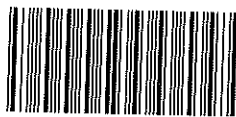


C.N.L.
19 DIC. 2012
N. 10105
AFFARI GENERALI

Consiglio Nazionale Economia e Lavoro



5232-10.4-19/12/2012-CNEL-SG-A

C.C.N.L.

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

Testo Ufficiale

In vigore dal 1 gennaio 2013

Carlo Cottarelli
Beccarello
Monteforte
Carri
Fontana
Costa

COSTITUZIONE DELLE PARTI.....	4
QUADRO GENERALE DELLE POLITICHE DEL LAVORO.....	4
PREMESSA GENERALE AL C.C.N.L.	8
SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	9
CLAUSOLA DI INSCINDIBILITA'	10
PARTE PRIMA	11
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI	11
Art. 1 – Osservatorio Paritetico Nazionale sulla somministrazione di lavoro.....	11
Art. 2 – Obblighi di informazione.....	12
Art. 3 – Contrattazione collettiva di prossimità	12
Art. 4 – Commissione paritetica nazionale	12
Art. 5 – Ente Bilaterale Nazionale del Terziario - EBITEN	13
Art. 5 bis – Fondo per la formazione e l'integrazione del reddito – Fondo INTERFORM.....	16
Art. 5 ter – Fondo interprofessionale per la formazione continua – Fondo FORMAZIENDA.....	17
Art. 5 quater – Fondo di garanzia per i lavoratori somministrati – Fondo SOMMFIDI	17
COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE.....	17
Art. 6 – Procedure per la conciliazione e l'arbitrato volontario	17
DIRITTI SINDACALI.....	20
Art. 7. – Sistema di rappresentanza specifico per i lavoratori in somministrazione.....	20
Art 8 – Dirigenti sindacali.....	22
Art. 9 – Assemblea.....	22
Art. 10 – Bacheche.....	23
Art. 11 – Contributi sindacali.....	23
SICUREZZA SUL LAVORO	23
Art 12 – Igiene e sicurezza del lavoro.....	23
PARTE SECONDA	25
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	25
Art. 13 – Assunzione e Missione	25
Art. 14 – Apprendistato professionalizzante.....	26
Art. 15 – Inquadramento professionale.....	29
Art. 16 – Periodo di prova.....	30
Art. 17 – Trattamento retributivo.....	31
Art. 18 – Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati.....	33
Art. 19 – Godimento delle ferie	34
Art. 20 – Disponibilità	34
Art. 21 – Termini di preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato	35
Art. 22 – Indennità sostitutiva del preavviso per lavoratori a tempo indeterminato.....	36
Art. 23 – Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato.....	36
Art. 24 – Obblighi del lavoratore in caso di malattia.....	36
Art. 25 – Trattamento economico di malattia	37
Art. 26 – Perdita del trattamento economico di malattia	37
Art. 27 – Periodo di comportamento	38
Art. 28 – Infortunio	38
Art. 29 – Trattamento economico di infortunio	38
Art. 30 – Prestazioni integrative	39
Art. 31 – Interruzione della missione.....	40
Art. 32 – Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti	40

Art. 33 – Indennità di maternità e diritto di precedenza	41
Art. 34 – Diritto allo studio e alla formazione	41
Art. 35 – Proroghe.....	42
Art. 36 – Trasformazione del contratto a tempo indeterminato	42
Art. 37 – Norme disciplinari	43
Art. 38 – Risoluzione del rapporto.....	45
Art. 39 – Diffusione del contratto	46
Art. 40 – Decorrenza e durata	46
Art. 41 – Rinvio	46
DICHIARAZIONE DELLE PARTI.....	47
Nota in merito all'art. 17 – Trattamento retributivo	47
Nota in merito all'art. 36 – Trasformazione del contratto a tempo indeterminato.....	47
ALLEGATO 1	48
ALLEGATO 2	50

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature, the initials 'ER', and other illegible marks.

COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'anno 2012 – il giorno 18 dicembre – in Roma, tra:

- l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro – SISTEMA LAVORO – rappresentata dal Presidente, Avv. Bellino Elio Panza, dal Vice Presidente Dott. Gianpiero Silan ed alla presenza del Dott. Matteo Pariscenti,

con l'assistenza della Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese – SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA – rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza;

e

- la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato – FESICA CONFISAL (comparto interinali) – rappresentata dal Segretario Generale, Dott. Bruno Mariani,
- la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri – CONFISAL FISALS (comparto interinali) – rappresentata dal Segretario Nazionale Eugenia Scifoni,

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

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori assunti dalle Agenzie per il Lavoro destinati alla somministrazione, composto di 44 articoli, oltre gli allegati e alla dichiarazione delle Parti che costituiscono parte integrante e sostanziale dello stesso C.C.N.L., che sono stati letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le organizzazioni sindacali.

QUADRO GENERALE DELLE POLITICHE DEL LAVORO

L'Unione europea, attraverso la “Strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva” denominata “Europa 2020”, mira a un rilancio dell'economia degli Stati membri nel prossimo decennio. In un mondo che cambia l'UE si propone di realizzare un sistema economico intelligente, sostenibile e solidale. Queste tre priorità, che si rafforzano a vicenda, intendono aiutare l'UE e gli Stati membri a conseguire elevati livelli di occupazione, produttività e coesione sociale. Per misurare i progressi compiuti nel conseguire gli obiettivi della strategia Europa 2020, sono stati convenuti 5 obiettivi quantitativi per l'intera Unione europea che poi sono tradotti in obiettivi nazionali per riflettere la situazione e le circostanze specifiche di ogni paese. Il primo di questi 5 obiettivi che l'UE è chiamata

a raggiungere entro il 2020 è l'occupazione, ossia l'innalzamento al 75% del tasso di occupazione (per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni). Il Piano Nazionale di Riforma (PNR), riconducibile alla strategia Europa 2020, sancisce per l'Italia un obiettivo occupazionale entro il 2020 al 67 – 69% per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni.

Alcuni degli obiettivi che le Parti intendono conseguire, e che si potranno concretizzare in iniziative “faro” per il rilancio dell'economia, si incardinano sia nel contesto di riferimento degli obiettivi del PNR sia nelle priorità necessarie per il rilancio del sistema economico sociale nazionale, e sono:

- sostenere lo sviluppo d'impresa, tramite il finanziamento di azioni formative su misura, integrate sia per i destinatari (imprenditori, collaboratori, lavoratori somministrati), sia per le risorse finanziarie;
- sostenere la permanenza ed il miglioramento delle lavoratrici e dei lavoratori minacciati dalle disparità, anche di genere, e a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro (lavoratori anziani, basso livello di scolarità, lavoratori minacciati da processi di ristrutturazione del settore e/o aziendali);
- contribuire allo sviluppo delle risorse umane delle imprese interessate da interventi di innovazione organizzativa, di processo, di prodotto e/o da un processo di internazionalizzazione;
- innovare i sistemi di competenze e le prassi formative a livello settoriale e territoriale anche con attenzione a metodologie didattiche attive;
- favorire l'acquisizione di competenze necessarie all'imprenditorialità;
- valorizzare il sistema della bilateralità ex L. n. 276 del 10 settembre 2003 e D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche e integrazioni;
- migliorare i livelli di salubrità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo iniziative formative per i lavoratori e le imprese;
- valorizzare le competenze acquisite rispettando il modello di certificazione delle competenze al termine dei percorsi formativi, ai sensi della normativa vigente e del quadro di riferimento europeo.

ES

Le Parti sociali convengono che l'intervento pubblico sul mercato del lavoro non possa limitarsi ad una mera politica di regolamentazione delle modalità di incontro tra domanda e offerta, bensì debba promuovere e sostenere l'occupazione mediante l'interazione tra politiche attive finalizzate a stimolare e incrementare la domanda di lavoro per agevolare le assunzioni e politiche passive mirate ad alleviare la perdita di benessere connessa alla disoccupazione.

Il potenziamento del legame tra le azioni di politica attiva del lavoro c.d. di “workfare” e quelle assistenziali c.d. di “welfare” (integrazione tra percorsi formativi volti al reinserimento nel tessuto produttivo dei lavoratori svantaggiati abbinati a integrazioni salariali) trova nei c.d. *fondi bilaterali*

(ad esempio i Fondi bilaterali per i lavoratori somministrati, art. 12, D.lgs. n. 276/2003 o i Fondi interprofessionali per la formazione continua, art. 118, L. n. 388/2000) degli importanti ed autorevoli strumenti.

In particolare le Parti sociali si danno atto che la formazione professionale costituisce, nella logica della qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego, il momento di raccordo tra l'istruzione e il lavoro, tra il diritto allo studio e il diritto al lavoro, tra il significato culturale e l'aspetto produttivistico dell'istruzione. In sintesi, la formazione professionale consente di adeguare la qualità dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda, sopperendo così alle carenze della normale dinamica del mercato. La formazione, intesa come "life long learning", viene pertanto interpretata come pratica sociale da generalizzare e come comportamento individuale da proporre soprattutto in una logica di qualificazione e riqualificazione professionale anche attraverso l'integrazione di risorse pubbliche e private e il raccordo con iniziative formative regionali.

In un quadro generale di costante trasformazione del mercato del lavoro, dove emerge una preoccupante riduzione del tasso occupazionale, si evidenzia una significativa diminuzione delle assunzioni e la predilezione, da parte delle imprese, per rapporti di lavoro più flessibili. In tal momento congiunturale il numero di occupati in somministrazione nel 2012 ha evidenziato una percentuale di crescita. Le Parti sociali si impegnano pertanto nell'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 tramite agenzia e a porre in essere normative coerenti con quanto sopra esposto prioritariamente atte all'aumento dell'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro. In tale quadro socio – economico, per contribuire all'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, le Parti sociali condividono di attuare azioni sul *gender mainstreaming* e azioni di conciliazione degli orari di lavoro con quelli della famiglia in una logica di responsabilità sociale d'impresa.

