Contratto **C**ollettivo **N**azionale di **L**avoro

per
la categoria delle Agenzie di Somministrazione
di lavoro

TESTO UNICO

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro.
L'anno 2019, il giorno 18 del mese di Giugno in Roma
Tra

FEDERDAT
CONFEDERAZIONE GENERALE EUROPEA DATORIALE

FEDERDAT, Confederazione Generale Europea datoriale rappresentata dal Presidente nazionale Luigi d'Oriano

AEPI

AEPI ASSOCIAZIONE EUROPEA DEI PROFESSIONISTI E DELLE IMPRESE, rappresentata dal presidente nazionale Cosimo Dinoi

FLAITS Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi rapp.ta dal segretario generale Andrea Orlando

CONSIL
confederazione nazionale sindacati lavoratori

CONSIL, Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori rappresentata dal segretario generale Gennaro Noto

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

SOMMARIO

PREMESSA GENERALE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, costituisce un elemento importante capace di adattarsi alle più diverse esigenze e a favorire la crescita della ricchezza nazionale. I principi cui si inspira il presente CCNL sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
- della valorizzazione del sistema della bilateralità;
- dell'incentivazione dei criteri meritocratici attraverso la previsione e l'inserimento di piani di premi di produzione ed efficienza e welfare aziendale; tali strumenti sono riconosciuti quali presidi di benessere e gratificazione dei lavoratori.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

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

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili fra loro.

SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE
TITOLO I: CONTRATTAZIONE

Art. 1Precisioni di coordinamento - PREMESSA

Tutte le previsioni che seguono, nella sfera relativa ad obiettivi, tutela e linee di azione troveranno concreta attuazione attraverso le norme espressamente destinate a disciplinare e favorire la contrattazione aziendale e la relativa costituzione di commissioni di *governance* e monitoraggio; ciò al fine di non rendere i principi fondamentali preposti alla tutela del lavoratori e le norme destinate all'elasticità del rapporti tra le parti, mere dichiarazioni di intento, ma attività concrete e pregnanti che favoriscano la sana crescita del lavoro secondo principio di legalità.

A tal fine di seguito si definiscono gli istituti e i concetti di riferimento:

A. **Contratto aziendale** – documento di integrazione e deroga della normativa afferente la regolamentazione del rapporto di lavoro come meglio definito e precisato al successivo articolo;

B. **Commissione di attestazione di regolarità** istituita presso la sede centrale di ciascuna delle associazioni costituenti, trattasi di commissione che certifica, a mezzo il rilascio di parere di conformità al contratto collettivo di qua e alla normativa generale di riferimento, la regolarità dei seguenti documenti: contratto aziendale, migrazioni da diverso CCNL, armonizzazioni contrattuali, atti di riallineamento, piani formativi del contratto di apprendistato, piani di produttività e piani welfare, pareri di indirizzo sulle attività delle commissioni di *Governance* istituite a mezzo i contratti aziendali. La commissione opera in favore di tutte le aziende iscritte a taluna delle associazioni datoriali sottoscrittrici del presente CCNL. Con specifico riferimento al contratto aziendale, il parere di conformità e favorevole della Commissione è condizione ai fini dell'eliminazione della indennità di migrazione contrattuale. Le richieste di ogni genere per quanto di competenza della commissione potranno essere inoltrate a mezzo Pec, email o telefonicamente per migliori indicazione ai recapiti disponibili sui siti ufficali delle associazioni.

C. **indennità di migrazione contrattuale** – indennità pari ad euro 130,00 annua per dipendente da erogarsi mensilmente o in unica soluzione con la mensilità di dicembre salvo approvazione e deposito di contratto aziendale. Tal importo lordo è sottoposto a trattamento previdenziale e costituisce somma che concorre a formare la retribuzione. Trattasi di un riconoscimento economico legato al cambiamento di CCNL in azienda. di contratto la specifica approvazione di contratto aziendale, atto specificatamente studiato per le peculiari esigenze e rapporti società datrice/lavoratori, costituisce strumento di certa amalgamazione di tutti gli interessi eliminando di certo ogni possibile sfasatura o brusca rottura tra le previsioni del precedenti CCNL e il presente documento.

D. **Commissione di *governance***- ogni contratto aziendale dovrà prevedere l'istituzione di una commissione di GOVERNANCE che abbia specifiche competenze sulle seguenti materie: tentativo di composizione bonaria delle liti di natura giuslavoristica a mezzo tentativo di conciliazione interno richiesto da una delle parti; monitoraggio e verifica dell'applicazione dei piani di produttività e di Welfare, ogni altra specifica richiesta di monitoraggio espressamente richiesta dalle parti sottoscrittrice del contratto aziendale, laddove sempre riconducibile agli obiettivi di produttività, welfare e composizione bonaria delle liti. La Commissione dovrà essere composta da il responsabile sindacale o suo delegato che ha sottoscritto il

contratto aziendale, il RSA o RSU aziendale, l'amministratore o il rappresentante legale della società/azienda o suo delegato individuato tra un professionista che operi stabilmente nell'interesse della società (consulente del lavoro, avvocato, dottore commercialista), e un rappresentate dell'associazione datoriale di categoria o un suo delegato.

La commissione si riunirà almeno una volta l'anno presso i locali aziendali o su convocazione tramite il responsabile sindacale di riferimento.

Art. 2Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale

Il presente contratto decorre dal 01 luglio 2019 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311. (mediante il codice W437 ovvero i codici delle rispettive associazioni)

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

Art. 3Lavoratori provenienti da altri CCNL

La migrazione da altro CCNL prevede il rispetto generali di criteri di legge e di buonsenso che verranno verificati dalla Commissione di attestazione di validità (V. art 1). Tuttavia, salvo previsioni specifiche contenute in apposito contratto aziendale in linea generale, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL. dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*.

In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

In ogni caso il dipendente avrà diritto all'indennità di migrazione contrattuale, salvo approvazione di contratto aziendale.

Art. 4Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti

non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).
La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Art. 5 Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale ed utilizzando le fonti disponibili.

Saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione sull'intero settore, disaggregato per età, genere, area geografica, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad esempio part-time).

b) la formazione e la riqualificazione professionale.

TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

Art. 6RSA

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

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

Art. 7DELEGATO SINDACALE TERRITORIALE

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

Art. 8PERMESSI

I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL hanno diritto ai necessari permessi e congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 70 ore annue.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali (R.S.A. o R.S.U.) hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari 2 ore all'anno per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti, e pari a 12 ore mensili nelle aziende di dimensioni maggiori che occupano fino a 3000 dipendenti. I permessi di cui sopra spettano ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende della prima tipologia, e ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende appartenenti alla seconda categoria.

Per usufruire dei permessi occorre in ogni caso un preavviso scritto di 24 ore, da presentare tramite la federazione territoriale ovvero l'organizzazione sindacale di appartenenza.

I titolari dei permessi retribuiti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 giorni annui. Per la fruizione di tali permessi è richiesto un preavviso scritto di 3 giorni, da presentare tramite le rappresentanze sindacali dell'azienda.

Infine, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali o funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

Art. 9Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 10 Assemblea

Nella unità produttiva in cui siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché, nei limiti di 13 ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

La convocazione sarà comunicata entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSU.

Art. 11 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 12 Trattenuta contributi sindacali

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

La **bilateralità** si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

Art. 13 Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV (cod. LAV1) costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Art. 14 Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

a) formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
g) costituzione della banca dati delle RSU;
h) costituzione della banca dati delle RLS;
i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative

l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;

n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;

o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti;

p) Costituzione della commissione di attestazione di validità che avrà durata quinquennale

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Art. 15 Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzione in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n.. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;

b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;

c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142,

d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

Art. 16 Finanziamento Enti Bilaterali

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.

Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo, corrisposto per ciascuna mensilità prevista dal CCNL e rientrante nella retribuzione di fatto.

NOTA A VERBALE

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Art. 17 Strumenti nazionali

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
3) l'Osservatorio Nazionale;
4) la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 18 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Commercio, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 19 Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro

di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;

4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per

l'attuazione dei compiti sopraindicati.
Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 20 Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato e apprendistato.

Art. 21 Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.
A tal fine:

a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte 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 dalla presente Sezione prima del contratto;
b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.

c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 22 Commissione Paritetica Nazionale: procedure

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale ne legale.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Art. 23 RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa ;

- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione ;
- metodologie sulla valutazione del rischio ;
- metodologie minime di comunicazione ;

I corsi di formazione sono organizzati dell'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.

Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

Art. 24 RLST

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

Art. 25 Organismi paritetici

La parti danno atto di aver costituito all'interno dell'Ente Bilaterale nazionale, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e

ad altre amministrazioni nazionali competenti;

- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO
CAPO I. LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO

Art. 26 FORMAZIONE DI BASE

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

Art. 27 FORMAZIONE "ON THE JOB"

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

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

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

Art. 28 FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

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

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

Le iniziative formative realizzate nell'ambito del quadro di politiche così definito hanno il fine di garantire la trasversalità e la trasferibilità delle conoscenze e delle abilità acquisite.

A tal fine saranno da prevedere percorsi di formazione e accompagnamento che facciano riferimento ad ampi modelli organizzativi, tecnologici ed operativi.

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

Art. 29 PLACEMENT

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

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

Art. 30 FORMAZIONE CONTINUA E PERMANENTE

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

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

I destinatari delle iniziative di formazione continua sono:

- lavoratori in missione, che abbiano maturato almeno due mesi di lavoro negli ultimi dodici. Tali lavoratori hanno diritto a chiedere un periodo di Congedo Retribuito per la Formazione per partecipare al corso formativo: nel periodo di congedo al lavoratore/trice è garantita la retribuzione e la contribuzione previdenziale a carico della bilateralità;
- lavoratori in missione che vogliono partecipare ad un corso formativo al di fuori dell'orario di lavoro e nel limite dell'orario previsto nel seguente punto 3;

I destinatari delle iniziative di formazione permanente sono:

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

Il finanziamento di dette iniziative avverrà attraverso l'erogazione di un "bonus formativo" che permette ai beneficiari finali di disporre di un finanziamento per accedere ad un corso formativo da loro individuato. Per tali iniziative verrà implementato un catalogo nazionale "bonus formativo" alimentato dalle proposte di enti accreditati e dalle CST, opportunamente vagliate, sulla base di macroaree tematiche/settoriali precedentemente individuate dalle stesse CST. La presentazione della domanda del "bonus formativo" è vincolata all'attestazione di almeno una Organizzazione Sindacale sulla base di una regolamentazione tra le Parti.

CAPOII: LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO

Art. 31 QUALIFICAZIONE

Attività formativa finalizzata al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per l'acquisizione di competenze aggiuntive rispetto a quelle

possedute all'atto dell'assunzione. In particolare il rafforzamento della posizione lavorativa nella qualificazione professionale, anche per il tramite del bilancio delle competenze si raggiunge con: l'acquisizione e l'integrazione di competenze di base e trasversali; lo sviluppo delle competenze professionali; lo sviluppo delle competenze professionali unitamente agli addetti in forza all'utilizzatore; l'acquisizione di competenze specialistiche.

Art. 32 RIQUALIFICAZIONE

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

Art. 33 FORMAZIONE CONTINUA

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

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

I destinatari delle iniziative di formazione continua sono i lavoratori in missione anche in apprendistato. Tali iniziative sono ammesse per l'acquisizione di brevetti professionali e percorsi formativi con certificazione delle competenze, rilasciata da soggetti accreditati/ autorizzati dal sistema del lavoro.

Art. 34 CALENDARIO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

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

- 48 ore settimanali;
- 9 ore giornaliere.

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

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

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

Le parti firmatarie, le ApL e il sistema di rappresentanza unitario dei lavoratori in somministrazione possono confrontarsi in sede territoriale allo scopo di comprendere le

esigenze e i fabbisogni formativi, utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio Nazionale, nonché quelli offerti da istituzioni regionali e locali.
I progetti formativi concordati tra le parti a livello territoriale nell'ambito delle CST, sono classificati quali progetti di particolare rilevanza.

