturate e fruite nell'anno solare.

14. I periodi orari e gli importi maturati devono essere indicati con chiarezza nella busta paga mensile.
Nella busta paga relativa alla retribuzione mensile non sono erogati i ratei maturati relativi a:
- ferie maturate e non godute;
- rol maturati;
- festività soppresse;
- tredicesima e quattordicesima maturate;
- tfr maturato.

Nei contratti con MOG, di cui all'articolo 51, le festività soppresse, le rol maturate e i ratei maturati di tredicesima e quattordicesima mensilità devono essere erogati nella busta paga relativa alla retribuzione mensile. In tale modalità contrattuale non sono erogati mensilmente i soli ratei relativi alle ferie maturate e non godute e al Tfr maturato.

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

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

17. *Ferie*
Il lavoratore può usufruire delle ferie maturate per le missioni pari o superiori a 3 mesi e, comunque, di almeno un giorno per le missioni entro i 3 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'utilizzatore.
Ai fini del raggiungimento del requisito stesso, in caso di missioni reiterate presso lo stesso utilizzatore, i periodi di missione sono cumulati.

Ferie Solidali

a. In applicazione dell'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, il lavoratore in somministrazione (cedente) può richiedere all'Agenzia per il lavoro di cedere volontariamente e a titolo gratuito i permessi e le ferie maturati ad altro lavoratore in somministrazione (cessionario) dipendente della medesima agenzia per il lavoro e in missione presso il medesimo utilizzatore, nella misura e con le modalità disciplinate di seguito.
b. Le ore di permesso e di ferie sono cedibili, oltre che al fine di consentire ai lavoratori beneficiari di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute necessitino di cure costanti, anche per ulteriori situazioni di grave necessità inerenti allo stato di salute del lavoratore cessionario o di altri componenti del suo nucleo familiare.
c. Sono cedibili solidalmente le sole giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali fruibili obbligatoriamente ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003, nonché le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui alla Legge n. 937/77, nonché le ore di permesso contrattualmente previste.
d. Le ore di permesso/ferie sono cedute al loro valore nominale (dato quantitativo: numero di giornate o ore).
e. Il lavoratore in somministrazione cessionario può usufruire delle ferie solidali solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse ad esso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, e previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure in questione.
f. Le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del cessionario fino al perdurare delle necessità di cui alla lettera b. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del cessionario, le giornate tornano nella disponibilità di ciascun lavoratore cedente in misura proporzionale rispetto alla quantità equivalente delle ore cedute.
g. La richiesta all'agenzia per il lavoro di attivazione dell'istituto delle ferie solidali può essere presentata dal lavoratore somministrato cessionario, da un gruppo di lavoratori cedenti o, se presenti, dalle RSU/RSA dei lavoratori somministrati.
h. Fermi restando i principi generali che precedono, la disciplina relativa alle modalità di fruizione dell'istituto delle ferie solidali è demandata alla contrattazione aziendale o alla regolamentazione aziendale dell'agenzia.
i. L'istituto delle ferie solidali ha carattere sperimentale e una durata pari al periodo di vigenza del presente CCNL.

Articolo 31 – Clausola sociale

1. Nel caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, al momento del cambio appalto 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 l'ente 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 33, comma 2, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e sue s.m.i., 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. Al fine di garantire la corretta applicazione della clausola sociale e per valutare le modalità di garanzia dello status contrattuale di provenienza, l'agenzia aggiudicataria dell'appalto e le OO.SS. territoriali avvieranno un confronto almeno 20 giorni prima dell'effettiva operatività dell'aggiudicazione. L'agenzia uscente è tenuta prima dei 20 giorni a fornire tutte le informazioni alle Parti inerenti il numero di lavoratori coinvolti, le qualifiche professionali, lo status contrattuale e l'anzianità di servizio.

5. Nel caso di cambio appalto, l'agenzia uscente non può richiedere la penalità di mancato preavviso nelle ipotesi di dimissioni dei lavoratori.

Articolo 32 – Disponibilità

1. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano la loro attività presso aziende utilizzatrici, sono a disposizione dell'Agenzia e hanno diritto a percepire una indennità di disponibilità di 800 euro mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensiva del Tfr, erogata direttamente dall'Agenzia.