Come previsto dal Legislatore, le Parti, tra gli strumenti per combattere la disoccupazione e promuovere il lavoro "regolare" individuano incentivi, anche sotto forma di sostegno diretto al reddito (tramite finanziamenti, misure creditizie ecc.) per promuovere le assunzioni e l'emersione del sommerso e sviluppare l'iniziativa imprenditoriale degli stessi autori in forma autonoma (autoimprenditorialità) e associata. Le Parti, in questa direzione, concordano nel sostenere

proattivamente misure di carattere previdenziale per i lavoratori somministrati anche attraverso la costituzione dei fondi di previdenza complementare che permettono ai lavoratori in somministrazione di non maturare vuoti contributivi e di allineare le proprie opportunità previdenziali rispetto a quelle offerte da altre tipologie di rapporto di lavoro.

Il Legislatore e le Parti sociali hanno individuato nella contrattazione collettiva nazionale o aziendale un possibile percorso di soluzione della crisi produttiva ed occupazionale, affidando a contraenti particolarmente qualificati, perché rappresentativi degli interessi delle categorie interessate, la facoltà di porre in essere accordi negoziali idonei a regolamentare i rapporti di lavoro in modo più aderente alle esigenze del mercato. Pertanto le Parti sostengono la contrattazione collettiva di prossimità considerata come un utile strumento di flessibilizzazione del mercato del lavoro che consentirebbe di renderlo più "reattivo" rispetto alle esigenze che la moderna economia globalizzata impone.

Il rapporto tra banche e imprese non finanziarie, l'accesso al credito, la vigilanza sull'attività bancaria sono temi centrali del dibattito attuale, non solo in Italia ma in tutta l'Unione europea, poiché rappresentano uno snodo cruciale nel difficile percorso verso la ripresa economica. La crisi economica attuale, iniziata nell'agosto 2007, ha comportato prioritariamente un inasprimento delle condizioni di offerta di finanziamenti; le Parti pertanto concordano nell'adottare misure di sostegno all'accesso al credito per i lavoratori in somministrazione anche attraverso la costituzione di fondi ad hoc che attuino procedure snelle e efficaci.

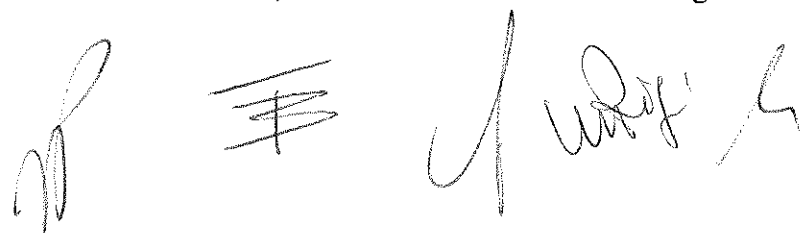
4

La flexicurity (o flessicurezza) intende assicurare che i cittadini dell'Unione europea possano beneficiare di un livello elevato di sicurezza occupazionale, vale a dire poter trovare agevolmente un lavoro in ogni fase della loro vita attiva e di avere buone prospettive di sviluppo della carriera in un contesto economico in rapido cambiamento. La flexicurity vuole inoltre sostenere sia i lavoratori che i datori di retribuzione a cogliere appieno le opportunità che la globalizzazione presenta loro. Essa crea quindi una situazione in cui la sicurezza e la flessibilità possono rafforzarsi reciprocamente. La Commissione e gli Stati membri dell'Europa, in base all'esperienza e ai risultati dell'evidenza empirica, hanno raggiunto un consenso sul fatto che è possibile concepire e attuare politiche di flessicurezza attraverso quattro componenti politiche:

5

I. Forme contrattuali flessibili e affidabili (nell'ottica del datore di lavoro e del lavoratore, degli insider e degli outsider) mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del

6



lavoro moderne;

II. Strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita per assicurare la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, in particolare di quelli più vulnerabili;

III. Efficaci politiche attive del mercato del lavoro che aiutino le persone a far fronte a cambiamenti rapidi, riducano i periodi di disoccupazione e agevolino la transizione verso nuovi posti di lavoro;

IV. Sistemi moderni di sicurezza sociale che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro. Questo include un'amplia copertura delle prestazioni sociali che aiutino le persone a conciliare il lavoro con le responsabilità private e familiari, come per esempio la cura dei figli.

Le politiche del lavoro innanzi rappresentate vengono attuate attraverso le seguenti misure che verranno disciplinate nel fondo bilaterale di cui all'art. 5 bis del presente CCNL:

- formazione di base o trasversale;
- formazione continua e permanente (anche on the job);
- formazione professionale;
- integrazione al reddito;
- sostegno al credito;
- borsa lavoro.

Il quadro delle politiche e le relative misure attuative sono "compliance" rispetto a quanto previsto dall'art. 12 comma 3 del D. Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003.

PREMESSA GENERALE AL C.C.N.L.

1. Le Parti muovono dalla comune valutazione circa l'importanza che il lavoro tramite agenzia ha assunto quale elemento di trasparenza, efficienza e dinamismo del mercato del lavoro. Nel moderno mercato del lavoro, a seguito degli sviluppi della legislazione italiana che vede la recente introduzione di significativi interventi legislativi in tema di *welfare*, le Agenzie per il Lavoro rispondono non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese, ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti e di valorizzare le risorse umane. Il lavoro tramite agenzia contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato.

2. In tale contesto, è compito delle parti sociali contribuire alla crescita del settore, favorendo politiche contrattuali coerenti con la missione delle agenzie. Ruolo precipuo delle Parti sociali è altresì quello

della promozione di strumenti di formazione dei lavoratori, anche attraverso metodologie innovative di supporto e sviluppo della persona, al fine di contribuire ad ottimizzare competenze e caratteristiche personali.

3. Dato che la distribuzione settoriale dei lavoratori interinali, considerati come equivalenti a tempo pieno INAIL, vede la prevalenza dell'industria in senso stretto (industria al netto dell'edilizia) le Parti, nell'ambito della reciproca autonomia e della titolarità dei soggetti rappresentati, intendono individuare e regolamentare un sistema di relazioni industriali in ottica partecipativa e cooperativa, che contribuisca ad una maggiore collaborazione e reciproca fiducia tra lavoratori, imprese utilizzatrici e agenzie per il lavoro. A questi fini esse si impegnano a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

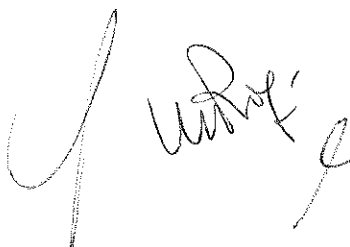
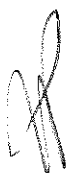
4. Il sistema di relazioni sindacali, per rispondere alle esigenze in precedenza richiamate, decide di investire su interventi atti a rinforzare le relazioni tra soggetti sindacali e la rappresentanza delle aziende e di avvalersi di un qualificato sistema di bilateralità puntando al prolungamento e alla continuità dei rapporti di lavoro e su misure e prestazioni in grado di rafforzare le Agenzie ed i lavoratori nel mercato del lavoro.

5. Le parti si impegnano alla piena osservanza delle norme contrattuali, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste. A tal fine SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e SISTEMA LAVORO si impegnano ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle Agenzie per il Lavoro associate, mentre CONFISAL, FESICA – CONFISAL (comparto interinali) e CONFISAL – FISALS (comparto interinali) si impegnano a concordare preventivamente azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito anche denominato CCNL) disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro intercorrenti tra le Agenzie per il Lavoro (di seguito anche denominate ApL) ed i lavoratori in somministrazione assunti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le Parti si impegnano a rispettare le norme del CCNL e le applicazioni derivate, a livello territoriale o aziendale, ad esso correlate.



CLAUSOLA DI INSCINDIBILITA'

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e sostituiscono qualunque previsione contenuta in altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle Parti sociali sottoscrittrici per discussione o per adesione il presente contratto.

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti, e non ne è ammessa la parziale applicazione.

PARTE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

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

1. Le Parti si impegnano a realizzare, entro 3 mesi dalla data di entrata in vigore del presente Contratto, un Osservatorio Paritetico Nazionale di seguito anche denominato Osservatorio, all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN, di cui al successivo articolo 5, al fine di costituire lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
2. L'Osservatorio è composto da 4 membri, dei quali due designati dalle associazioni datoriali e due designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie il presente Contratto. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.
3. L'Osservatorio attua ogni utile iniziativa sui seguenti contenuti:
 - a) la programmazione e realizzazione di relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni ed elaborando stime e proiezioni;
 - b) l'elaborazione dei dati di cui al punto precedente anche attraverso la stipula di convenzioni con gli enti destinatari per legge delle comunicazioni a carico delle ApL (INAIL, INPS, Centri per l'impiego, Ministero del Lavoro ecc.);
 - c) l'analisi del quadro normativo del lavoro tramite agenzia, anche in relazione agli indirizzi e ai mutamenti della normativa europea sul tema;
 - d) la lettura della evoluzione complessiva del mercato del lavoro, con particolare attenzione alla analisi di quei fenomeni elusivi che contrastano l'interesse stesso delle ApL, come ad esempio gli appalti illegittimi e le collaborazioni fittizie;
 - e) l'analisi dei fabbisogni professionali delle ApL, ivi compreso lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, disaggregato per età, genere, area geografica di provenienza dei lavoratori (con speciale riferimento ai fenomeni di immigrazione) ed area geografica di lavoro, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad esempio a tempo indeterminato);
 - f) le necessità dei comparti e dei settori nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi;



g) l'armonizzazione delle norme in termini di eventuale integrazione delle norme contrattuali.

4. Le informazioni raccolte ed elaborate dall'Osservatorio nazionale sono messe a disposizione anche degli organismi territoriali delle parti stipulanti.

Art. 2 – Obblighi di informazione

Le ApL si impegnano a dare informazione, alle Rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie del presente Contratto, anche per il tramite di Sistema Lavoro, della stipulazione dei contratti di somministrazione, presso il medesimo utilizzatore, di consistenza numerica pari o superiore a 30 lavoratori. Tale informazione verrà fornita annualmente entro il mese di dicembre di ciascun anno solare.