CAPO III: APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE IN SOMMINISTRAZIONE

Art. 35 Rapporto di lavoro dell'apprendista

L'apprendista viene assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia mediante un contratto di apprendistato professionalizzante, svolto secondo un percorso formativo eseguito presso il medesimo utilizzatore e redatto in forma scritta, sulla base di quanto previsto in materia dal Testo Unico sull'apprendistato.
La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dalle norme del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice, in conformità con quanto previsto dall'articolo 20, comma 1, del D.lgs. 276/2003 e dagli articoli 28 e 30 del presente contratto.
L'eventuale patto di prova potrà essere apposto al momento dell'assunzione secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore.

Art. 36 Piano Formativo individuale

Il Piano Formativo individuale determina, sulla base dalla disciplina dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione deve compiere per conseguire la qualifica prevista. Il Piano Formativo individuale è predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore/trice e deve essere sottoposto al parere di conformità presso un Ente bilaterale entro 30 giorni dall'inizio della missione.
Il parere di conformità (che dovrà essere espresso entro 30 giorni) dovrà far riferimento alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, alla ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento, alla coerenza del Piano Formativo con la qualifica proposta.
A fronte di specificate motivazioni la tecnostruttura può richiedere all'Agenzia integrazioni o riformulazioni del Piano Formativo presentato, sospendendo i tempi previsti per il parere di conformità.
In caso di mancata risposta da parte dell'ente bilaterale entro il termine di 30 giorni, il Piano Formativo si intende approvato.
Il Piano Formativo individuale deve riportare tutto il percorso formativo necessario ai fini dell'attribuzione della prevista qualifica professionale e deve essere inviato dall'ente bilaterale, per conoscenza, alle CST competenti per territorio secondo modalità definite successivamente dalle Parti.
L'ente bilaterale, sulla base del presente accordo, elabora un Report semestrale sull'apprendistato.

Art. 37 Tutor

Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore/trice 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 (TDA) e richiede lo svolgimento di analogo adempimento all'utilizzatore.
Il Tutor nominato dall'utilizzatore deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel Piano Formativo individuale e che possiedono competenze adeguate ed un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
Il Tutor di Agenzia (TDA), individuato nel Piano Formativo, è un dipendente o un consulente dell'Agenzia per il Lavoro.
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.
Ogni Tutor di Agenzia può seguire fino ad un massimo di 50 apprendisti nel loro percorso di qualificazione.

Art. 38 Formazione dell'apprendista

L'Agenzia per il Lavoro è responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi e, per mezzo del Tutor diretto di Agenzia (TDA), compie le seguenti attività:
a) definisce, prima dell'avvio in missione e di comune intesa con il lavoratore/trice e l'impresa utilizzatrice, il Piano Formativo individuale che deve essere sottoposto alla valutazione dell'ente bilaterale per la relativa verifica di conformità;
b) comunica al lavoratore/trice, prima dell'inizio della missione, il tutor nominato nell'impresa utilizzatrice;
c) svolge, con cadenza semestrale e dandone conseguente comunicazione all'utilizzatore, un colloquio con l'apprendista per verificare l'effettiva attuazione del Piano Formativo, lo sviluppo delle sue capacità professionali e personali, le difficoltà incontrate, gli eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato;
d) attesta periodicamente l'effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore al temine del periodo di apprendistato svolto presso di esso, attribuisce specifica qualifica professionale.
Al termine del periodo di apprendistato l'Agenzia attesterà, sulla base di un parere concordato tra i tutor, l'avvenuta formazione dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualifica professionale.
L'Agenzia è tenuta a comunicare, entro 5 giorni all'ente bilaterale, i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica. Tale comunicazione deve essere inviata per conoscenza alla CST competente per territorio secondo modalità definite successivamente dalle Parti.
La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job ed in affiancamento al tutor aziendale.

Art. 39 Durata del periodo di apprendistato

Non è consentito recedere dal contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato prima della scadenza del periodo di apprendistato previsto dalla vigente

disciplina del CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice, ferma restando l'ipotesi di recesso per giusta causa o giustificato motivo.
In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto di lavoro durante la missione, il periodo di apprendistato si intende prolungato nelle modalità definite dalla disciplina del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal Testo Unico sull'apprendistato.
Lo spostamento del termine finale del periodo di apprendistato deve essere comunicato per iscritto all'apprendista almeno 30 giorni prima della scadenza del termine iniziale, con indicazione del nuovo termine del periodo formativo. Contestualmente il nuovo termine deve essere comunicato alla CST di competenza.
I periodi superiori a 30 giorni, utili ai fini del prolungamento del periodo di apprendistato, devono essere comunicati all'apprendista entro 30 giorni dalla loro maturazione.
A decorrere dal rinnovo contrattuale, in caso di interruzione del periodo di apprendistato che non sia riconducibile ad ipotesi di giusta causa, giustificato motivo soggettivo o chiusura aziendale, l'utilizzatore è tenuto a rimborsare in ogni caso l'intera retribuzione piena, ovvero quella prevista per la qualifica professionale di riferimento, per il periodo di apprendistato residuo.
Le Parti escludono espressamente l'applicazione della indennità di disponibilità propria dei lavoratori già qualificati assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro.

Art. 40 Obbligo di conferma

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

Art. 41 Recesso

L'Agenzia per il Lavoro può recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, comunicando per iscritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni a decorrere dal termine del periodo di formazione, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile.
In caso di mancata comunicazione del recesso, il rapporto dell'apprendista prosegue alle dipendenze dell'Agenzia per il Lavoro come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
Ai sensi di quanto previsto dell'articolo 2 del Testo Unico, non è possibile recedere dal rapporto e dal contratto durante il periodo di formazione qualora non sussista la medesima giusta causa o il medesimo giustificato motivo di risoluzione del rapporto e del contratto.