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

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.
In caso di assunzione part-time, l'indennità di disponibilità deve essere riparametrata in funzione dell'orario ridotto previsto nel contratto al momento dell'assunzione e comunque non può essere inferiore a 400 euro (ovvero al 50% dell'indennità di disponibilità piena). Al lavoratore deve essere esplicitato con chiarezza il periodo di disponibilità part-time.
Ai fini della riparametrazione si prevedono 2 ipotesi:
a) qualora il contratto di assunzione preveda un orario superiore a quello effettivamente svolto l'indennità deve essere comunque riferita all'orario previsto nel contratto di assunzione;

b) qualora il contratto di assunzione preveda un orario part time inferiore a quello effettivamente svolto, l'indennità deve essere riparametrata in relazione alla media dell'orario di lavoro svolto negli ultimi 12 mesi.

4. I periodi trascorsi in disponibilità non sono utili ai fini della maturazione dei seguenti istituti: ferie, riposi, riduzioni di orario, tredicesima e quattordicesima mensilità.
Nella eventualità di mancato completamento della missione il lavoratore torna nella condizione di disponibilità fino a un nuovo successivo incarico.

5. Aspettativa non retribuita
Il lavoratore può richiedere durante il periodo di disponibilità, o durante la procedura per mancanza di occasioni di lavoro, un periodo di aspettativa non retribuita nella misura massima di 4 mesi, anche non consecutivi, con sospensione dei corrispettivi obblighi di reperibilità e di corresponsione della relativa indennità, nonché delle tempistiche previste dalla procedura di cui all'art. 25 del presente CCNL.
Nel caso di attestazione da parte del lavoratore di un'offerta di lavoro presso altro datore di lavoro l'Agenzia è tenuta, in questo caso, a concedere l'aspettativa a condizione che non abbia già formulato, all'atto della richiesta del lavoratore, un'offerta di lavoro.

Dichiarazione congiunta
Le Parti, relativamente all'ulteriore adeguamento dell'indennità di disponibilità si danno reciprocamente atto della volontà di incontrarsi, decorsi 12 mesi di vigenza contrattuale, al fine di valutarne la fattibilità anche in relazione all'andamento complessivo del settore.

Articolo 33 - Codice di condotta per i lavoratori in disponibilità

1. Il lavoratore assunto a tempo indeterminato ed in disponibilità, oltre agli obblighi previsti per i lavoratori in missione, dovrà rispettare gli obblighi di diligenza nei periodi di disponibilità nonché nei periodi di procedura ex art. 25; in particolare dovrà essere reperibile durante l'orario di lavoro contrattualmente previsto ai recapiti che saranno formalizzati tra le Parti in occasione di ogni rientro in disponibilità (n° telefono, e-mail, indirizzo domicilio) e saranno tenuti a comunicare per iscritto ogni eventuale variazione sopravvenuta. Inoltre:

a) il lavoratore è tenuto a dare riscontro alla chiamata/comunicazione della filiale entro le 24 ore successive alla ricezione della stessa;

b) il lavoratore che abbia dato riscontro positivo è tenuto a presentarsi in filiale e/o ai colloqui di selezione indicati dalla filiale stessa e/o al corso di formazione proposto dall'Agenzia nei tempi comunicati e comunque non prima di 24 ore dalla manifestazione di disponibilità.

2. La mancata disponibilità o assenza del lavoratore verso le attività proposte dall'Agenzia, qualora non giustificata, costituisce inadempimento contrattuale.

Articolo 34 - Norme Disciplinari

1. Il lavoratore in somministrazione è tenuto a rispettare le disposizioni previste dai contratti collettivi e dai regolamenti delle imprese utilizzatrici, a norma dell'articolo 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

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

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

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

5. L'inosservanza delle disposizioni che precedono da parte dei lavoratori in somministrazione comporta i seguenti provvedimenti, che saranno adottati dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze:
a) ammonizione verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore all'importo di 4 ore di lavoro;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni.

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

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

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

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

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

a) rifiuto non giustificato alla convocazione in filiale ovvero del colloquio di lavoro presso la filiale o l'utilizzatore, anche per irreperibilità, che risulti da comunicazioni tracciabili con gli strumenti che il lavoratore ha comunicato all'atto di assunzione: passibile di ammonizione scritta, sospensione della indennità fino a un massimo di 3 giorni nel caso di seconda comunicazione e risoluzione del rapporto in caso di ulteriore reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità;

b) rifiuto non giustificato del percorso formativo anche per irreperibilità: passibile di sospensione della indennità fino a un massimo di 3 giorni nel caso di prima comunicazione e risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità;

c) rifiuto non giustificato della proposta lavorativa congrua ai sensi del presente CCNL anche per irreperibilità: risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità.