Art. 3 – Contrattazione collettiva di prossimità

1. La contrattazione collettiva territoriale o aziendale ai sensi del decreto legge n. 138 del 13 agosto 2011 coordinato con la legge di conversione n. 148 del 14 settembre 2011 (Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 216 del 14 settembre 2011) potrà regolamentare ogni aspetto non demandato all'esclusivo livello nazionale dalla legge o dal presente CCNL.

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

Art. 4 – Commissione paritetica nazionale

1. La Commissione paritetica nazionale, che sarà istituita entro 3 mesi dalla data di entrata in vigore del presente Contratto, e che sarà inserita all'interno dell'EBITEN, avrà funzione di:

- a) organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse;
- b) istruzione ed eventuali proposte alle Parti sociali stipulanti il presente Contratto di aggiornamenti del medesimo;
- c) esaminare, con le modalità e le procedure che saranno previste in sede di costituzione ed inserite in apposito Regolamento, le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal contratto;
- d) esperire il tentativo di conciliazione nonché le funzioni di arbitrato relativi alle controversie di lavoro nel rispetto della normativa vigente sul tema ed, in particolare, della legge 4 novembre 2010, n. 183 ("Collegato Lavoro");
- e) di raccolta e tenuta degli accordi di conciliazione sottoscritti a livello territoriale e nazionale;

2. La Commissione paritetica nazionale è composta da quattro componenti dei quali due designati dalle associazioni datoriali e due designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie il presente Contratto. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

3. La Commissione paritetica nazionale potrà essere istituita a livello regionale in Commissioni paritetiche regionali. Tali Commissioni saranno costituite all'interno degli EBITEN regionali competenti per territorio entro 3 mesi dalla data di entrata in vigore del presente Contratto e avranno uguali funzioni, lo stesso numero di componenti in misura paritetica e il medesimo Regolamento della Commissione paritetica nazionale.

Art. 5 – Ente Bilaterale Nazionale del Terziario - EBITEN

1. In attuazione delle finalità previste dalle leggi e dal presente contratto in ordine alla formazione professionale, alla previdenza e all'integrazione al reddito, le Parti concordano di avvalersi dell'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN.

2. L'EBITEN opera anche nel comparto delle ApL in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva e occupazionale del settore.

Il finanziamento dell'EBITEN avviene attraverso un contributo aggiuntivo, di seguito anche denominato contributo, a carico delle ApL a copertura delle attività bilaterali che viene determinato nella misura dello 0,10% (zero virgola dieci per cento) della retribuzione lorda mensile. Il versamento del contributo deve essere effettuato con cadenza mensile entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento.

In attesa che l'INPS attivi la riscossione del contributo di cui sopra, attraverso il Mod. F24, le ApL provvederanno al versamento del contributo effettuando un bonifico bancario c/o:

Banca Popolare di Crema, via dell'Industria angolo via di Vittorio, 26013 Crema (CR)

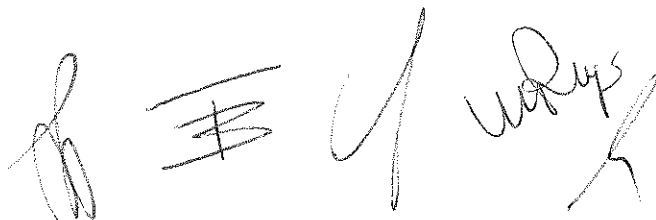
IBAN: IT94R0503456845000000000189

Intestatario: ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO in sigla E.BI.TE.N, via Olivetti n. 17, 26013 Crema (CR)

Causale: "Contributo per il finanziamento dell'EBITEN previsto dall'art. 8 dello statuto vigente". 

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

- 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;

- misure di sostegno al reddito e alla mobilità territoriale;
- misure di sostegno alla maternità;
- misure di sostegno ai lavoratori in malattia e spese sanitarie;
- iniziative di comunicazione sul lavoro in somministrazione, sul suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e sulle opportunità che vengono offerte ai lavoratori somministrati;
- la mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori in somministrazione;
- il monitoraggio delle attività formative e dello sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi) e successive modifiche e integrazioni;
- attuazione di ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- promozione della costituzione di Sportelli Bilaterali di Servizi e coordinamento delle attività degli stessi;
- promozione, organizzazione ed attivazione di servizi finalizzati a favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro organizzando anche sportelli di orientamento giovani e non;
- l'integrazione di risorse con il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua FORMAZIENDA al fine di favorire una formazione globale degli addetti delle imprese del comparto;
- promozione dello sviluppo e della diffusione di forme integrative nel campo della previdenza, dell'assistenza e di gestione del TFR secondo le intese tra le organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL;
- le attività previste dagli organismi paritetici di cui al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni;
- espressione del "parere di conformità per quanto attiene i profili formativi in merito ai contratti d'apprendistato ai sensi della normativa vigente ed in particolare del D.Lgs. n.167/2011 ("Testo unico dell'apprendistato").
- eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore, ivi inclusa l'ipotesi di agevolazioni connesse alla ipotesi di facilitazione della

stabilizzazione dei lavoratori da parte delle Aziende utilizzatrici, nonché la previsione della costituzione di una Previdenza integrativa specifica di settore.

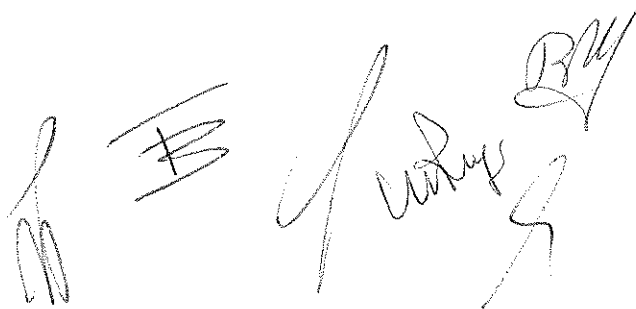
5. Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto che analizzi la fattibilità per l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa, che tenga conto delle specificità intrinseche del sistema. Si concorda di attribuire pertanto mandato all'EBITEN per la predisposizione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

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

- esame degli andamenti del mercato del lavoro in relazione alla occupazione femminile;
- esame delle problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività formative e/o lavori non tradizionalmente femminili;
- studio di interventi idonei a facilitare l'inserimento delle lavoratrici;
- promozioni di azioni positive ex legge 125/91 e successive modifiche e integrazioni;
- esame delle richieste relative al riconoscimento delle prestazioni a sostegno della maternità;
- monitoraggio degli interventi contrattualmente previsti a sostegno della maternità;
- formulare proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori in somministrazione, sia generali da effettuare da parte delle Agenzie per il Lavoro, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrassero le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici;
- elaborare materiali informativi e formativi idonei al lavoro in somministrazione;
- l'elaborazione una proposta da formulare agli Enti istituzionali avente per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche e integrazioni, alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 12, comma 8 del presente contratto;
- esperire l'obbligo di collaborazione ex. art. 37 comma 12 D.Lgs. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche e integrazioni.

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

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



Art. 5 bis – Fondo per la formazione e l'integrazione del reddito – Fondo INTERFORM

Le Parti concordano di costituire, ai sensi dell'art. 12, comma 4, D. Lgs 276 del 10 settembre 2003 e successive modificazioni ed integrazioni e nel rispetto dei principi previsti al comma 3 del medesimo articolo, un Fondo bilaterale denominato Fondo Interform.

Il Fondo sarà alimentato dalle risorse derivanti dal versamento del contributo previsto dall'art. 12, commi 1 e 2 del D.Lgs. sopra richiamato.

Nel quadro delle politiche del lavoro rappresentate e condivise dalle parti sociali, le risorse di cui al comma 1 dell'art. 12 del D.Lgs sopra richiamato sono destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale (es. outplacement), nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio dell'attività di somministrazione, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione.

Le risorse di cui al comma 2 dell'art. 12 del D.Lgs sopra richiamato sono destinate a interventi in favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e in particolare a:

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

Resta inteso che il Fondo Interform sarà obbligato agli interventi previsti nel presente articolo nei limiti della propria disponibilità finanziaria.

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

Le sostanze derivanti dal contributo, sia in favore dei lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato tra cui gli apprendisti, possono essere integrate dal fondo paritetico

interprofessionale nazionale per la formazione continua FORMAZIENDA e dall'EBITEN al fine di agevolare una formazione globale degli addetti delle imprese del comparto.

Art. 5 ter – Fondo interprofessionale per la formazione continua – Fondo FORMAZIENDA

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

Art. 5 quater – Fondo di garanzia per i lavoratori somministrati – Fondo SOMMFIDI

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

Il Fondo potrà essere alimentato anche attraverso il contributo di cui all'art. 5 del presente CCNL.

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 6 – Procedure per la conciliazione e l'arbitrato volontario

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

Es

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

A) Conciliazione

Boff

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

[Handwritten signatures]

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

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

b) per i lavoratori, un rappresentante dell'Organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

2. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.

3. L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o per il tramite di posta elettronica certificata.

4. Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'associazione imprenditoriale ne dà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o per il tramite di posta elettronica certificata al lavoratore, invitandolo a designare entro 8 giorni l'organizzazione sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

5. Ricevuta la segnalazione, il rappresentante in commissione dell'organizzazione di riferimento della parte interessata provvede, entro 10 giorni, alla convocazione delle parti e del collegio di conciliazione e arbitrato, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, che dovrà esaurirsi entro 60 giorni dalla segnalazione di cui al comma 3.

6. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 7 copie, devono essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni.

Due copie del verbale sono inviate dall'Associazione imprenditoriale alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'art. 411, comma 3 e dell'art. 412 c. p. c. e dell'art. 2113 c.c. come modificati dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533 e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

7. Se la conciliazione non riesce, si forma un processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c. p. c..

B) Arbitrato

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

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

3. L'Associazione datoriale o l'Organizzazione sindacale che rappresenta il datore di lavoro o il lavoratore deve comunicare alla controparte interessata la richiesta di deferimento della controversia a un collegio arbitrale, con raccomandata con ricevuta di ritorno che deve contenere l'indicazione dell'arbitro nominato dalla parte stessa.