Art. 42 Pareri e monitoraggio territoriale

L'ente bilaterale, su eventuale proposta delle Parti stipulanti, può integrare i profili formativi previsti dal Repertorio delle Professioni ISFOL.
Le Commissioni Sindacali Territoriali (CST) svolgono un ruolo di informazione, confronto e controllo. Sono tenute ad una costante attività di monitoraggio sulle modalità di attuative dei percorsi di apprendistato, in conformità quanto previsto dai piani formativi individuali.
Con riferimento ai compiti delle Commissioni Sindacali Territoriali (CST) le Parti, congiuntamente all'ente bilaterale, elaboreranno specifica regolamentazione al fine di garantirne l'operatività.

TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE

Art. 43 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV – una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 – 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV – nonché dei relativi imprenditori iscritti – in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) <u>assistenza in forma diretta</u>, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata – direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) – al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo www.ceserepozzo.org;

b) <u>assistenza in forma indiretta</u>, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV.

Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico

dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo anticipatamente in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore, entro e non oltre il giorno 16 (sedici) di ogni mese.
Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:
• ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;
• ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

Art. 44 Fondo di previdenza complementare

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale nazionale) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

Art. 45 Formazione continua

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 46 Welfare aziendale sperimentale

L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è realizzata mediante la contrattazione di secondo livello, che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di maggiore innovazione, di qualità, di redditività.
Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.
Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
Le Parti concordano sull'opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sull'eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolanti sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possano rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo. Le misure di Welfare aziendale, che potranno sostituire in parte o nella totalità il premio di risultato, terranno conto delle esigenze dei lavoratori e dell'organizzazione aziendale in quanto volte a migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, migliorando al contempo

la qualità della loro vita personale e familiare con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria.
Ai sensi dell'art. 51, comma 2 lett.f, f-bis, f-ter e comma 3 del TUIR, di seguito sono elencati in via esemplificativa gli strumenti di welfare aziendale non soggetti a regime fiscale e contributivo, fruibili in alternativa a premi di risultato in forma monetaria.

OPERE E SERVIZI PER FINALITA' SOCIALI:

- Soggetti beneficiari : dipendenti e familiari anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:
  - strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
  - pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio(e non direttamente al lavoratore);
  - possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
  - documento di legittimazione nominativo (voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);

FINALITA	SERVIZI
EDUCAZIONE e ISCRIZIONE	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingua) - Servizi di orientamento allo studio
RICREAZIONE	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv... - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani... - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazioni di viaggi, soggiorni e vacanza - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli...)
ASSISTENZA SOCIALE	- Assistenza domiciliare

	- Badanti - Case di riposo (R.S.A)
ASSISTENZA SANITARIA	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
CULTO	- Pellegrinaggio (pacchetti completi)

- SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE ED ASSISTENZA A FAMILIARI, ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI.

  - Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico;
  - Modalità di erogazione:
    - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
    - E' ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione;
    - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
    - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE, ANCHE IN ETA' PRESCOLARE	- Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare media e superiore - Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	- Doposcuola o Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri)
LUDOTECHE E CENTRI ESTIVI E INVERNALI	- Spese per frequentazioni di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche

BORSE DI STUDIO	- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
SERVIZI DI ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI ▪ Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) ▪ Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua- è richiesta certificazione medica)	- Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo - Case di cura

- BENI E SERVIZI IN NATURA

  - **Soggetti beneficiari**: dipendenti;
  - **Modalità di erogazione:**
    - Beni e Servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati;
    - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
    - Documento di legittimazione nominativo (c.d voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

ESEMPLIFICAZIONI
- Buoni Spesa per generi alimentari - Buoni Spesa per shopping (es. commercio elettronico) - Buoni Spesa per acquisti vari - Buoni Carburante - Ricariche telefoniche

- SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEL POSTO DI LAVORO.

  - Soggetti beneficiari: dipendenti;
  - Modalità di erogazione: (NON E' AMMESSA L'EROGAZIONE IN DENARO);
  - Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'articolo 1, commi da 182 a

189, L. 208/2015 e dal D. M. 25 marzo 2016, così come modificati dall'art. 55, D.L. 24 Aprile 2017, n.50, e successive modificazioni.

Indicatori

Per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale e/o aziendale, anche al fine della determinazione del premio di risultato da questa prevista, le Parti faranno prioritariamente riferimento a indicatori volti alla misurazione e alla verifica degli incrementi di Produttività, Qualità, Redditività, Efficienza e Innovazione.

Tuttavia i premi saranno oggetto di tassazione agevolata qualora strettamente correlati a miglioramenti misurabili e verificabili in modo obiettivo, attraverso il riscontro ad indicatori numerici ovvero altri indicatori appositamente individuati, secondo criteri che potranno consistere: nell'aumento della produzione, in risparmi dei fattori produttivi, nel miglioramento della qualità dei prodotti/servizi e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro o il ricorso al lavoro agile, come modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato.

Ai fini della detassazione è necessario che, nell'arco di vigenza contrattuale, siano realizzati gli incrementi di almeno due degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati e, che l'incremento possa essere verificato attraverso indicatori individuati ad hoc al fine di soddisfare l'eterogeneità dei contesti aziendali.

Ai sensi dell'Art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, è necessario che siano introdotti almeno due interventi selezionati dalle aree tematiche della genitorialità, della flessibilità organizzativa o del welfare aziendale di cui all'art. 3 del Decreto Interministeriale del 12/09/2017, di seguito dettagliatamente elencate:

GENITORIALITA'	**FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA**	**WELFARE AZIENDALE**
▪ Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità	▪ Lavoro agile	- Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving
▪ Estensione del congedo parentale, in termini temporali e /o di integrazione della relativa indennità	▪ Flessibilità oraria in entrata e in uscita	- Convenzioni con strutture per servizi di cura
▪ Previsione di nidi d'infanzia/asili nido/ spazi ludico ricreativi aziendali o interaziendali	▪ Part-Time	Buoni per l'acquisto di servizi di cura
▪ Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità	▪ Banca delle ore	
▪ Buoni per l'acquisto di servizi	▪ Cessione	

di baby sitting	solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti	

Il Contratto aziendale dovrà riguardare un numero di dipendenti che sia pari o superiore al 70% della media dei lavoratori dipendenti occupati nell'anno civile precedente a quello in cui è presentata la domanda di accesso al beneficio e il datore di lavoro dovrà rispettare le condizioni ex art. 1, c. 1175 L. 296/2006.
Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.
Al fine della validità, i suddetti accordi collettivi, contenenti gli indicatori degli incrementi, dovranno essere depositati presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, territorialmente competente, ai sensi di quanto previsto dal D.I. del 25 marzo 2016, con modalità esclusivamente telematiche, entro i 30 giorni successivi alla sua sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni contenute nel Decreto citato.
In ultimo, le Parti stipulanti gli accordi territoriali e/o aziendali, potranno affidare all' Osservatorio Nazionale istituito presso l'Ente Bilaterale, il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali. Altresì l'Osservatorio dovrà monitorare ed analizzare i premi di risultato al fine di promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di II livello con vantaggi su produttività, redditività, qualità ed efficienza, al fine del godimento delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa su richiamata.

Art. 76 Welfare contrattuale sperimentale

In ogni caso ogni azienda che aderisca all'applicazione del presente contratto dovrà prevedere, entro l'anno dall'applicazione del presente CCNL, almeno euro 100 da destinarsi al lavoratore in forme di welfare, sopra elencati in via esemplificativa.
Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, in forza al 31 dicembre di ciascun anno, con contratto a tempo indeterminato (anche in apprendistato), a tempo determinato, che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre).
I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.
Il valore suindicato - che non può essere monetizzato - si aggiunge all'eventuale "piano welfare" già presente in azienda, sia esso previsto da un accordo aziendale piuttosto

che fornito unilateralmente dall'azienda tramite regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, derivanti da accordi collettivi.
Al fine dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le RSU, ove esistente, ovvero con gli stessi lavoratori, per individuare, tenuto conto delle esigenze dei medesimi, dell'organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.
L'Ente bilaterale fornirà adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitora l'applicazione nel territorio di riferimento.
Le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 47 Classificazione del personale

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

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

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

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

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

Art. 48 Inquadramenti

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

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

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

Costo del lavoro e scheda di rilevazione dati

Gli strumenti di raccolta dati delle Agenzie dovranno prevedere, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, la presenza di campi di compilazione per la raccolta dei seguenti elementi: CCNL applicato, mensilità aggiuntive, integrativo aziendale, orario di lavoro settimanale, presenza di turnazione e tipologia di turno, ore ferie, rol ed ex-

festività annuali, retribuzione delle pause, elementi diretti della retribuzione (paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità) e loro incidenza sugli elementi differiti, premi presenza, indennità varie, premi di risultato, maggiorazioni per ore straordinarie e per turno.
Il contratto individuale di lavoro deve obbligatoriamente essere compilato sulla base di tali elementi rilevati dall'Agenzia nonché riportare la modalità di calcolo della retribuzione definita e comunicata (paga oraria o mensilizzata).

CAPO II: ASSUNZIONE

Art. 49 Assunzione a tempo determinato

1. L'assunzione deve risultare da atto scritto, essere formalizzata nel contratto di lavoro in somministrazione e deve contenere i seguenti requisiti:
a) L'indicazione dell'ApL e gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dalMinistero del Lavoro;
b) L'indicazione dell'impresa utilizzatrice;
c) L'indicazione del gruppo di inquadramento di appartenenza;
d) L'indicazione della mansione che espleterà presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento;
e) L'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso;
f) L'eventuale previsione della penalità massima di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore/trice rapportata alla durata della missione residua;
g) Il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione;
h) L'orario di lavoro;
i) Il riferimento al CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice;
j) L'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono e almeno: paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di produzione o risultato;
k) L'indicazione del contratto integrativo di secondo livello, ove esistente;
l) La data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
m) L'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore/trice nonché le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente;
n) Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi di cui all'articolo 23, comma 5, del D.Lgs. 276/03 siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro in somministrazione ne contiene la relativa indicazione;
O) L'autorizzazione da parte del lavoratore/trice in somministrazione all'ApL ad utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro. L'autorizzazione deve prevedere altresì la liberatoria al trattamento dei dati personali dei lavoratori in favore della bilateralità di settore.

Nella lettera di assunzione vengono inoltre specificate:
a) L'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'articolo 5, comma 2, lettera c) del D.Lgs 276/03, specificando gli estremi del versamento e della banca presso la quale è stato effettuato il deposito, ovvero della banca, assicurazione o intermediario finanziario presso il quale è stata accesa la fideiussione per le Agenzie che hanno ottenuto l'autorizzazione a tempo indeterminato.
b) L'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento dell'ApL, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore/trice del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;
c) L'assunzione da parte dell'ApL dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore/trice del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
d) L'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare alla ApL gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori in somministrazione nonché l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare alla ApL stessa i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
e) La residenza o il domicilio.

Art. 50 Assunzione a tempo indeterminato

1) Per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato dalla ApL sono previsti sia il contratto di lavoro quadro che la lettera di assegnazione a ogni singola missione.
2) Il contratto di lavoro quadro dovrà contenere:
a) l'indicazione della ApL con gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dalMinistero del Lavoro;
b) l'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'articolo 5, comma 2, lettera c) del D.Lgs 276/03, specificando gli estremi del versamento o della fideiussione;
c) l'indicazione del gruppo di inquadramento di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 28 del presente CCNL;
d) l'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso;
e) l'indicazione della misura della indennità di disponibilità;
f) il rinvio al presente CCNL e, per i periodi effettuati in missione, il rinvio a quello degli utilizzatori;
g) nella lettera di assunzione devono essere specificati la residenza o il domicilio;
h) l'autorizzazione da parte del lavoratore/trice in somministrazione all'ApL a utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro. L'autorizzazione deve prevedere altresì la liberatoria al trattamento dei dati personali dei lavoratori in favore della bilateralità di settore.
3) La lettera di assegnazione, per ogni singola missione, deve contenere:
a) i motivi per i quali si ricorre alla somministrazione di lavoro solo in caso di somministrazione a tempo indeterminato;
b) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;
c) l'indicazione dellamansione che espleterà presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento;
d) il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione;
e) l'orario di lavoro;

f) il riferimento al CCNL applicato e al contratto integrativo di secondo livello, ove esistente;
g) l'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono e almeno: paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di risultato;
h) la data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, ferma restando la possibilità di variare l'assegnazione del lavoratore/trice ad altra missione prima della scadenza del termine;
i) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore/trice nonché le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente.