Articolo 35 – Periodo di prova

A) Lavoratori a tempo determinato

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

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

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

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

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

B) Lavoratori a tempo indeterminato

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

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

I giorni trascorsi in disponibilità non si computano come giorni lavorativi

Articolo 36 – Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato

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

1) Fino a cinque anni di servizio compiuto:
   Gruppo A: 60 giorni di calendario;
   Gruppo B: 30 giorni di calendario;
   Gruppo C: 20 giorni di calendario.

2) Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio:
   Gruppo A: 90 giorni di calendario;
   Gruppo B: 45 giorni di calendario;
   Gruppo C: 30 giorni di calendario.

3) Oltre i dieci anni di servizio compiuti:
   Gruppo A: 120 giorni di calendario;
   Gruppo B: 60 giorni di calendario;
   Gruppo C: 45 giorni di calendario.

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

Articolo 37 – Indennità sostitutiva del preavviso i per lavoratori a tempo indeterminato

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 2118, c.c., in caso di mancato preavviso al lavoratore è corrisposta una indennità equivalente a un importo giornaliero, ottenuto dividendo la somma delle retribuzioni e dell'indennità di disponibilità degli ultimi 12 mesi per 365 giorni, e moltiplicando il risultato per i giorni di preavviso spettanti secondo quanto stabilito nell'articolo 36.

Articolo 38 – Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato

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

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

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

Articolo 39 – Procedure per la conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato volontario

A) *CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO*

1. In caso di controversie individuali di lavoro l'Agenzia o il lavoratore possono scegliere di promuovere il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le procedure e modalità di cui ai seguenti commi, da esperirsi presso le sedi delle Organizzazioni Sindacali o Datoriali competenti territorialmente, alle quali aderiscono o conferiscono mandato l'Agenzia o il lavoratore interessato, o eventualmente presso le CSMT qualora il lavoratore non abbia conferito mandato ad alcuna organizzazione sindacale firmataria.

2. La Commissione di conciliazione è composta:

- per il lavoratore, da un rappresentante della Organizzazione Sindacale Territoriale stipulante il presente CCNL e a cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato;
- per l'Apl, su esplicita richiesta, da un rappresentante dell'Associazione alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato per l'assistenza.

3. La parte interessata a promuovere il tentativo di conciliazione è tenuta a presentare istanza presso le sedi di cui al comma 1 contenente:

- le generalità delle parti (in caso di persona giuridica la denominazione e la sede);
- l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori o dell'Associazione Datoriale stipulante il presente CCNL che rappresenta l'istante;
- una succinta esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento delle pretese.

4. Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta.
Alla conciliazione dinnanzi la Commissione adeguatamente costituita secondo le modalità del comma 2, devono comparire le parti personalmente o adeguatamente rappresentate.

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

6. Se la conciliazione ha esito positivo, la sottoscrizione del verbale da parte della Commissione di Conciliazione e delle parti rende inoppugnabile la conciliazione.

7. Se la conciliazione ha esito solo parzialmente positivo se ne dà atto nell'apposito verbale.

8. Se la conciliazione ha esito negativo le Parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo e possono procedere secondo quanto previsto dall'articolo 412 c.p.c.

9. All'esito del procedimento di conciliazione, il processo verbale viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente per territorio ai sensi dell'articolo 413 c.p.c. e deve contenere:
   - la fonte contrattuale regolativa del/i rapporto/i di lavoro oggetto di controversia;
   - presenza e firma dei Rappresentanti Sindacali, di cui al comma 2, le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente per Territorio;
   - presenza e firma delle parti o dei loro rappresentanti;
   - esito della conciliazione.

B) *ARBITRATO VOLONTARIO*
Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 del c.p.c. possono essere altresì proposte innanzi ai Collegi di conciliazione e arbitrato costituiti presso le CSMT competenti per territorio, nell'ambito dei quali si applica la procedura prevista dall'art. 412-quater del c.p.c.

Articolo 40 – Salute e sicurezza del lavoro

1. Si intendono integralmente richiamate le disposizioni del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i.

2. Restano ferme le disposizioni previste dall'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 del 9 aprile 2008 i lavoratori sono informati, mediante il contratto di lavoro oppure la lettera d'assegnazione o lettera consegnata al lavoratore prima dell'avvio della missione, circa il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS); sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di

applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008; sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del medico competente, ove presente.

4. Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi, di cui all'articolo 35, comma 4, del D. Lgs. n. 81/2015, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro o la lettera di assegnazione ne contengono la relativa indicazione.
La formazione a carico dell'utilizzatore per la durata di almeno 4 ore, di cui al successivo comma 5, nonché l'addestramento specifico devono essere effettuati all'inizio dell'utilizzazione stessa e comunque prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 37, comma 4 lett.a) del D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008.

5. Al fine di diffondere una maggiore cultura sulla prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ai lavoratori in somministrazione, all'atto dell'avviamento in missione, sarà assicurata la partecipazione ad interventi formativi, promossi dall'Agenzia, anche con le modalità di delega di cui all'articolo 35, comma 4, del D. Lgs. n. 81/2015, sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento.

Ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008, nell'ambito delle azioni in capo all'utilizzatore di formazione di base riferite alla sicurezza, in relazione all'Accordo Stato Regioni, oltre alla formazione generale è ammessa l'attività formativa sui rischi specifici per i lavoratori in missione.

6. All'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di assegnazione, i lavoratori in somministrazione ricevono, sull'apposito modulo consegnato dalle ApL ed il cui modello è riportato in allegato 1, le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi alla attività produttiva e sui nominativi dei responsabili di riferimento di cui al punto 3.
Nel caso in cui i lavoratori vengano adibiti a mansioni che comportino rischi specifici, qualora intervenuti successivamente e quindi non comunicati all'atto della stipula del contratto, l'impresa utilizzatrice ne dà tempestiva informazione ai lavoratori stessi ai fini dell'applicazione degli artt. 41 e 42 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

7. Ad ogni nuova missione o lettera di assegnazione le ApL consegnano ai lavoratori in somministrazione la nota informativa di cui all'allegato 1, che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia.
Tale nota informativa potrà essere modificata. I contenuti della nota e le sue eventuali modifiche vengono definite dalla Commissione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

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

9. Al fine della tutela della salute, ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lett. e) ed h) del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, è fornita al lavoratore in somministrazione, a cura del medico competente

dell'utilizzatore, copia della cartella sanitaria e di rischio, di cui all'articolo 25, comma 1, lett. c) del citato Decreto. La documentazione segue il lavoratore in somministrazione in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura.

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

11. La mancata osservanza da parte dell'utilizzatore degli obblighi previsti dalla legge, dal presente contratto collettivo e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento alla azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza, costituisce giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore.
A tale scopo il lavoratore dà comunicazione preventiva della violazione intervenuta alla ApL e all'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa. Qualora nell'arco delle 24 ore successive non si determini la rimozione della violazione, il lavoratore può dimettersi per giusta causa con raccomandata A/R.
Al lavoratore dimesso per giusta causa compete l'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto, con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore. Il trattamento retributivo sarà anticipato al lavoratore dall'ApL con le previste modalità di erogazione.

12. Al fine di promuovere e tutelare con maggiore efficacia la salute e sicurezza dei lavoratori in somministrazione nei luoghi di lavoro, si prende atto dei contenuti dell'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 su salute e sicurezza in attuazione del "Patto per la Fabbrica" e si avvia un confronto per definire le possibili ricadute nel settore della somministrazione di lavoro.

Articolo 41 – Malattia del lavoratore

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.
Per i soggetti con disabilità, destinatari delle previsioni contenute nell'articolo 3, comma 3 della Legge 104/92, i permessi per cura sono esclusi dal computo dei periodi di malattia.

10. 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».

Sono escluse dal periodo di comporto le giornate di assenza per terapie salvavita e trattamenti oncologici e per malattie ingravescenti.

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

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

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

14. 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.

15. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.

16. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

17. Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato alla ApL.

Articolo 42 – Infortunio del lavoratore e trattamento economico

1. Le Agenzie sono tenute ad assicurare presso l'Inail, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i lavoratori in somministrazione soggetti all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

3. Ai sensi dell'articolo 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

4. 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.

5. In presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di infortunio le indennità Inail vengono anticipate dall'Agenzia.

6. Qualora, a seguito del riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Inail, l'Agenzia non possa anticipare la relativa indennità per disposizione dell'Inail, è tenuta in ogni caso a corrispondere alle normali scadenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui ai commi precedenti.
L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

7. Per i lavoratori in somministrazione, nei casi di malattia o infortunio, sono previste prestazioni integrative a carico della bilateralità.

8. Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, il cui infortunio perduri oltre il termine finale della missione, è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore fino a chiusura formale dell'infortunio.

Articolo 43 – Comunicazione della malattia o infortunio non sul lavoro

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia della propria assenza all'ApL da cui dipende nella giornata in cui si verifica l'evento. In caso di mancata comunicazione, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa è considerata ingiustificata.
L'assenza è ingiustificata, con la conseguente non corresponsione da parte del datore di lavoro della retribuzione, anche nel caso in cui non sia stata data notizia dell'assenza pur in presenza certificazione medica rilevabile dal sito dell'Inps.

2. Nell'ipotesi di continuazione della malattia il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata comunicazione all'ApL da cui dipende.

3. Ai sensi dell'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti, nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

Articolo 44 – Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti

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

Articolo 45 – Interruzione della missione nei contratti a tempo determinato

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

a) essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente Contratto, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le OO.SS stipulanti il presente Contratto, presso la medesima ApL;

b) partecipare a interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali in ambito territoriale, come definito dall'articolo 11.

Articolo 46 – Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato

A) Recesso ex articolo 2118

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

B) Recesso ex articolo 2119 c.c.

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

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

4. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano fra le cause di recesso:

- la recidiva nella non osservanza dell'obbligo di cui al comma 4 dell'articolo 34;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori, o verso il personale dell'impresa utilizzatrice incaricata del coordinamento, accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'ApL / utilizzatrice o di terzi;
- l'esecuzione di lavoro nell'impresa per conto proprio o di terzi senza il permesso del soggetto referente dell'impresa utilizzatrice;
- assenza ingiustificata per oltre tre giorni consecutivi o cinque nell'anno solare.

5. L'ApL comunica per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie da comunicarsi nei cinque giorni successivi alla contestazione.
Ove venga applicato il licenziamento per giusta causa esso, in caso di applicazione dell'articolo 34, comma 8, ha effetto dal momento della disposta sospensione.
6. Se il contratto è a tempo indeterminato, al lavoratore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui all'articolo 32.

C) Normativa
7. Nelle imprese comprese nelle sfere di applicazione della Legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'articolo 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e della Legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente Contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (articolo 2119 c.c. e lettera b) del presente articolo) o per «giustificato motivo con preavviso», intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
8. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento, ed i motivi dello stesso, per iscritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
9. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui sopra è inefficace.
10. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

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

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

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

14. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'articolo 2 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ovvero: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.
15. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alle norme di legge.

Articolo 47 – Penalità

1. In caso di mancata applicazione delle previsioni contrattuali, inerenti l'iscrizione per delega sindacale o di reiterate inadempienze delle norme contrattuali, si determina il mancato accesso dell'Agenzia alle azioni di sistema e agli incentivi contrattuali.
2. Tale inadempienza viene valutata dalla Commissione Paritetica Nazionale che si convoca anche su richiesta di una sola organizzazione sindacale.

Articolo 48 – Lavoro Domestico

1. Nel caso di somministrazione di lavoro di colf/badanti, e quindi qualora l'utilizzatore sia una persona fisica, in relazione alla materia della cessazione del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni del CCNL di riferimento (CCNL colf badanti).
2. Ai lavoratori domestici in somministrazione vengono garantite le prestazioni erogate dalla bilateralità.

Articolo 49 - Ambito di applicazione alla Pubblica Amministrazione delle singole disposizioni

In applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018, in caso di somministrazione di lavoro, qualora l'utilizzatore sia una Pubblica Amministrazione, si applicano le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto n. 87/2018. Conseguentemente, non operano le previsioni di cui all'articolo 21 del presente CCNL. Pertanto, nella Pubblica Amministrazione, il termine posto inizialmente al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte nell'arco temporale di 36 mesi, così come previsto dal CCNL 2014 delle Agenzie di Somministrazione.

Articolo 50 – Proposta di lavoro congrua

1. Le parti concordano che per proposta congrua si intende l'offerta di lavoro che sia professionalmente equivalente alla precedente oppure, in mancanza di tale requisito, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, rispetto ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia relativa ad un inquadramento in un livello retributivo non inferiore al 15% rispetto alla media relativa ai tre migliori trattamenti retributivi percepiti nelle missioni svolte nei 12

mesi precedenti, e che sia in un luogo distante non più di 50 Km o comunque raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici dalla residenza o domicilio dichiarati dal lavoratore.

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

Articolo 51 – Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito – MOG

A) Premessa

Le Parti, a seguito di sperimentazione quadriennale derivante dal precedente contratto collettivo di settore, con il presente CCNL intendono adottare definitivamente come modalità propria di utilizzo della somministrazione di lavoro il contratto di lavoro con monte ore retribuito e garantito, denominato MOG.

La finalità perseguita dalle Parti è di ricondurre nell'ambito della somministrazione di lavoro altre tipologie contrattuali flessibili, occasionali o accessorie (come ad esempio il lavoro intermittente, ripartito, occasionale o accessorio, collaborazioni), in quanto forma contrattuale più tutelante e garantita nonché per agevolare l'utilizzo della somministrazione di lavoro in alcune aree aziendali o settori che maggiormente necessitano di rapporti di lavoro compatibili con le reali esigenze produttive ed organizzative delle aziende utilizzatrici.

B) Definizione del MOG con durata minima di 1 mese

1. Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata minima di 1 mese, 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 30% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

2. Si esclude l'utilizzo del MOG per la sostituzione dei lavoratori assenti tranne nel caso in cui questi siano lavoratori in MOG.

3. L'Agenzia è tenuta a comunicare preventivamente alle OO.SS. stipulanti l'attivazione e le eventuali proroghe/rinnovi dei contratti di cui al punto 1. In caso di proroga del MOG originariamente stipulato ovvero di seconda attivazione le OO.SS. possono richiedere entro i successivi cinque giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione un incontro finalizzato alla stipula di un accordo necessario per l'operatività dell'istituto. In assenza di richiesta di incontro vale il principio del silenzio assenso. Anche al fine di evitare forme di *dumping* i contratti di cui al presente articolo sono sottoposti all'attività di monitoraggio demandata alle CSMT competenti per territorio.

4. Le Parti individuano i seguenti settori nei quali, per periodi determinati, è consentito stipulare contratti di somministrazione di lavoro per esigenze finalizzate ad incrementare la

forza lavoro delle aziende utilizzatrici che operano in contesti connotati da una necessaria modulazione flessibile della prestazione:

55 - ALLOGGIO
56 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE
79 - ATTIVITÀ SERVIZI AGENZIE DI VIAGGIO, TOUR OPERATOR, SERVIZI PRENOTAZIONE E ATTIVITÀ CONNESSE
96 - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA

5. Le Parti stipulanti si riservano la facoltà di individuare nuovi settori mediante specifiche intese.

C) Definizione del MOG con durata minima di 3 mesi

1. 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.

2. Le Parti individuano i seguenti settori nei quali, per periodi determinati, è consentito stipulare contratti di somministrazione di lavoro per esigenze finalizzate ad incrementare la forza lavoro delle aziende utilizzatrici che operano in contesti connotati da una necessaria modulazione flessibile della prestazione:

10 - INDUSTRIE ALIMENTARI *
45 - MANUTENZIONE E RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI
46 - COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)
47 - COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)
49 - TRASPORTO TERRESTE E TRASPORTO MEDIANTE CONDOTTE
50 - TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA
51 - TRASPORTO AEREO
52 - MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI
55 - ALLOGGIO
56 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE
60 - ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE
61 - TELECOMUNICAZIONE
63 - ATTIVITA' DEI SERVIZI D'INFORMAZIONEE ALTRI SERVIZI INFORMATICI
70 - ATTIVITÀ DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA GESTIONALE
74 - ALTRE ATTIVITA'PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE
79 - ATTIVITÀ SERVIZI AGENZIE DI VIAGGIO, TOUR OPERATOR, SERVIZI PRENOTAZIONE E ATTIVITÀ CONNESSE
80 - SERVIZI INVESTIGATIVI PRIVATI
81 - ATTIVITÀ DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO
82 - ATTIVITÀ DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI D'UFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE
86 - ASSISTENZA SANITARIA
87 - SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE

88 - ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE
91 - ATTIVITA' DI BIBLIOTECHE, ARCHIVI, MUSEI ED ALTRE ATTIVITA' CULTURALI
93 - ATTIVITÀ SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DI DIVERTIMENTO
94 - ATTIVITA DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE
96 - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA

**Subordinatamente ad una intesa tra le Parti finalizzata ad individuare per tale settore i codici delle attività secondarie nelle quali rendere operativo l'istituto.*

3. Le Parti stipulanti si riservano la facoltà di individuare nuovi settori mediante specifiche intese.

D) Fasce orarie

1. Nel contratto di lavoro in MOG, oltre al monte ore garantito, 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, estensibili ad 8 con il consenso scritto del lavoratore da indicare nel contratto di assunzione.

2. La fascia oraria, previo consenso del lavoratore, può essere successivamente modificata con un preavviso minimo di una settimana. In caso di mancato rispetto del preavviso viene riconosciuta, per le sole ore lavorate nei successivi 7 giorni dalla comunicazione di cambio fascia, una maggiorazione non incrementale del 10% della retribuzione.
Tale maggiorazione non si applica qualora il cambio fascia sia richiesto per iscritto dal lavoratore per un massimo di 2 volte al mese.
3. Dopo il quarto cambio fascia, anche nel rispetto del preavviso di cui al punto 2, la maggiorazione diviene permanente per tutta la durata del contratto inizialmente pattuito, proroghe escluse. In regime di proroga si applicano le medesime modalità di calcolo ex novo. Tale istituto si applica a tutti i contratti stipulati dal 1° gennaio 2019.
4. L'attività lavorativa può essere richiesta al lavoratore in funzione delle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore: l'orario e/o il giorno della prestazione devono essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 24 ore prima dell'inizio dell'attività stessa.
5. Il lavoratore, nell'ambito della fascia prevista e fino al limite del monte ore stabilito contrattualmente, deve prestare la propria disponibilità alla chiamata: in caso di rifiuto giustificato non vi è obbligo di retribuzione minima.
6. Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia oraria ed entro il monte ore minimo contrattualmente previsto, si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti nell'articolo 34, del presente CCNL.
7. Qualora venga richiesta una attività lavorativa al di fuori della fascia oraria contrattualmente prevista non vi è obbligo di disponibilità da parte del lavoratore.

8. Al termine del rapporto di lavoro con MOG deve essere effettuata una verifica dell'orario medio svolto e, qualora complessivamente inferiore rispetto all'orario minimo previsto dal CCNL dell'utilizzatore, deve essere riconosciuta al lavoratore la differenza retributiva a conguaglio con l'orario inferiore svolto.
Ai fini della determinazione del suddetto conguaglio, nel calcolo dell'orario svolto si computano tutte le ore non lavorate (e non retribuite) a causa di rifiuto del lavoratore.

E) Modalità retributive

1. Viene ammesso esclusivamente il sistema di calcolo retributivo su base oraria.
2. 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.
3. La retribuzione corrisposta per le ore eccedenti matura tutti gli istituti di legge e di contratto al pari dell'ora ordinaria.
4. Le ore che superano il normale orario di lavoro a tempo pieno sono lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto dal CCNL, e da eventuale contrattazione di secondo livello, effettivamente applicato nell'azienda utilizzatrice.
5. Nelle ipotesi di MOG, le ore di lavoro straordinario sono calcolate su base giornaliera indipendentemente dalle previsioni contrattuali dell'utilizzatore.
6. Tutti gli elementi diretti, indiretti e differiti devono essere liquidati mensilmente al lavoratore con la retribuzione di riferimento.
7. I ratei di ferie maturate e non godute e il TFR devono essere liquidati alla fine del rapporto di lavoro.

F) Sistema di consolidamento

1. Nelle ipotesi di utilizzo di ore eccedenti che comportino il superamento medio del monte ore previsto contrattualmente, pari o superiore al 20% nell'arco di 6 mesi presso lo stesso utilizzatore, viene riconosciuto un incremento del monte ore inizialmente previsto pari al 50% della maggiorazione.

G) Periodo di prova

1. Il periodo di prova è ammesso nei limiti e con le modalità previste per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo pieno, di cui all'articolo 35 del CCNL, ed è esigibile esclusivamente entro l'arco del primo mese di missione.
2. In caso di dimissioni da parte del lavoratore non è prevista la penalità di risoluzione anticipata del rapporto di cui all'articolo 38 del presente CCNL.