4. Entro 8 (otto) giorni dalla ricezione della richiesta la parte interessata deve:

- comunicare l'accettazione del deferimento della controversia al collegio arbitrale ovvero che intende declinare la richiesta;
- nominare l'Associazione datoriale o l'Organizzazione sindacale che la rappresenta;
- nominare il proprio arbitro.

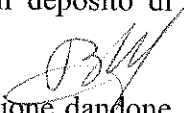
5. Ove non intervenga risposta, nei termini e nei modi sopra riportati, la richiesta si intende declinata.

6. Il collegio arbitrale è composto da 3 membri, di cui uno nominato dal lavoratore, uno nominato dal datore di lavoro e un terzo, che assume le funzioni di Presidente del Collegio arbitrale, nominato congiuntamente da entrambe le parti.

7. In caso di dissenso sulla nomina del Presidente, questo è nominato dal Presidente del Tribunale del capoluogo di regione competente per territorio.

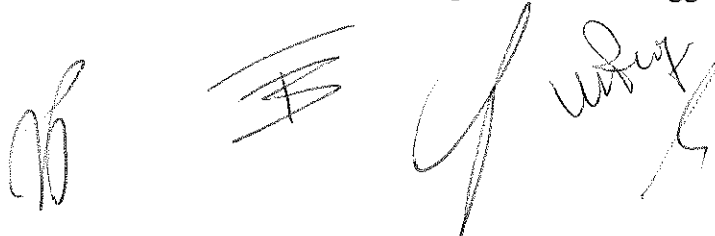
8. In caso di indisponibilità di uno degli arbitri la parte interessata procede tempestivamente alla nomina di altro arbitro. 

9. Il presidente del collegio dispone l'audizione delle parti interessate, l'ammissione di eventuali ulteriori mezzi istruttori (a titolo esemplificativo: testimonianze, documenti, ecc.) e il deposito di eventuali scritti difensivi.

10. Il collegio arbitrale esprime un lodo definitivo entro 60 giorni dalla sua costituzione dandone comunicazione alle parti interessate. 

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

12. Il lodo viene pronunciato sulla base delle valutazioni espresse dalla maggioranza dei



componenti. In caso di parità di voti prevale il voto del Presidente il quale, in ogni caso, non si può esimere dall'esprimere una valutazione.

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

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

15. Nel caso in cui il collegio non esprima un lodo nei termini più sopra indicati ciascuna delle parti ha la facoltà di adire l'autorità giudiziaria ordinaria.

16. Il lodo arbitrale emesso dal collegio è impugnabile per violazione di disposizioni inderogabili di legge e di contratto nonché per difetto assoluto di motivazione, con ricorso depositato entro il termine di 30 giorni dalla notificazione del lodo da parte degli arbitri davanti alla Corte d'Appello nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato, in funzione di giudice del lavoro.

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

DIRITTI SINDACALI

Art. 7. – Sistema di rappresentanza specifico per i lavoratori in somministrazione

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

Tale sistema si articola su 2 figure:

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

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

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

3. Le OO.SS. firmatarie procederanno a comunicare, a mezzo fax o tramite posta elettronica certificata

a Sistema Lavoro i nominativi dei propri rappresentanti individuati per nomina o elezione e l'area di competenza.

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

4. I rappresentanti sindacali eletti o nominati possono fruire, per l'esercizio del proprio mandato, di un monte ore di permessi retribuiti pari a un massimo di 10 ore mensili fra loro cumulabili. Per i rappresentanti individuati fra i lavoratori in somministrazione le ore di permesso maturate e non godute sono cumulabili solo nell'ambito della medesima missione, comprensiva delle eventuali proroghe. Il rappresentante che svolge il proprio mandato sindacale durante la missione, informa preventivamente l'Agenzia di Somministrazione allo scopo di permettere le sostituzioni al fine di non pregiudicare il contratto di somministrazione. Salvo in casi di urgenza, l'informazione all'Agenzia deve avvenire 3 giorni prima della data di inizio della fruizione dei permessi.

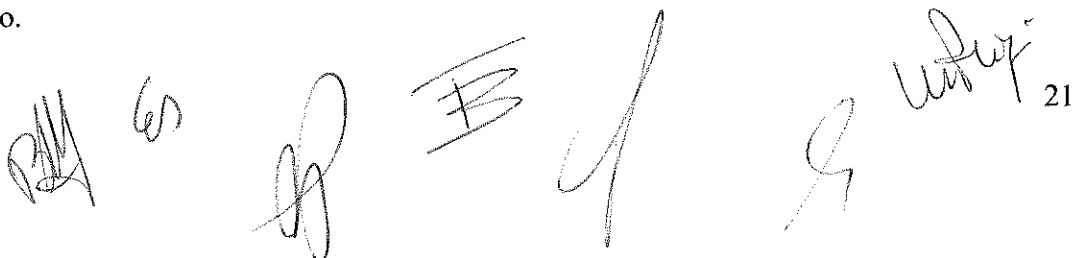
5. Al fine di sostenere il sistema di rappresentanza sindacale, di cui al precedente comma 1, viene messo a disposizione un monte ore annuo pari a 1ora per ogni 1700 ore lavorate dai lavoratori in somministrazione, arrotondando all'unità superiore le frazioni pari o superiori al 50 % (cinquanta per cento).

Ai soli fini di calcolo e semplificazione contabile, si conviene che il valore di tale ora è definito in 8,00 (otto/00) Euro. Le risorse così determinate assorbono integralmente quanto discende dalla norma di legge.

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 all'EBITEN il numero totale delle ore lavorate e il corrispondente importo, e provvedono inoltre al versamento di tale importo sul conto corrente bancario di cui all'art. 5.

L'EBITEN registra la provenienza delle risorse ed eroga entro il mese successivo alla data di ricevimento i contributi direttamente ai Rappresentanti sindacali provinciali e/o regionali interessati, secondo le indicazioni fornite dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL. La rappresentanza di cui al comma 1 è titolare dei diritti e delle prerogative previste dalla legge e dal presente Contratto.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

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

8. La rappresentanza sindacale di cui al comma 1, fruisce dei permessi sindacali retribuiti nei limiti della copertura assicurata dall'accantonamento nel Fondo costituito presso l'EBITEN con finalizzazione esclusiva.

Art 8 – Dirigenti sindacali

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

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

Art. 9 – Assemblea

1. I lavoratori in somministrazione hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro o al di fuori dello stesso, per la trattazione di problemi di ordine sindacale. Compatibilmente con le condizioni logistiche (agibilità dei locali, distanza dei lavoratori, ecc.) le assemblee potranno essere indette o presso le sedi delle filiali ApL o presso le sedi delle rappresentanze delle OO.SS.. Tali assemblee, salvo casi specifici da determinarsi di volta in volta, non potranno comunque svolgersi presso le sedi dell'Utilizzatore, a meno che non vi sia il consenso preventivo di quest'ultimo.

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

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

4. In attuazione di quanto disposto dall'art. 24, comma 2, del D.lgs. 276 del 10 settembre 2003, i lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale delle imprese utilizzatrici.

5. Per la partecipazione alle assemblee sindacali retribuite indicate ai precedenti commi 1 e 4, i lavoratori in somministrazione hanno diritto, annualmente, ad appositi permessi retribuiti in misura di 1 ora per ogni 160 ore ordinarie effettivamente prestate presso la stessa ApL.

6. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno inoltre diritto di indire assemblee, fuori dall'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dall'APL, per la discussione di argomenti di interesse sindacale e del lavoro, con la partecipazione di dirigenti sindacali esterni. Anche in questa ipotesi le ore di assemblea verranno considerate nel monte ore retribuito mensile.

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

Art. 10 – Bacheche

1. Le ApL mettono a disposizione delle rappresentanze di cui all'art. 7 e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie, bacheche per l'informazione sindacale, in ogni sede e filiale, in luogo facilmente accessibile.
2. Le Parti, inoltre, si incontreranno in fasi successive, al fine di esaminare la possibilità della creazione di bacheche elettroniche consultabili dai lavoratori attraverso i siti web aziendali.

Art. 11 – Contributi sindacali

1. L'ApL provvede alla trattenuta del contributo associativo sindacale, a favore delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta, mediante una lettera di delega sottoscritta, indicante l'organizzazione sindacale beneficiaria e l'ammontare del contributo.
2. Le Agenzie per il Lavoro, su richiesta del lavoratore interessato, si impegnano a consegnare allo stesso il modello di delega sindacale nella prima busta paga utile del lavoratore in somministrazione ovvero contestualmente alla consegna di copia del CCNL.

SICUREZZA SUL LAVORO

Art 12 – Igiene e sicurezza del lavoro

1. Le parti firmatarie intendono qui richiamare integralmente le norme attualmente vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro. In particolare è fatto riferimento alle disposizioni di cui al D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i.
2. Restano ferme le disposizioni previste all'art. 23 comma 5 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 e s.m.i circa gli obblighi di informazione generale nonché di formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature e ai dispositivi di protezione individuale.
3. In conformità a quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. i lavoratori sono informati, mediante il contratto di lavoro o la lettera di incarico, circa il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; sul nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS); sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione



dei luoghi di lavoro; sulle eventuali mansioni che comportino sorveglianza medica speciale; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP e ASPP), e del medico competente ove previsto.