CAPO III: PERIODO DI PROVA

Art. 51 Periodo di prova

A) Lavoratori a tempo determinato
È consentito apporre un periodo di prova per ogni singola missione; nel caso di successive missioni intervenute entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro precedente, presso la stessa impresa utilizzatrice e con le medesime mansioni, non è consentito apporre il periodo di prova. Anche in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato il periodo di prova non deve essere apposto.
La previsione del periodo di prova deve risultare per iscritto nel contratto di prestazioni di lavoro in somministrazione.
Il periodo di prova è determinato in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dall'inizio della missione.
In ogni caso il periodo di prova non può essere inferiore a 1 giorno e superiore a 11 per missioni fino a 6 mesi nonché a 13 per quelle superiori a 6 mesi ed inferiori a 12 e 30 giorni di calendario nel caso di missioni che prevedano un contratto di assunzione pari o superiore a 12 mesi. Resta inteso che per le missioni di durata inferiore a 15 giorni può essere stabilito un solo giorno di prova. Le frazioni inferiori a 15 giorni si arrotondano all'unità superiore.
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/trice spetta la retribuzione per le ore lavorate.
B) Lavoratori a tempo indeterminato
Ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo indeterminato si applicano nello specifico i seguenti periodi massimi di prova:
- Gruppo A: 6 mesi di calendario;
- Gruppo B: 50 giorni di servizio effettivo;
- Gruppo C: 30 giorni di servizio effettivo.

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

CAPO IV: MALATTIE E INFORTUNI

Art. 52 Trattamento economico di malattia

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

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

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

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

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

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

Art. 53 Perdita del trattamento economico di malattia

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

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

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

Art. 54 Periodo di comporto

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

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

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

a) che siano esibiti dal lavoratore/trice i regolari certificati medici;

b) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa senza retribuzione».

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento.
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. 55 Obblighi del lavoratore/trice in caso di malattia

Il lavoratore/trice, non oltre il terzo giorno di calendario, deve consegnare o far pervenire alla ApL il certificato medico (protocollo) attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa.
In caso di prolungamento del periodo di malattia il lavoratore/trice ha l'obbligo di far pervenire, entro 24 ore e con le stesse modalità di cui al punto precedente, la successiva certificazione medica.
Il lavoratore/trice assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore/trice è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato alla ApL.

Art. 56 Infortunio

Le ApL sono tenute ad assicurare presso l'Inail, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i lavoratori in somministrazione soggetti all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore/trice deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore/trice 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. 57 Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'articolo 73, D.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.
A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore/trice, 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/ trice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.
In presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di infortunio le indennità Inail vengono anticipate dall'Agenzia.
Qualora, a seguito del riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Inail, l'Agenzia non possa anticipare la relativa indennità per disposizione dell'Inail, è tenuta in ogni caso a corrispondere alle normali scadenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui ai commi precedenti.
L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail non corrisponde, per

qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

Art. 58 Normativa in caso di malattia o infortunio non sul lavoro

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore/trice ha l'obbligo di dare notizia della propria assenza all'ApL da cui dipende nella giornata in cui si verifica l'evento. In caso di mancata comunicazione, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa è considerata ingiustificata.

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

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

Art. 59 Trattamento per malattia di breve durata – premio.

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.

Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

Art. 60 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

CAPO V: CONGEDI

Art. 61 Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova, un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno dieci giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi usufruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando la esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 62 Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice deve astenersi dal lavoro:

I. per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

II. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;

III. per i tre mesi dopo il parto e, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, per i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto.

La lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente il parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Con la nuova legge di bilancio 2019 previo benestare del medico le donne lavoratrici potranno decidere di lavorare fino al nono mese di gravidanza e fruire dei 5 mesi di congedo di maternità obbligatorio, dopo il parto.

In applicazione ed alle condizioni previste dal d.lgs. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

Art. 63 Congedo parentale

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nei primi otto anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro. Le astensioni dal lavoro della madre lavoratrice e del padre lavoratore non possono complessivamente eccedere il limite dei dieci mesi, salvo quanto previsto dal successivo comma 3.

Nell'ambito del predetto limite il diritto di astenersi dal lavoro compete:

I. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

II. al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

III. qualora ci sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui al punto II del precedente comma è elevato a sette

mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori, di cui al 1° comma del presente articolo, è elevato a undici mesi.
Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo il genitore è tenuto a concedere al datore di lavoro un preavviso non inferiore a quindici giorni.
Per i periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta, fino al terzo anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi del D.L. 633 del 1979 convertito in legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 dello stesso.
Fuori dei casi di cui sopra e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, è dovuta un'indennità ai sensi del comma 4, punto 2, lett. b), dell'art. 3, della legge 8 marzo 2000, n. 53.
Le disposizioni del presente articolo, ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora all'atto dell'adozione e dell'affidamento il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il diritto di astensione dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le assunzioni di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione.

CAPO VI: DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 64 Diritto allo studio

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

CAPO VII: TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO

Art. 65 Trattamento retributivo

Al lavoratore/trice è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa.
La retribuzione dei lavoratori viene liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno, assumendo come coefficiente divisore orario mensile quello risultante dalla seguente formula, valida anche per ferie e mensilità aggiuntive:

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

La definizione della paga oraria avviene secondo la seguente formula:

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

I dati retributivi ed orari da utilizzare sono quelli contrattuali sia di primo che, eventualmente, di secondo livello; al lavoratore/trice dovranno inoltre essere riconosciute le spettanze di ROL/ ex festività, o altri istituti (festività, patrono, PAR) non assorbiti nei regimi di orario ridotto, vigenti nell'azienda utilizzatrice.
I divisori contrattuali previsti dai CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati, ai fini della parità di trattamento, per la determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione mensile (es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative, nonché in caso di trattenute di quote orarie.
Le Parti concordano che, come condizione globalmente più favorevole la maturazione dei ratei, qualsiasi sia la durata della missione, avviene in proporzione alle ore ordinarie lavorate, ed a quelle non prestate ma contrattualmente dovute, con le successive modalità.