H) Monitoraggio

I contratti di somministrazione in MOG sono obbligatoriamente sottoposti ad attività di monitoraggio demandate alla Commissione Paritetica Nazionale. A tal fine, contestualmente all'avvio dei rapporti di lavoro in MOG, l'Agenzia è tenuta ad inviare ad Ebitemp il modulo informativo reperibile sul sito Ebitemp.

Articolo 52 – Attività stagionali

Le Parti, nel rispetto del principio di parità di trattamento economico e normativo e con riguardo alla disciplina speciale del rapporto di lavoro a tempo determinato nelle attività stagionali e delle diverse declinazioni delle attività stagionali da parte della contrattazione collettiva, confermano che nella somministrazione di lavoro siano considerate attività stagionali ad ogni effetto di legge e di contratto quelle definite come tali dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali applicati dall'utilizzatore, oltre a quelle individuate dal DPR n. 1525/63 e s.m.i.

Ad esclusione del recesso per dimissioni, mancato superamento del periodo di prova o giusta causa, entro tre mesi dalla cessazione del contratto a termine stagionale, su richiesta del lavoratore, l'agenzia, considerata l'esigenza di favorire la salvaguardia del patrimonio di professionalità e qualora sia ancora in essere il contratto commerciale e permanga l'esigenza lavorativa e della mansione legata alla stagionalità, propone allo stesso utilizzatore il nominativo del lavoratore stagionale richiedente. In caso di cambio di Agenzia la comunicazione di disponibilità alla continuità occupazionale viene trasmessa dal lavoratore all'utilizzatore e all'Agenzia subentrante.

Articolo 53 - Sistema Informativo Unificato (SIU)

Le Parti concordano la costituzione di un Sistema Informativo Unificato (SIU) per l'analisi dei dati e il monitoraggio degli istituti contrattuali. Il SIU gestisce i diritti di informazione e le deleghe sindacali, nonché il supporto per l'elaborazione della bacheca sindacale elettronica.

Le Parti definiscono le modalità operative del SIU mediante l'ausilio ed il supporto tecnico operativo di EBITEMP.

Articolo 54 – Diffusione del contratto

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

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

Articolo 55 – Decorrenze e Modalità applicative

1. Le Parti, alla luce del principio di ultravigenza condiviso nei precedenti rinnovi, concordano che il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2019 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2021.
2. Il CCNL si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.
3. Con riferimento ai contenuti di cui all'art. 21, comma 2, sono fatti salvi eventuali interventi normativi e/o interpretazioni di fonte ministeriale che stabiliscano di non considerare, ai fini del superamento dei limiti di durata, taluni periodi dei rapporti di lavoro intercorsi con l'Agenzia.

Articolo 56 – Clausola di inscindibilità delle norme contrattuali

Le disposizioni del presente contratto, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso sono correlative ed inscindibili tra loro. Non ne è ammessa l'applicazione parziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti si danno atto che per quanto non definito dal presente CCNL si applicano le regole stabilite dai contratti collettivi delle imprese utilizzatrici per i lavoratori in missione mentre, per i lavoratori in disponibilità, valgono le regole del CCNL del Terziario.

ALLEGATI 11

Roma, 15 ottobre 2019

Assolavoro **Cgil** **Cisl** **Uil** **Felsa** **Nidil** **UilTemp**

ALLEGATI CCNL 15 ottobre 2019

ALLEGATO 1 mod A – Sicurezza: nota informativa sugli obblighi

ALLEGATO 1 mod B – Sicurezza: informazione

ALLEGATO 1 mod C – Sicurezza comunicazione preventiva

ALLEGATO 2 - Tabella prestazioni Welfare

ALLEGATO 3 - Modulo maternità

ALLEGATO 4 - Informazioni Obbligatorie

ALLEGATO 5 - Modello Monitoraggio MOG

ALLEGATO 6 - Regolamento Commissioni Paritetiche

ALLEGATO 7 - Accordo Quadro sulla Rappresentanza del 1 settembre 2016

ALLEGATO 8 – Delega sindacale

ALLEGATO 9 - Intesa su contrattazione di II livello del 12 giugno 2019

ALLEGATO 10 - Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

ALLEGATO 11 - Accordo integrativo FSBS del 21 dicembre 2018