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

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

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

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

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

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

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

PARTE SECONDA

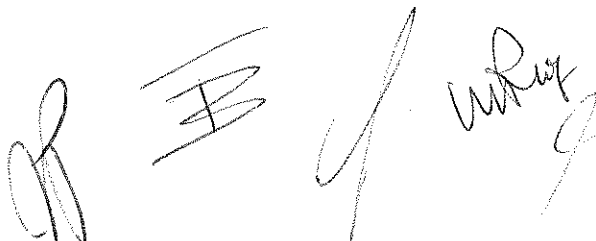
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 – Assunzione e Missione

1. L'assunzione del lavoratore in somministrazione, con contratto di lavoro stipulato a termine o a tempo indeterminato, deve risultare da atto scritto e deve contenere tutte le informazioni previste dalle disposizioni vigenti in materia, incluse quelle, espressamente riferite alla missione iniziale, di cui all'articolo 21 comma 1, lett. c) e), f), g) del D.Lgs. n. 276/2003, oltre a quanto stabilito dall'art. 12 del presente CCNL.
2. Nel caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato la lettera di assunzione dovrà inoltre specificare l'ammontare della Indennità di disponibilità di cui al successivo art. 20 del presente CCNL, per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione.
3. Nel caso di assunzione di lavoratori a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/2001, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'art. 5, commi 3 e 4. Sono fatte salve le previsioni di cui al comma 1-bis dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/ 2001, e commi 5-bis, 5-ter e 5-quater dell'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003.
4. Ad ogni eventuale ulteriore missione che intervenga nel corso del rapporto di lavoro instaurato, l'Agenzia per il Lavoro è tenuta a consegnare al lavoratore adeguata informazione sugli elementi del contratto di somministrazione stipulato di cui all'articolo 21 comma 1, lett. c), e), f), g) del D.Lgs. n. 276/2003, oltre a quanto stabilito dall'art. 12 del presente CCNL.
5. Le assunzioni possono essere effettuate anche con rapporti di lavoro a tempo parziale. Ad essi si applicano le disposizioni del presente contratto, in quanto compatibili con il D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni, e con le disposizioni del D.Lgs. n. 276/03.
6. Qualsiasi sia la tipologia di rapporto, all'atto dell'assunzione al lavoratore verranno consegnati¹:
 - a) apposito documento informativo relativo alla igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) documento informativo relativo agli interventi di carattere previdenziale ed assistenziale garantiti dall'EBITEN¹.



¹ In sede di prima applicazione del presente CCNL la documentazione di cui al comma 4 art. 13 verrà consegnata quando predisposta dall'EBITEN.



Art. 14 – Apprendistato professionalizzante

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

1. Rapporto di lavoro dell'apprendista: il contratto dovrà essere redatto in forma scritta e si applica con esclusivo riferimento ai lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni ex art. 4 comma 1 D.Lgs. n.167/2011.

E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 20 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003.

La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dalle norme del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, in conformità con quanto previsto all' art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 e all'17 del presente CCNL.

L'eventuale patto di prova ,da fissare in forma scritta, potrà essere apposto al momento dell'assunzione e la sua durata non potrà in ogni caso essere superiore a quella prevista dall'art. 16, lettera B), del presente CCNL per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato ed inquadrati nei gruppi omogenei di riferimento ,salvo che la disciplina collettiva applicata dall'utilizzatrice preveda per gli apprendisti periodi di prova di durata inferiore a quelli previsti dall'art. 16 del citato CCNL, poiché in tal caso dovranno allora essere applicati quelli di durata inferiore.

2. Piano formativo individuale: Il Piano formativo individuale determina, sulla base della disciplina del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice, il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione dovrà compiere per conseguire la qualifica prevista. Il Piano formativo individuale è predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'impresa utilizzatrice e al lavoratore e deve essere sottoposto (a mezzo raccomandata a/r o tramite posta certificata) al parere di conformità dell'EBITEN ex art. 5 del presente CCNL.

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

rispetto della normativa vigente.

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

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

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

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

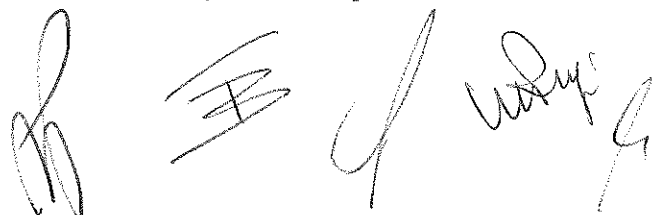
L'Agenzia per il Lavoro, prima di inviare in missione un apprendista, nomina il Tutor di Agenzia e richiede lo svolgimento di analogo adempimento all'utilizzatore.

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

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

Nelle ipotesi di apprendistato con unico utilizzatore, per ogni TDA, si prevede un limite di 25 apprendisti, qualora gli stessi svolgano il percorso formativo presso la stessa azienda e di 20 apprendisti negli altri casi.

Nelle ipotesi di apprendistato con più utilizzatori, per ogni TDA si prevede un limite di 18 apprendisti



qualora tutti svolgano il percorso formativo presso la stessa azienda, e di 10 apprendisti negli altri casi.

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

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

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

5. Durata dell'apprendistato: nelle ipotesi di apprendistato con unico utilizzatore la durata minima del contratto di somministrazione non può essere inferiore al periodo di apprendistato previsto dalla vigente disciplina del CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice, ferma restando l'ipotesi di assunzione diretta da parte dell'utilizzatore prima del termine dell'apprendistato.

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

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto di lavoro durante la missione il periodo di apprendistato si intende prolungato nelle modalità definite dalla disciplina del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal D.Lgs. n. 167/2011.

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

termine del periodo formativo. Contestualmente il nuovo termine deve essere comunicato all'EBITEN. 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.

Nelle ipotesi di apprendistato con più utilizzatori ciascuna Agenzia non può assumere un numero di apprendisti superiore al numero dei lavoratori qualificati in somministrazione assunti a tempo indeterminato. In mancanza di lavoratori assunti a tempo indeterminato, potrà comunque essere assunto un numero massimo di tre apprendisti.

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

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2 del D.Lgs. 167/2011, non è possibile recedere dal contratto durante il periodo di formazione qualora non sussista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del rapporto, fatto salvo quanto previsto nello specifico dalla disciplina di settore applicata all'impresa utilizzatrice.

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

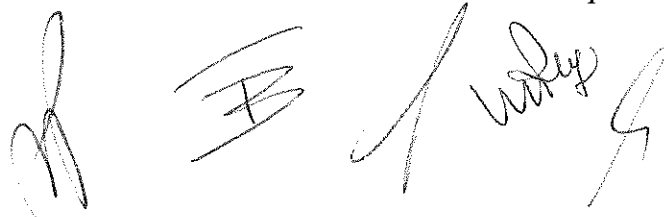
Nelle ipotesi di apprendistato su più utilizzatori, in caso di interruzione del percorso di apprendistato, l'Agenzia è tenuta a completare la prevista formazione trasversale, erogando per una mensilità ulteriore la retribuzione percepita nel corso della precedente missione.

Art. 15 – Inquadramento professionale

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

Area A: comprende i lavoratori sia amministrativi che tecnici che svolgono attività di elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi.

Area B: comprende i lavoratori che svolgono attività impiegatizie di concetto, gli operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche.



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

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

Art. 16 – Periodo di prova

A) Lavoratori a tempo determinato

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

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

3. Il periodo di prova è determinato come segue:

- nessun giorno per missioni di durata non superiore a 7 giorni di calendario;
- 1 giorno per ogni contratto superiore a 8 giorni di calendario fino ad un massimo di 12 giorni di prova per missioni fino a 6 mesi;
- 12 giorni + uno per ogni mese di missione eccedente i sei mesi.

Per giorno di prova si intende giorno di effettiva prestazione

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

B) Lavoratori a tempo indeterminato

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

Area A: 6 mesi di calendario

Area B: 50 giorni di servizio effettivo

Area C: 30 giorni di servizio effettivo

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

Art. 17 – Trattamento retributivo

1. Ai lavoratori è corrisposto un trattamento retributivo non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati allo stesso livello/categoria come definito dal CCNL applicato dalla impresa utilizzatrice. La retribuzione spettante al lavoratore è stabilita sulla base dei dati retributivi del CCNL applicato e della eventuale contrattazione di secondo livello.
2. La retribuzione viene liquidata ai lavoratori con periodicità mensile, non oltre il giorno 15 del mese successivo al mese di competenza.
3. La retribuzione dei lavoratori può essere determinata secondo:
 - a) un criterio di retribuzione oraria;
 - b) un criterio di mensilizzazione.
4. In caso di criterio di retribuzione oraria, la retribuzione del lavoratore è calcolata sulle ore lavorate e su quelle da retribuire contrattualmente (ferie, permessi, festività, malattia, infortunio, ecc.). La retribuzione oraria per il calcolo della retribuzione dovuta nel mese è determinata secondo la seguente formula:

retribuzione mensile / divisore orario mensile

Il divisore orario mensile è determinato con le seguenti modalità:

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

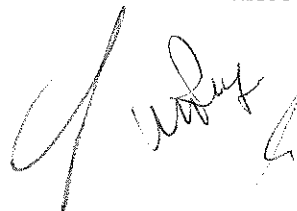
orario settimanale aziendale X 52 settimane / 12

- c) mensilizzazione.

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

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

5. Il divisore orario contrattuale previsto dal CCNL applicato nell'azienda utilizzatrice deve essere



utilizzato, ai fini della parità di trattamento, per la determinazione della retribuzione oraria, quale base di calcolo per la corresponsione di quote orarie aggiuntive alla retribuzione ordinaria (es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dal CCNL applicato e da specifiche normative, nonché in caso di trattenute di quote orarie.

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

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

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

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

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

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

8. Premi di produzione e di risultato. I premi di qualsiasi natura sono erogati in rapporto alla durata della missione, e con le medesime modalità previste per il personale dell'impresa utilizzatrice, salvo esplicita esclusione prevista dal CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice.

9. TFR. In deroga a quanto previsto dall'articolo 2120 c.c., come condizione di miglior favore, i ratei di TFR sono maturati anche per missioni inferiori a 15 giorni.

10. La liquidazione dei ratei, della tredicesima e della quattordicesima relativa all'intera missione, deve avvenire alle normali scadenze previste presso l'azienda utilizzatrice o alla cessazione del rapporto di lavoro se antecedente alle scadenze citate, sulla base del valore della retribuzione del mese in cui i ratei stessi vengono erogati.

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

ivi inclusa l'indicazione dei valori connessi ai ratei maturati.

Art. 18 – Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati

In linea con le norme e le indicazioni scaturenti dal Regolamento CE 800/2008, che prevede regimi particolari per le misure di incentivazione all'occupazione di lavoratori svantaggiati, molto svantaggiati e disabili, le Parti s'impegnano a sviluppare politiche attive tese a garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati.

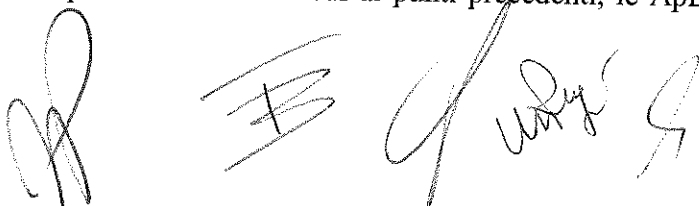
Le Parti identificano quali lavoratori svantaggiati, molto svantaggiati e disabili quelli appartenenti alle categorie previste all'art. 2, paragrafi 18, 19 e 20 del Regolamento (CE) 800/2008 e all'art. 4, comma 1, della L. n. 381/1991.

A tal fine, ferme restando le specifiche disposizioni di legge concernenti la somministrazione a tempo determinato, giusto quanto disposto dall'art. 8 della L. n. 148/2011 in materia di contrattazione collettiva di prossimità, le parti ivi legittimate potranno, con contrattazione collettiva territoriale o aziendale, realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione dei soggetti di cui al precedente periodo e riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro, nonché la classificazione e l'inquadramento del personale somministrato.

Le suddette intese dovranno operare nel rispetto delle seguenti condizioni:

- presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro;
- presenza di un documento informativo che descriva i termini e le modalità della deroga proposta al lavoratore al regime generale della somministrazione di lavoro;
- erogazione di interventi formativi idonei, privilegiando la formazione in ambienti produttivi di destinazione per il lavoratore o prossimi a essi, con espressa esclusione per i casi in cui il lavoratore abbia già una professionalità adeguata al lavoro proposto;
- individuazione e coinvolgimento di un tutor in possesso di adeguate competenze e professionalità per accompagnare il lavoratore nel percorso di inserimento o di reinserimento nel mercato del lavoro;
- assunzione del lavoratore, da parte dell'Agenzia per il Lavoro, con contratto di durata non inferiore a sei mesi.

In piena osservanza del principio della retribuzione proporzionata e sufficiente di cui all'articolo 36 della Costituzione ed in presenza delle specifiche intese di cui ai punti precedenti, le ApL potranno



operare in deroga al regime di parità di trattamento dei dipendenti in forza presso l'utilizzatore, prevedendo un iniziale inquadramento contrattuale dei lavoratori stessi di due livelli inferiore rispetto a quello spettante ai lavoratori addetti alle medesime mansioni, ovvero, in alternativa, operando una riduzione retributiva nella misura massima del 20% rispetto alla retribuzione spettante ai lavoratori addetti alle medesime mansioni.

Per rapporti di durata complessiva, anche per sommatoria, superiore a 12 mesi, il trattamento previsto al paragrafo precedente sarà portato ad un inquadramento contrattuale pari ad un livello inferiore rispetto ai lavoratori addetti alle medesime mansioni, ovvero, in alternativa, operando una riduzione retributiva nella misura massima pari al 15 % rispetto alla retribuzione spettante ai lavoratori addetti alle medesime mansioni.

Per rapporti di durata complessiva, anche per sommatoria, superiore a 24 mesi, il trattamento sarà pari a quanto contrattualmente previsto per i dipendenti addetti alle medesime mansioni in forza presso gli utilizzatori.

Art. 19 – Godimento delle ferie

Su richiesta del lavoratore che sia stato inviato in missione per almeno sei mesi, le ApL determinano il periodo di godimento delle ferie dopo aver verificato che esso non contrasti con le esigenze delle rispettive imprese utilizzatrici.

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

Art. 20 – Disponibilità

1. I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano attività presso aziende utilizzatrici, restano a disposizione dell'Agenzia per il Lavoro e hanno diritto a percepire, a titolo di indennità mensile di disponibilità, la somma di 700 (settecento) euro al lordo delle ritenute di legge, comprensiva del Tfr; tale indennità è divisibile in quote orarie ed è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso l'Agenzia per il Lavoro.

2. Qualora il lavoratore, a seguito dell'attività prestata nel mese percepisca una retribuzione lorda

inferiore all'importo mensile lordo stabilito a titolo di indennità di disponibilità, quest'ultima è corrisposta fino a concorrenza della stessa.

3. Il lavoratore, durante il periodo di disponibilità non può prestare alcuna attività per altre ApL ed è inoltre tenuto al rispetto degli obblighi di fedeltà e di non concorrenza di cui agli artt. 2105 e 2106 c.c..
4. Nei periodi di disponibilità il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro dei lavoratori diretti dell'unità locale da cui dipende, in quanto deve poter iniziare il lavoro dopo le 12 ore successive alla chiamata. Inoltre durante tali periodi il lavoratore deve garantire la propria disponibilità per eventuali interventi formativi.
5. Nella eventualità di mancato completamento della missione il lavoratore torna nella condizione di disponibilità fino a un nuovo successivo incarico.
6. I periodi trascorsi in disponibilità non sono utili ai fini della maturazione dei seguenti istituti: ferie, riposi, riduzioni di orario, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità e TFR.

Art. 21 – Termini di preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato

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

I) Fino a cinque anni di servizio compiuto:

Area A: 60 giorni di calendario;

Area B: 30 giorni di calendario;

Area C: 20 giorni di calendario.

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

Area A: 90 giorni di calendario;

Area B: 45 giorni di calendario;

Area C: 30 giorni di calendario.

III) Oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Area A: 120 giorni di calendario;

Area B: 60 giorni di calendario;

Area C: 45 giorni di calendario.

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

Art. 22 – Indennità sostitutiva del preavviso per lavoratori a tempo indeterminato

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso è dovuta dalla parte recedente una indennità equivalente a un importo giornaliero, ottenuto dividendo per 365 la somma delle retribuzioni e dell'indennità di disponibilità corrisposte degli ultimi 12 mesi, moltiplicato per i giorni di preavviso individuati all'articolo precedente.

In caso di rapporto di durata inferiore a 12 mesi, l'importo giornaliero sarà ottenuto dividendo per il numero di giorni (di calendario) di durata del rapporto la somma delle retribuzioni e dell'indennità di disponibilità complessivamente percepita nel periodo.

Art. 23 – Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato

1. In caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore rispetto alla data di scadenza prevista nel contratto iniziale o nelle successive proroghe, è stabilita una penalità di risoluzione in capo allo stesso; tale penalità viene calcolata in 1 giorno ogni 15 di missione residua non ancora effettuata, per un massimo di 7 giorni per i lavoratori inquadrati nell'area C, di 10 giorni per i lavoratori inquadrati nell'area B e 20 giorni per i lavoratori inquadrati nell'area A.

2. Tale disposizione non si applica ai rapporti di durata pari o inferiore a sette giorni.

Art. 24 – Obblighi del lavoratore in caso di malattia

1. In caso di malattia, il lavoratore deve avvertire l'ApL e l'utilizzatore entro il primo giorno di assenza e, non oltre il terzo giorno di calendario, deve comunicare all'ApL, secondo le modalità disciplinate dalla medesima, il numero di protocollo attribuito alla certificazione medica telematica, ovvero, trasmettere alla stessa e con le modalità da essa disciplinate, copia cartacea della certificazione di malattia nei casi di impossibilità alla trasmissione telematica della stessa (derivante da impedimento del medico del Ssn o con esso convenzionato ad utilizzare il sistema di trasmissione telematica), e di eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso o da medici privati ancora non abilitati all'invio telematico.

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

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

4. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle

ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

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

Art. 25 – Trattamento economico di malattia

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

a) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato

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

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

b) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato

Sono previsti gli stessi trattamenti economici stabiliti al precedente punto a) per i periodi di malattia intervenuta nel corso della missione.

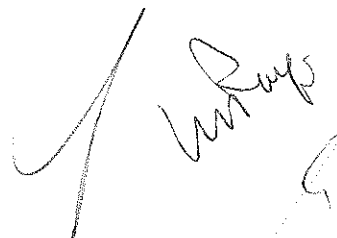
2. Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perdurando la malattia, il lavoratore ha diritto, nei limiti della conservazione del posto all'indennità di disponibilità contrattualmente prevista.

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

Art. 26 – Perdita del trattamento economico di malattia

1. Nei casi di esclusione dell'indennità di malattia INPS previsti dalla legge, è prevista altresì l'esclusione del trattamento economico di malattia posto a carico dell'Agenzia per il Lavoro .

2. Il mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie di reperibilità comporta, oltre all'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, comma 14, della L. n. 638/1983, l'adottabilità di provvedimenti disciplinari di cui al succ. art. 37.



Art. 27 – Periodo di comporta

1. Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.
2. La conservazione del posto è prolungata, a richiesta scritta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:
 - a) che siano esibiti dal lavoratore i regolari certificati medici;
 - b) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa senza retribuzione».
3. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento.
4. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto di lavoro stesso.

Art. 28 – Infortunio

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

Art. 29 – Trattamento economico di infortunio

1. Ai sensi dell'art. 73, DPR. n. 1124/1965, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.
2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente la misura del

100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

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

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

Art. 30 – Prestazioni integrative

Per i lavoratori in somministrazione, nei casi di malattia e di infortunio potranno essere previste delle prestazioni integrative a carico dell'EBITEN, entro la capienza finanziaria disponibile, e al lordo delle ritenute di legge. Le prestazioni sono erogate dall'EBITEN e la relativa modulistica è disponibile presso le sedi delle OO.SS. del presente CCNL nonché presso l'EBITEN. Le prestazioni individuate congiuntamente dalle associazioni sindacali all'atto della firma del presente contratto, che riguardano anche la tutela sanitaria e la mobilità territoriale, e che potranno essere oggetto di modifiche e di integrazioni, sono le seguenti:

a) TUTELA SANITARIA: l'EBITEN può riconoscere rimborsi e sussidi per far fronte alle spese sanitarie sostenute dai lavoratori, dai figli e dal coniuge fiscalmente a carico.

Tale prestazione viene erogata in costanza di missione nonché per i 120 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, nel caso in cui la missione sia superiore a 30 giorni o nel caso in cui sia superiore a 30 giorni la durata complessiva delle missioni svolte nell'arco di 120 giorni di calendario. A tal fine viene corrisposto un rimborso pari fino a un massimo del 100% del ticket sanitario.

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

b) TRATTAMENTO ECONOMICO AGGIUNTIVO PER INFORTUNI SUL LAVORO: l'EBITEN può riconoscere ai lavoratori in somministrazione, in caso di infortunio sul lavoro, un'indennità:

– per invalidità temporanea, conseguente a infortunio, che prosegua oltre la scadenza della missione con una diaria giornaliera fino a un massimo di 35 euro, erogata fino alla intervenuta guarigione e, comunque, non oltre un periodo massimo di 180 giorni;

– per invalidità permanente grave, conseguente a infortunio, pari o superiore al 60% con una somma

pari a fino a un massimo di 50.000 euro; la prestazione è erogata disponibile anche per invalidità permanenti, conseguenti a infortunio, dal 1% al 59% in misura proporzionalmente ridotta con la formula 50.000/60 moltiplicato i punti percentuali di invalidità;

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

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

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

Art. 31 – Interruzione della missione

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

- a) essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente Contratto, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, presso la medesima Agenzia per il Lavoro;
- b) partecipare a interventi formativi e di riqualificazione professionale nell'ambito di progetti aziendali e/o previsti dalla bilateralità.

Art. 32 – Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti

Al fine di consentire il trasferimento di informazioni utili a permettere un corretto e proficuo

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

Art. 33 – Indennità di maternità e diritto di precedenza

Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessi per cause non derivanti da dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa, nell'arco dei primi 210 giorni della stessa, e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è corrisposta una indennità, una tantum, di importo fino a un massimo di 1400 euro al lordo delle ritenute di legge a carico dell'EBITEN entro la capienza finanziaria disponibile e fino a un massimo di 200 (duecento) euro al lordo delle ritenute di legge a carico delle ApL come contributo aggiuntivo diretto da versare o rimborsare all'EBITEN.

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

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

Alle lavoratrici madri in costanza di una missione pari o superiore a 7 giorni e con un'anzianità di almeno 3 mesi, è riconosciuto inoltre, a carico dell'EBITEN, entro la capienza finanziaria disponibile, un contributo fino a un massimo di 80 euro mensili al lordo delle ritenute di legge per le spese di asilo nido fino al terzo anno di età del bambino.

Art. 34 – Diritto allo studio e alla formazione

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

2. Inoltre i lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato, o a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi, in costanza di missione, possono usufruire di ulteriori permessi per la frequenza di corsi o programmi di formazione professionale promossi o organizzati dall'Agenzia per il

Lavoro, dall'EBITEN o da strutture pubbliche, inerenti l'ambito professionale di impiego dei lavoratori.

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

Art. 35 – Proroghe

1. La durata massima di ciascuna missione è fissata in 36 mesi.

La materia delle proroghe dell'iniziale periodo di missione presso l'utilizzatore è di esclusiva competenza del presente Contratto Collettivo. Il periodo di missione iniziale può essere prorogato per un massimo di 6 volte fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione.

2. Il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore e deve essere formalizzato con atto scritto. Le proroghe, comunque non vincolate alla durata del periodo iniziale, sono da intendersi continuative. Resta inteso che il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle causali che lo hanno posto in essere. Ferme restando le previsioni contrattuali contenute nella disciplina collettiva applicata dalla Azienda utilizzatrice in merito alla stabilizzazione dei contratti di lavoro, il superamento della durata massima di cui al comma 1, può avvenire soltanto a condizione che intervenga l'assistenza delle Associazioni dei datori di lavoro e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL e comunque entro la durata massima di 42 mesi.

3. Ferme restando le previsioni contrattuali contenute nella disciplina collettiva applicata dalla Azienda utilizzatrice in merito alla stabilizzazione dei contratti di lavoro, qualora il lavoratore sia stato inviato in missione dalla medesima Agenzia per il lavoro presso il medesimo utilizzatore, nell'ambito di una o più missioni, per un massimo di 36 mesi complessivi, una nuova ulteriore missione può essere assegnata, fino al raggiungimento di una durata complessiva delle missioni pari a 42 mesi.

Art. 36 – Trasformazione del contratto a tempo indeterminato

Le associazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori firmatarie per discussione o per adesione il presente contratto riconoscono l'importanza ed il valore sociale dell'istituto della stabilizzazione come strumento indispensabile a valorizzare la professionalità delle risorse umane e a favorire l'inserimento stabile dei lavoratori in somministrazione.

In coerenza con gli obiettivi, indicati in premessa, di contribuire alla creazione di posti di lavoro di qualità, e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato, le Parti concordano che debba essere favorito l'inserimento del lavoratore a tempo indeterminato presso le imprese utilizzatrici.

A tali riguardo le Parti definiscono quanto appresso:

- a) riconoscimento al soggetto utilizzatore di un bonus "di inserimento stabile" nel caso di assunzione diretta a tempo indeterminato, anche parziale, qualora non derivante da obbligo contrattuale o di legge, dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa presso lo stesso utilizzatore e con la stessa ApL, per un periodo di almeno 36 mesi, anche non continuativi;
- b) l'incentivo viene determinato nella misura massima di 4.200 euro complessivi al lordo delle ritenute di legge, riproporzionato in presenza di prestazione di lavoro a tempo parziale, che viene posto a carico dell'EBITEN entro la capienza finanziaria disponibile, e finanziato con il contributo che le ApL versano all'EBITEN stesso;
- c) l'incentivo viene erogato all'utilizzatore direttamente dall'EBITEN, in rate mensili per dodici mesi, a condizione che, nel periodo di erogazione, il lavoratore, assunto con contratto a tempo indeterminato, e senza obbligo di prova, venga mantenuto in servizio per almeno dodici mesi, salvo i casi di cessazione per dimissione del dipendente, per licenziamento per giusta causa o disciplinare; al verificarsi di tali ipotesi, l'erogazione verrà interrotta a decorrere dal mese immediatamente successivo a quello di interruzione del rapporto di lavoro.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, intervenuto entro i primi 12 mesi di servizio del lavoratore, il bonus dovrà essere integralmente restituito all'EBITEN.

Il bonus di "inserimento stabile" verrà riconosciuto entro la capienza finanziaria disponibile.

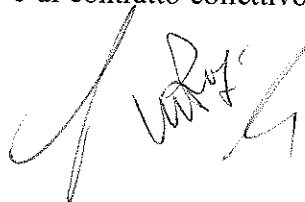
Tutte le modalità operative, anche in riferimento ai riflessi fiscali, verranno determinate nell'ambito del Regolamento di gestione dell'EBITEN entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

- d) con il medesimo obiettivo di contribuire alla creazione di posti di lavoro e di valorizzazione della professionalità dei lavoratori, le Parti stabiliscono che il medesimo bonus di "inserimento stabile", di cui ai punti precedenti, potrà essere riconosciuto ed erogato con le stesse modalità più sopra indicate, alla ApL che confermi a tempo indeterminato anche parziale i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore ai 36 mesi anche non continuativi.

Resta inteso che, in caso di assunzione a tempo indeterminato con prestazione a tempo parziale, l'incentivo riconosciuto sia al soggetto utilizzatore sia alla ApL, sarà ridotto alla metà.

Art. 37 – Norme disciplinari

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



lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.

2. L'Agenzia per il Lavoro provvede inoltre ad affiggere, nei locali della sede e degli uffici periferici, copia del presente CCNL o del codice disciplinare, in modo da consentire ai lavoratori somministrati di prendere conoscenza delle norme disciplinari specifiche delle Agenzie per il Lavoro.
3. In relazione alla particolare natura dell'attività, il datore di lavoro deve aver cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare ogni possibile equivoco circa le persone alle quali ciascun lavoratore è tenuto a rivolgersi in casi di necessità e dalle quali ricevere le disposizioni.
4. Il lavoratore deve svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, adottando comportamenti conformi ai civici doveri, e tali da non nuocere o cagionare danno o situazioni potenzialmente pregiudizievoli; deve osservare scrupolosamente l'orario di lavoro, nonché conservare la più assoluta riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.
5. L'inosservanza da parte del personale degli obblighi assunti in qualità di lavoratore dipendente, comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze, e secondo i principi della equità, della gradualità e della proporzionalità:
 - a) ammonizione verbale;
 - b) richiamo scritto;
 - c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
 - e) licenziamento disciplinare.
6. Tutti i provvedimenti disciplinari, ad eccezione dell'ammonizione verbale, possono essere comminati esclusivamente a seguito dell'espletamento delle procedure di cui all' art. 7 della L. n. 300/1970.
7. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente, non appena il datore di lavoro abbia ricevuto dall'impresa utilizzatrice gli elementi necessari per la formalizzazione dell'addebito.
8. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore e, in copia, all'impresa utilizzatrice, in forma scritta entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.
9. In caso di addebiti di particolare gravità, che possono prefigurare il provvedimento espulsivo di cui al precedente comma 5, lett. e), l'Agenzia per il Lavoro può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato.
10. Qualora nel corso della procedura sopra descritta, il rapporto di lavoro venga a cessare per scadenza del termine, i provvedimenti di ammonizione e di multa possono comunque essere adottati dal datore di

lavoro, fatte salve le possibilità di ricorso del lavoratore.

Art. 38 – Risoluzione del rapporto

a) Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

1. Qualora si verificano le condizioni per la risoluzione del rapporto a tempo indeterminato, per giustificato motivo oggettivo, l'Agenzia per il Lavoro può recedere dal contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2118, c.c., dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini di cui all'art. 21 del presente CCNL.

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

- mancanza di occasioni di missione per lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in disponibilità da un periodo superiore a 60 giorni;
- cessazione dell'attività dell'Agenzia per il Lavoro, anche a seguito di revoca dell'Autorizzazione ministeriale richiesta per l'esercizio.

Sono fatte salve le disposizioni di cui all'art. 7, della L. n. 604/1966 e di cui alla L. n. 223/1991.

b) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa

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

Costituiscono tipizzazioni di giusta causa:

- le gravi e reiterate violazioni (compresa la recidiva), punibili con sanzioni conservative, degli obblighi previsti dalle norme disciplinari;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione grave verso i superiori, il comportamento oltraggioso o gravemente inurbano, anche verso il personale dell'impresa utilizzatrice;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'impresa fornitrice/utilizzatrice o di terzi;



- l'esecuzione di lavoro nell'impresa utilizzatrice per conto proprio o di terzi senza il permesso del soggetto referente;
- l'assenza ingiustificata per oltre tre giorni consecutivi o cinque non consecutivi nell'anno solare.

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

Art. 39 – Diffusione del contratto

Le Parti convengono che copia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sarà resa disponibile, ai lavoratori in missione, presso ciascuna sede delle Agenzie per il Lavoro.

A tal fine si procederà alla stampa periodica dello stesso con i relativi costi a carico di SISTEMA LAVORO.

Art. 40 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL entra in vigore il giorno 1 (uno) gennaio 2013 (duemilatredici) e ha validità triennale.

Resta ferma la piena validità del presente Contratto fino al successivo rinnovo.

Art. 41 – Rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL (es. congedo parentale, comunicazioni alle OO.SS. ecc.) valgono, in quanto applicabili, le norme di Legge in vigore.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Nota in merito all'art. 17 – Trattamento retributivo

- Le Parti, ferma restando la parità di trattamento retributivo dei lavoratori in somministrazione, chiariscono che:

la modalità di determinazione del divisore orario mensile, di cui alla lettera b) comma 4, articolo 17, è applicabile anche nel caso in cui l'azienda utilizzatrice non adotti un orario di lavoro ridotto per effetto dell'assorbimento delle riduzioni di orario. Anche in tali casi il divisore è determinato applicando la seguente formula:

Orario settimanale aziendale X 52 settimane / 12

- Le Parti, altresì, valutate le possibili difficoltà di adeguamento alla nuova disciplina dettata dall'art. 17 CCNL pattuiscono, quale misura provvisoria in sede di prima applicazione, che la stessa diverrà obbligatoria per le Agenzie per il Lavoro solo a far data dal 1 gennaio 2013. Resta inteso che i rapporti di lavoro in essere alla data del 1 gennaio 2013, ancora retribuiti con il precedente sistema di calcolo e che proseguono successivamente, potranno essere gestiti con lo stesso sistema fino alla loro scadenza, escluse le eventuali proroghe, e comunque entro e non oltre il 30 giugno 2013.

Nota in merito all'art. 36 – Trasformazione del contratto a tempo indeterminato

- Le Parti chiariscono che le disposizioni di cui all'art. 36 del CCNL troveranno applicazione con riferimento esclusivo ai contratti di lavoro in somministrazione stipulati dopo l'entrata in vigore del CCNL. In ogni caso, i periodi di missione presso l'azienda utilizzatrice precedenti all'entrata in vigore del presente CCNL non vengono computati ai fini del periodo indicato dall'art. 36 CCNL.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the company and the union representatives.

ALLEGATO 1

MODELLO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI PER L'INTEGRITA' E LA SALUTE DEI LAVORATORI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE

Contratto di Somministrazione Lavoro _____ (di cui il presente modello fa parte integrante)

Impresa Utilizzatrice: _____

Mansione richiesta: _____ Qualifica: _____

1) L'informazione sui rischi per la sicurezza e la salute in generale viene erogata da:

Impresa di Somministrazione

Impresa Utilizzatrice

2) L'Impresa Utilizzatrice dichiara di aver effettuato, in data, la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n.626 e successive modifiche ed integrazioni e che da tale documento si evince che le mansioni richieste comportano:

a) sorveglianza medica speciale da espletarsi con visite mediche a carico dell'Impresa Utilizzatrice, con le seguenti periodicità:

Preventiva (per verificare l'idoneità del lavoratore) ed ove prevista:

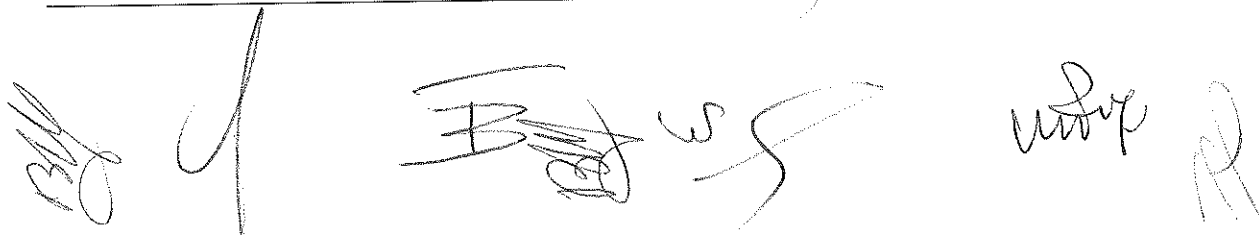
Semestrale

Annuale

Altra periodicità

b) rischi specifici quali:

Che sono stati adottati i seguenti accorgimenti tecnici per evitarli:



3) L'Impresa Utilizzatrice dichiara che conformemente a quanto previsto dal sopracitato D.Lgs. 626/1994 informerà il lavoratore di quanto descritto alle lettere a) e b) del soprascritto punto 2).

4) Sono altresì previsti, per la mansione specifica, i seguenti Dispositivi di Protezione Individuale, di cui l'utilizzatore darà al lavoratore l'addestramento all'uso:

5) Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST) il Sig.

6) Il Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione è il Sig.

7) Il Medico competente (ove possibile) è il Dr.

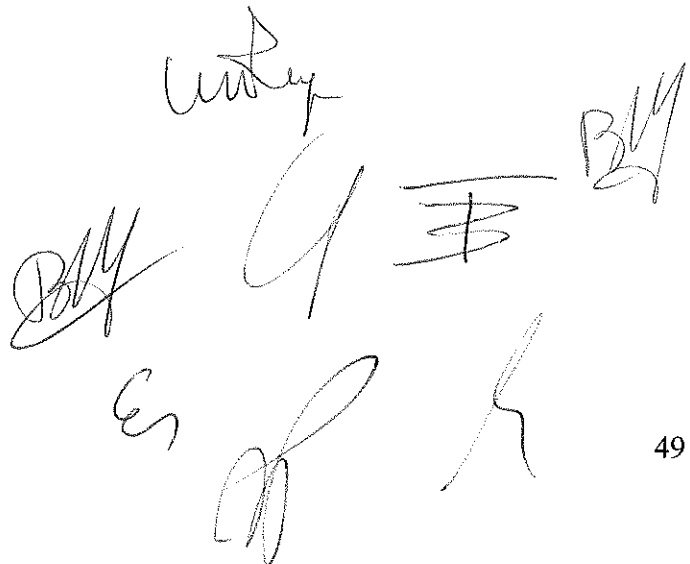
L'Azienda Utilizzatrice

Data,

Al Lavoratore:

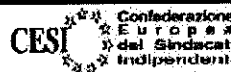
Per presa visione

.....



ALLEGATO 2

confisal



FESICA CONFSAL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGIANATO
VIA ANGELO EMO 89 00136 ROMA TEL FAX 0639739808 06 39726432 www.fesica.it e-mail segreteria@fesica.it

SEGRETERIA PROVINCIALE DI

AZIENDA.....

IL SOTTOSCRITTO.....

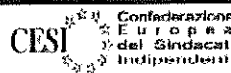
ABITANTE A.....PROV..... CAP.....

IN VIA.....

AUTORIZZA , AI SENSI DELLE NORME LEGALI E CONTRATTUALI E DELL'ART.1260 SS.CC. IL DATORE DI LAVORO A RITENERE MENSILMENTE SULLA BUSTA PAGA L'1% A TITOLO DI ISCRIZIONE SINDACALE CON RICHIESTA DI ACCREDITO SUL C/C INTESTATO ALLA FESICA CONFSAL PRESSO LA BANCA POPOLARE DI MILANO CODICE IBAN IT07D0558403205000000008121 TALE DELEGA DI RISCOSSIONE ANNULLA EVENTUALE ALTRA DELEGA CONSEGNATA AD ALTRO SINDACATO E SI INTENDE TACITAMENTE RINNOVATA, OVE NON VENGA REVOCATA CON LETTERA SCRITTA ALLA SEGRETERIA GENERALE ED AL DATORE DI LAVORO. IL SOTTOSCRITTO CONSENTE IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI A NORMA DI QUANTO PREVISTO DAL DEC.LEG.VO196/03

DATA.....FIRMA

confisal



FESICA CONFSAL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGIANATO
VIA ANGELO EMO 89 00136 ROMA TEL FAX 0639739808 06 39726432 www.fesica.it e-mail segreteria@fesica.it

SEGRETERIA PROVINCIALE DI

AZIENDA.....

IL SOTTOSCRITTO.....

ABITANTE A.....PROV..... CAP.....

IN VIA.....

AUTORIZZA , AI SENSI DELLE NORME LEGALI E CONTRATTUALI E DELL'ART.1260 SS.CC. IL DATORE DI LAVORO A RITENERE MENSILMENTE SULLA BUSTA PAGA L'1% A TITOLO DI ISCRIZIONE SINDACALE CON RICHIESTA DI ACCREDITO SUL C/C INTESTATO ALLA FESICA CONFSAL PRESSO LA BANCA POPOLARE DI MILANO CODICE IBAN IT07D0558403205000000008121 TALE DELEGA DI RISCOSSIONE ANNULLA EVENTUALE ALTRA DELEGA CONSEGNATA AD ALTRO SINDACATO E SI INTENDE TACITAMENTE RINNOVATA, OVE NON VENGA REVOCATA CON LETTERA SCRITTA ALLA SEGRETERIA GENERALE ED AL DATORE DI LAVORO. IL SOTTOSCRITTO CONSENTE IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI A NORMA DI QUANTO PREVISTO DAL DEC.LEG.VO196/03

DATA.....FIRMA

[Handwritten signatures]