Art. 66 A) Ratei di tredicesima e di eventuali altre mensilità aggiuntive.

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

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

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

Art. 67 Maturazione degli istituti

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

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

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

Art. 68 Definizione del divisore orario mensile di turnisti addetti a ciclo continuo

Nel caso di orari di lavoro svolti su turnazioni, in particolare qualora la missione del lavoratore/trice preveda lo svolgimento dell'attività su turnazioni a ciclo continuo o per turnazioni con ciclicità non settimanale dove non è possibile individuare sempre con

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

Art. 69 Premi di produzione o di risultato

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

Art. 70 TFR

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

Art. 71 Festività

La retribuzione delle festività infrasettimanali viene calcolata moltiplicando l'orario lavorativo giornaliero previsto per la paga oraria come definita al comma 4 del presente articolo.
Con riferimento al periodo di festività natalizia, qualora una missione di durata di almeno due mesi si concluda nell'arco dei 2 giorni antecedenti il 25 dicembre e venga rinnovata entro i 14 giorni di calendario successivi alla cessazione della missione, al lavoratore/trice in somministrazione, a titolo di miglior favore, vengono retribuite al 100% le festività del 1 e 6 gennaio. Qualora tale missione venga rinnovata e cessata

entro il mese di dicembre, al lavoratore/trice in somministrazione, a titolo di miglior favore, vengono retribuite al 50% le festività del 25 e 26 dicembre. In tal caso la eventuale retribuzione di cui al comma precedente, relativa alle festività del 1 e 6 gennaio, si riduce al 50%.

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

a) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre e con successiva missione riattivata entro il 6 o 7 gennaio: in questo caso si ha diritto al pagamento delle festività del 1 e 6 gennaio al 100% e nessun trattamento è dovuto per il 25 o 26 dicembre;

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

c) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre, con successiva missione riattivata dopo il 26 (ad esempio il 27) ma con cessazione entro il 31 dicembre e nuova riattivazione di missione entro il 6 o7 gennaio: in questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e del 1 e 6 gennaio al 50%.

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

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

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

Art. 72 Scatti di anzianità

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

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

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

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

Nella busta paga relativa alla retribuzione mensile non sono erogati i ratei maturati relativi a:
- ferie maturate e non godute;
- rol maturati;
- festività soppresse;
- tredicesima e quattordicesima maturate;
- tfr maturato.

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

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

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

Art. 73 Ferie

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

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

Art. 74 Cassa integrazione in deroga

Nelle ipotesi di accesso alla Cassa Integrazione in deroga, l'Agenzia è tenuta ad un'integrazione fino al 100%della retribuzione qualora ciò sia previsto per i dipendenti dell'utilizzatore.

L'accordo sindacale è attivabile solo in presenza dell'accordo o della domanda di cassa attivati presso l'azienda utilizzatrice. Tale accordo deve essere definito dalle Parti stipulanti il presente CCNL preferibilmente in concomitanza dell'accordo stipulato presso l'utilizzatore.

Art. 75 Retribuzione mensilizzata

Alle APL è consentito poter applicare, in alternativa al sistema della paga oraria con divisore unico, il metodo della retribuzione mensilizzata (ovvero la modalità di calcolo applicata dall'utilizzatore).

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

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

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

La retribuzione dei lavoratori viene quindi determinata in misura fissa mensile sulla base delle tabelle retributive dei diversi CCNL degli utilizzatori integrate da accordi collettivi territoriali, aziendali o individuali.
Il criterio generale di calcolo prevede l'utilizzo del divisore giornaliero 26 dell'utilizzatore.
Nel caso di frazione di mese, la retribuzione di una giornata di lavoro dovrà essere moltiplicata per il coefficiente 1,2 in caso di settimana lavorativa su 5 giorni e, invece, per il coefficiente pari a 1 nel caso di settimana lavorativa distribuita su 6 giorni. Si precisa che nel caso di frazioni di mese andranno pagate le giornate effettivamente lavorate e contrattualmente dovute (es. due settimane lavorate, pari ad 80 ore, andranno retribuite come 12 giornate, utilizzando il divisore 26, e non detraendo dal coefficiente mensile dell'utilizzatore le ore non lavorate).
I divisori contrattuali previsti dai CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati, ai fini della parità di trattamento, per la sola determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione mensile (es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative, nonché in caso di trattenute di quote orarie.
Per quanto riguarda la maturazione e la liquidazione dei ratei per ferie, permessi, riduzione d'orario e per le mensilità aggiuntive, nonché per la maturazione e liquidazione del premio di produzione e risultato verrà applicato quanto previsto dal presente CCNL.
Qualora il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda la paga oraria (es. edilizia operai, operai agricoli, colf e badanti) le paghe dei lavoratori in somministrazione dovranno comunque essere elaborate in forma oraria con il criterio del divisore unico.

Art. 76 Clausola sociale

Nel caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, l'Agenzia è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso.
La durata dei contratti di lavoro sarà pari a quella definita contrattualmente con l'Ente appaltante.
Tale previsione si estende ai settori privati qualora contemplati dal CCNL dell'utilizzatore.
In ogni caso l'Ente o l'utilizzatore sono comunque tenuti al rispetto di quanto previsto in via generale dall'articolo 21, comma 1 lettera i), del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e sue successive modificazioni con particolare riferimento all'obbligo di rimborsare all'Agenzia tutti gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.
L'Agenzia, entro 30 giorni dalla scadenza dell'appalto, informa le OO.SS nazionali o territoriali stipulanti il presente CCNL rispetto alla applicazione della clausola sociale a seconda dell'ambito di riferimento.
Le Parti concordano di definire successivamente le modalità di monitoraggio della clausola sociale.

Art. 77 Interruzione della missione

Nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza prefissata per cause diverse da mancato superamento del periodo di prova o da sopravvenienza di giusta

causa di recesso, fermo restando la corresponsione integrale del trattamento economico originariamente previsto, l'ApL può sottoporre al lavoratore/trice le seguenti ipotesi:
a) essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente Contratto, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le OO.SS stipulanti il presente Contratto, presso la medesima ApL;
b) partecipare a interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali in ambito territoriale, come definito dall'articolo 12.

Art. 78 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/trice sostituito e il sostituto è consentito anticipare l'assunzione del lavoratore/trice 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. 79 Limiti temporali e Proroghe

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte delle causali di legge previste dalla L. 96/2018.
Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. In ogni caso il contratto sarà acausale solo per i primi 12 mesi, per il periodo successivo dovranno ricorrere i motivi previsti dalla legge 96/2018. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4.

Art. 80 Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito (MOG)

Premessa

Le Parti con il presente contratto intendono sperimentare una modalità propria di utilizzo del contratto di somministrazione di lavoro, al fine esclusivo di ricondurre altre tipologie contrattuali flessibili, occasionali o accessorie (come ad esempio il lavoro intermittente, ripartito, a progetto, occasionale o accessorio) alla somministrazione di lavoro in quanto forma contrattuale più tutelante e garantita, nonché per agevolare l'utilizzo della somministrazione di lavoro in alcune aree aziendali o settori che maggiormente necessitano di rapporti di lavoro compatibili con le reali esigenze produttive ed organizzative delle aziende utilizzatrici.
In tal senso le Parti, in via sperimentale, individuano i settori (Ateco) del Turismo, GDO, Logistica, Alimentare, Agricoltura, TLC e Servizi alla Persona nei quali, per periodi determinati, è consentito stipulare contratti di somministrazione di lavoro per esigenze finalizzate ad incrementare la forza lavoro delle aziende utilizzatrici che operano in contesti connotati da una necessaria modulazione flessibile della prestazione. Si esclude l'utilizzo del MOG nelle ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti.

2. Definizione

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

25% dell'orario di lavoro a tempo pieno) minima pari al 25% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.
Nel contratto di lavoro, oltre al monte ore garantito, viene indicata la fascia oraria di riferimento secondo la suddivisione:
- antimeridiana (6/14)
- postmeridiana (14/22)
- serale notturna (22/6)
- fascia oraria alternativa: massimo 6 ore da specificare nel contratto di assunzione.

La fascia oraria, con il consenso del lavoratore/trice, può essere successivamente modificata con un preavviso minimo di una settimana.
L'attività lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore/trice in funzione delle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore: l'orario e/o il giorno della prestazione dovranno essere comunicati al lavoratore/trice con un preavviso di 24 ore prima dell'inizio dell'attività stessa.
Il lavoratore/trice, nell'ambito della fascia prevista contrattualmente e fino al limite del monte ore stabilito contrattualmente, dovrà prestare la propria disponibilità alla chiamata:
in caso di rifiuto giustificato non vi è obbligo di retribuzione minima.
Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia oraria ed entro il monte ore minimo contrattualmente previsto, si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari.
Qualora venga richiesta una attività lavorativa al di fuori della fascia oraria contrattualmente prevista non vi è obbligo di disponibilità da parte del lavoratore/trice.
Viene ammesso esclusivamente il sistema di calcolo retributivo su base oraria.
Le ore eccedenti il monte ore minimo garantito rappresentano comunque lavoro ordinario fino a concorrenza del normale orario di lavoro a tempo pieno applicato nell'azienda utilizzatrice: tali ore eccedenti non sono soggette a maggiorazione e non prevedono per il lavoratore/trice alcun obbligo di disponibilità alla chiamata dell'Agenzia.
La retribuzione corrisposta per le ore eccedenti matura tutti gli istituti di legge e di contratto al pari dell'ora ordinaria.
Le ore che superano il normale orario di lavoro a tempo pieno sono lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto dal CCNL, e da eventuale contrattazione di secondo livello, effettivamente applicato nell'azienda utilizzatrice.
Tutti gli elementi diretti, indiretti e differiti devono essere liquidati mensilmente al lavoratore/trice con la retribuzione di riferimento. I ratei di ferie maturate e non godute e il TFR devono essere liquidati alla fine del rapporto di lavoro.
Nelle ipotesi di superamento medio, nell'arco di sei mesi presso lo stesso utilizzatore, del 20% del monte ore garantito, di cui sopra, mediante utilizzo di ore eccedenti, si procederà ad un incremento in misura fissa pari al 10%delle stesse ore eccedenti.
Il periodo di prova è ammesso nei limiti e con le modalità previste per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo pieno ed è esigibile esclusivamente entro l'arco del primo mese di missione.
In caso di dimissioni da parte del lavoratore/trice non è prevista la penalità di risoluzione anticipata del rapporto di cui all'articolo 36 del presente CCNL.
I contratti di somministrazione a tempo determinato con monte ore garantito (MOG)

sono obbligatoriamente sottoposti ad attività di monitoraggio demandate alle CST competenti per territorio.

TITOLO IV: NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore/trice in somministrazione è tenuto a rispettare le disposizioni previste dai contratti collettivi e dai regolamenti delle imprese utilizzatrici, a norma dell'articolo 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dall'articolo20, comma 2, D.Lgs. 276/03.

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

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/trice è tenuto a rivolgersi in casi di necessità o dalle quali ricevere le disposizioni.

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

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

a) ammonizione verbale;

b) ammonizione scritta;

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

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

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.

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

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

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/trice.

Per i lavoratori in disponibilità assunti a tempo indeterminato valgono le norme disciplinari previste nel presente contratto, secondo le modalità previste dal presente articolo.

TITOLO V: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: RECESSO

Art. 81 Recesso ex articolo 2118 e 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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

CAPO II: PREAVVISO

Art. 82 Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato

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

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

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

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

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

Art. 83 Indennità sostitutiva del preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato

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

Art. 84 Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato

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

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

CAPO III: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 85 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge