

## **COSTITUZIONE DELLE PARTI**

L'anno 2008 – il giorno 27 ottobre – in Roma, tra

**L'Associazione delle Agenzie per il Lavoro - ALLEANZA LAVORO** - rappresentata dal Suo Presidente, ANTONIO LOMBARDI e dai Consiglieri FRANCESCO GORDIANI, FRANCO MARIA TOSCANO e MICHELE MALERBA, assistiti da FABIO FALSINI, MICHELE REGINA, GIANLUCA GIOFFRE' e ALESSANDRO CORVINO

e

**CONFSAL** rappresentata dai Signori:

MARCO PAOLO NIGI, Segretario Generale  
EMILIO FATOVIC  
FRANCESCO CAGNASSO

**S.A.L.A. FISMIC CONFSAL** rappresentata dai Signori:

ROBERTO DI MAULO, Segretario Generale

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori in somministrazione delle ApL, composto di 39 articoli.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le organizzazioni stipulanti

## **PREMESSA GENERALE**

1. Le Parti muovono dalla comune valutazione circa l'importanza che il lavoro tramite agenzia ha assunto quale elemento di trasparenza, efficienza e dinamismo del mercato del lavoro. Nel moderno mercato del lavoro, a seguito degli sviluppi della legislazione italiana ed anche delle recenti misure adottate dalla Unione Europea, le agenzie per il lavoro rispondono non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese, ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti e di valorizzare le risorse umane. Il lavoro tramite agenzia contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato. Sia a livello nazionale che in ambito europeo, il lavoro tramite agenzia si pone quindi oggi come strumento utile al fine del raggiungimento degli obiettivi contenuti nella Strategia europea per l'occupazione ed alla emersione di lavoro irregolare e sommerso.

2. La stessa Unione Europea invita gli Stati membri e le parti sociali a sostenere lo sviluppo del mercato della somministrazione di lavoro in un'ottica di flessibilità nella sicurezza. La proposta di direttiva recentemente approvata dal Consiglio europeo è principalmente volta a garantire la tutela dei lavoratori somministrati, a migliorare la qualità del lavoro garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento ed a contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili.

3. In tale contesto, è compito delle parti sociali contribuire alla crescita del settore, favorendo politiche contrattuali coerenti con la missione delle agenzie. Ruolo precipuo delle parti sociali è altresì quello della promozione di strumenti di formazione dei lavoratori, anche attraverso metodologie innovative di supporto e sviluppo della persona, al fine di contribuire ad ottimizzare competenze e caratteristiche personali. E' altresì compito delle parti sociali elaborare interventi anche congiunti nei confronti dei livelli istituzionali, al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del lavoro tramite agenzia e porre in essere normative coerenti con quanto sopra esposto.

4. Le Parti, nell'ambito della reciproca autonomia e della titolarità dei soggetti rappresentati, intendono individuare e regolamentare un sistema di relazioni industriali in ottica partecipativa e cooperativa, che contribuisca ad una maggiore collaborazione e reciproca fiducia tra lavoratori, imprese utilizzatrici e agenzie di lavoro. A questi fini esse si impegnano a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

5. Le parti si impegnano alla piena osservanza delle norme contrattuali, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste. A tal fine Alleanza Lavoro si impegna ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate, mentre CONFSAI e S.A.L.A. si impegnano a concordare preventivamente azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

## **SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

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

2. Per le ApL aderenti ad Alleanza Lavoro, il rispetto degli obblighi previsti dal presente contratto collettivo costituisce condizione necessaria per l'esercizio dell'attività di somministrazione, in base a quanto disposto dall'art. 5, comma 2, dlgs 276/2003.

## **CLAUSOLA DI INSCINDIBILITA'.**

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

## **PARTE PRIMA**

### **SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 1 – Osservatorio paritetico nazionale sulla somministrazione di lavoro.**

1. Le parti si impegnano a realizzare, entro tre mesi, un Osservatorio Nazionale, istituito nel costituendo Ente Bilaterale, di cui all'articolo 5 sui seguenti contenuti:

- a) analisi del quadro normativo del lavoro tramite agenzia, anche in relazione alla evoluzione della normativa europea in vista dell'adozione della nuova direttiva relativa al lavoro tramite agenzia sulla quale il Consiglio europeo ha definito la propria posizione comune n. 24/2008;
- b) la lettura della evoluzione complessiva del mercato del lavoro, con particolare attenzione alla analisi di quei fenomeni elusivi che contrastano l'interesse stesso delle agenzie di somministrazione, come ad esempio gli appalti illegittimi e le collaborazioni fittizie;
- c) l'analisi dei fabbisogni professionali delle agenzie per il lavoro, ivi compreso lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, disaggregato per età, genere, area geografica di provenienza dei lavoratori (con speciale riferimento ai fenomeni di immigrazione) ed area geografica di lavoro, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto;
- d) le necessità dei comparti e dei settori nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi;
- e) l'armonizzazione delle norme in termini di eventuale integrazione delle norme contrattuali.

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

#### **Art. 2 Obblighi di informazione**

Le ApL si impegnano a dare informazione, alle Oo.Ss. firmatarie del presente Contratto, della stipulazione dei contratti di somministrazione, presso il medesimo utilizzatore, di consistenza numerica pari o superiore a 30 lavoratori. Tale informazione verrà fornita entro il termine di 15 giorni dalla stipulazione del contratto di somministrazione.

#### **Art. 3 – Ambito territoriale e/o aziendale**

La contrattazione territoriale e aziendale potrà regolamentare ogni aspetto non demandato all'esclusivo livello nazionale dalla legge o dal presente CCNL.

#### **Art. 4 Commissione paritetica nazionale**

1. Le parti concordano di costituire la Commissione paritetica nazionale che avrà funzione di:

- a) organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse;
- b) esaminare, con le modalità e le procedure che saranno previste in sede di costituzione, le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal contratto;
- c) esperire il tentativo di conciliazione nonché le funzioni di arbitrato relativi alle controversie di lavoro.

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

## Art. 5 – Ente Bilaterale

1. In attuazione delle finalità previste dalle leggi e dal presente contratto in ordine alla formazione professionale, alla previdenza e all'integrazione al reddito, le parti concordano sulla necessità di costituire un Ente Bilaterale.

2. L'Ente Nazionale Bilaterale Paritetico, denominato **Fondo Lavoro**, opera nel comparto delle Agenzie di somministrazione, relativamente ai propri lavoratori in somministrazione, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva e occupazionale del settore.

3. Le risorse sono finalizzate agli interventi di cui all'articolo 12, dlgs n. 276/2003.

4. Oltre al contributo previsto dall'art. 12 dlgs 276/2003, il finanziamento dell'ente bilaterale avviene attraverso un contributo aggiuntivo a carico delle Agenzie di somministrazione a copertura delle attività bilaterali che, provvisoriamente, viene determinato nella misura dello 0,10%. Tale misura potrà essere periodicamente revisionata in funzione sia del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni erogate, che in funzione dei costi di gestione effettivamente sostenuti. Detto contributo verrà utilizzato per le seguenti finalità:

- la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi;
- la garanzia per l'accesso al credito dei lavoratori in somministrazione attraverso la costituzione di un apposito fondo;
- misure di sostegno al reddito e alla mobilità territoriale;
- misure di sostegno alla maternità;
- misure di sostegno ai lavoratori in malattia e spese sanitarie;
- iniziative di comunicazione sul lavoro temporaneo, sul suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e sulle opportunità offerte ai lavoratori in somministrazione;
- la mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori in somministrazione;
- eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore, ivi inclusa l'ipotesi di agevolazioni connesse alla ipotesi di facilitazione della stabilizzazione dei lavoratori da parte delle Aziende Utilizzatrici, nonché la previsione della costituzione di una Previdenza integrativa specifica di settore.

5. Le parti si impegnano a rivedere la materia della contribuzione e , eventualmente, ridefinire l'importo dello 0,10% entro sei mesi dalla data di costituzione dell'Ente, anche alla luce delle necessarie esigenze finanziarie effettive alla sua gestione.

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

7. All'Ente Bilaterale sono inoltre attribuite le seguenti funzioni:

- esame degli andamenti del mercato del lavoro in relazione alla occupazione femminile;
- esame delle problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività formative e/o lavori non tradizionalmente femminili;
- studio di interventi idonei a facilitare l'inserimento delle lavoratrici;
- promozioni di azioni positive ex legge 125/91;
- esame delle richieste relative al riconoscimento delle prestazioni a sostegno della maternità;
- monitoraggio degli interventi contrattualmente previsti a sostegno della maternità.
- formulare proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori in somministrazione, sia generali da effettuare da parte delle ApL, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrassero le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici;
- elaborare materiali informativi e formativi idonei al lavoro in somministrazione;
- l'elaborazione di una proposta da formulare agli Enti istituzionali avente per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 12, comma 7 del presente contratto.

## COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

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

#### Premessa

Le parti concordano di istituire nelle regioni **Commissioni regionali** di conciliazione ed arbitrato che svolgano il compito di esperire il tentativo di conciliazione nonché le funzioni di arbitrato relative alle controversie di lavoro, secondo le procedure descritte nel presente CCNL. Ove in determinate regioni non vengano costituite commissioni paritetiche le funzioni di conciliazione ed arbitrato saranno svolte dalla Commissione paritetica nazionale.

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

#### A) Conciliazione

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

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

- a) per i datori di lavoro, di un rappresentante della associazione datoriale firmataria del presente contratto alla quale l'ApL è associata o abbia conferito mandato;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

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

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

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

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

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

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

#### B) Arbitrato

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

9. Il collegio arbitrale esprime il proprio lodo secondo le norme di legge e i CCNL vigenti.
10. L'associazione datoriale o l'organizzazione sindacale che rappresenta il lavoratore o il datore di lavoro deve dare comunicazione alla controparte interessata della richiesta di deferimento della controversia a un collegio arbitrale, con raccomandata con ricevuta di ritorno che deve contenere l'indicazione dell'arbitro nominato dalla parte stessa.
11. Entro otto giorni dalla ricezione della richiesta la parte interessata deve:
- comunicare l'accettazione del deferimento della controversia al collegio arbitrale ovvero che intende declinare la richiesta;
  - nominare l'associazione datoriale o l'organizzazione sindacale che la rappresenta;
  - nominare il proprio arbitro.
12. Ove non intervenga risposta, nei termini e nei modi sopra riportati, la richiesta si intende declinata.
13. Il collegio arbitrale è composto da tre membri, di cui uno nominato dal lavoratore, uno nominato dal datore di lavoro e un terzo, che assume le funzioni di presidente del collegio arbitrale, nominato congiuntamente da entrambe le parti.
14. In caso di dissenso sulla nomina del presidente, questo è nominato dal presidente del Tribunale del capoluogo di regione competente per territorio.
15. In caso di indisponibilità di uno degli arbitri la parte interessata procede tempestivamente alla nomina di altro arbitro.
16. Il presidente del collegio dispone l'audizione delle parti interessate, l'ammissione di eventuali ulteriori mezzi istruttori (a titolo esemplificativo: testimonianze, documenti ecc.) e il deposito di eventuali scritti difensivi.
17. Il collegio arbitrale esprime un lodo definitivo entro sessanta giorni dalla sua costituzione dandone comunicazione alle parti interessate.
18. Eccezionalmente tale termine può essere prorogato di ulteriori trenta giorni per l'espletamento di attività istruttoria.
19. Il lodo viene pronunciato sulla base delle valutazioni espresse dalla maggioranza dei componenti. In caso di parità di voti prevale il voto del presidente il quale, in ogni caso, non si può esimere dall'esprimere una valutazione.
20. Gli oneri economici dell'arbitrato verranno sostenuti dalla parte soccombente.
21. Per le eventuali restanti spese delle procedure arbitrali si applicano gli artt. 91, primo comma, e 92 c.p.c.
22. Nel caso in cui il collegio non esprima un lodo nei termini più sopra indicati ciascuna delle parti ha la facoltà di adire l'autorità giudiziaria ordinaria.
23. Il lodo arbitrale emesso dal collegio è impugnabile per violazione di disposizioni inderogabili di legge e di contratto nonché per difetto assoluto di motivazione, con ricorso depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo da parte degli arbitri davanti alla Corte d'Appello nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato, in funzione di giudice del lavoro.
24. Trascorso tale termine o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale il lodo è depositato presso la direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti.
- E' demandato alla Commissione paritetica nazionale l'incarico di esaminare le proposte di riforme legislative in tema di conciliazione ed arbitrato (segnatamente, allo stato attuale, il ddl 1441 quater già approvato dalla Camera) e – ove approvate e convertite in legge – proporre eventuali modifiche al presente CCNL in virtù dei poteri che verranno in tema di conciliazione ed arbitrato alla contrattazione collettiva.

## **DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 7. - Sistema di rappresentanza specifico per i lavoratori in somministrazione**

1. Al fine di promuovere le azioni di tutela e sviluppo della somministrazione di lavoro, viene istituito un sistema di rappresentanza unitaria specifico per i lavoratori in somministrazione delle agenzie per il lavoro, in coerenza con gli obiettivi contenuti nella premessa del presente CCNL.
- Tale sistema si articola su 2 figure:
- delegati territoriali, nominati dalle singole OO.SS.firmatarie del presente CCNL;
  - rappresentanti aziendali, eletti direttamente dai lavoratori in somministrazione operanti in una impresa

utilizzatrice.

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

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

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

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

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

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

Ai soli fini di calcolo e di semplificazione contabile, si conviene che il valore di tale ora è definito in 8,00 euro. Le risorse così determinate assorbono integralmente quanto discende dalle norme di legge.

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

Con le scadenze di cui sopra, le ApL comunicano all'Ente Bilaterale il numero totale delle ore lavorate e il corrispondente importo, e provvedono inoltre al versamento di tale importo in apposito conto corrente bancario.

L'ente registra la provenienza delle risorse ed eroga entro il mese successivo alla data di ricevimento i contributi direttamente ai Rappresentanti Sindacali Provinciali e/o Regionali interessati, secondo le indicazioni fornite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

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

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

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

## **Art 8 – Dirigenti sindacali**

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

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

## **Art. 9 – Assemblea**

1. I lavoratori in somministrazione hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro o al di fuori dello

stesso, per la trattazione di problemi di ordine sindacale. Compatibilmente con le condizioni logistiche (agibilità dei locali, distanza dei lavoratori ecc.) le assemblee potranno essere indette o presso le sedi delle Filiali delle Apl, o presso le sedi delle rappresentanze delle OO.SS. Tali assemblee, salvo casi specifici da determinarsi di volta in volta, non potranno comunque svolgersi presso le sedi dell'Utilizzatore, a meno che non vi sia il consenso preventivo di quest'ultimo.

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

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

4. In attuazione di quanto disposto dall'art. 24, comma 2, del D.Lgs. 276/03, i lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale delle imprese utilizzatrici.

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

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

#### **Art. 10 – Bacheche**

1. Le Apl mettono a disposizione delle rappresentanze di cui all'art. 7 e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie, bacheche per l'informazione sindacale, in ogni sede e filiale, in luogo facilmente accessibile.

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

#### **Art. 11 – Contributi sindacali**

1. L'Apl provvede alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante una lettera di delega sottoscritta, indicante l'organizzazione sindacale beneficiaria e l'ammontare del contributo pari allo 0,80% da computarsi sull'imponibile contributivo.

2. Le Apl si impegnano a inserire il modello di delega sindacale nella prima busta paga del lavoratore in somministrazione o contestualmente alla consegna di copia del CCNL.

### **SICUREZZA SUL LAVORO**

#### **Art 12 – Igiene e sicurezza del lavoro**

1. Le parti firmatarie intendono qui richiamare integralmente le norme attualmente vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro. In particolare è fatto riferimento alle disposizioni di cui al D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008.

2. Restano ferme le disposizioni previste all'art. 23 comma 5 della D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 circa gli obblighi di informazione generale nonché di formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature e ai dispositivi di protezione individuale.

3. In conformità a quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 i lavoratori sono informati, mediante il contratto di lavoro o la lettera di incarico, circa il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS); sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sulle eventuali mansioni che comportino sorveglianza medica speciale; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008; sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), e del medico competente ove presente.

Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi, di cui all'art. 23 comma 5 della

D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro o la lettera di incarico ne contengono la relativa indicazione.

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

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

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

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

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

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

## **PARTE SECONDA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 13 – Assunzione**

1. L'assunzione deve risultare da atto scritto e deve contenere tutte le informazioni di cui al comma 1 dell'articolo 21 dlgs n. 276/2003, oltre a quanto stabilito dall'art. 12.

2. Nel caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, oltre alla normale lettera di assunzione, che comunque dovrà specificare l'ammontare della Indennità di disponibilità, verrà, di volta in volta sottoscritta una lettera di assegnazione per singole missioni che dovrà riepilogare i termini e le condizioni tutte che regoleranno la missione stessa, in analogia a quanto disciplinato per i lavoratori assunti a tempo determinato.

3. Qualsiasi sia la tipologia di rapporto, all'atto dell'assunzione al lavoratore verrà consegnato<sup>1</sup>:

- a) vademecum relativo alla igiene e sicurezza;
- b) vademecum relativo agli interventi di carattere previdenziale ed assistenziale garantiti dall'Ente Bilaterale.

### **Art. 14 Inquadramento professionale**

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

Area A: comprende i lavoratori di elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi.

Area 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.

Area C: comprende i lavoratori qualificati e d'ordine, che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo di altri.

2. Ai fini della attribuzione del livello di inquadramento contrattuale, per ogni singolo rapporto di lavoro si

---

<sup>1</sup> in prima applicazione del presente CCNL la documentazione di cui al comma 3 art. 13 verrà consegnata quando predisposta dal costituendo Ente Bilaterale

deve fare riferimento, in coerenza con il susseguente raggruppamento, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previste per le specifiche mansioni di cui al CCNL delle imprese utilizzatrici.

### **Art. 15 Periodo di prova**

#### A) Lavoratori a tempo determinato

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

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

3. Il periodo di prova è determinato come segue:

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

Per giorno di prova si intende giorno di effettiva prestazione.

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

#### B) Lavoratori a tempo indeterminato

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

Area A: 6 mesi di calendario

Area B: 50 giorni di servizio effettivo

Area C: 30 giorni di servizio effettivo

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

### **Art. 16 Trattamento retributivo**

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

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

3. La retribuzione dei lavoratori può essere determinata secondo:

a) un criterio di retribuzione oraria;

b) un criterio di mensilizzazione.

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

$$\text{retribuzione mensile} / \text{divisore orario mensile}$$

Il divisore orario mensile è determinato con le seguenti modalità:

a) divisore contrattuale previsto dal CCNL presso l'azienda Utilizzatrice;

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

$$\text{Orario settimanale aziendale} \times 52 \text{ settimane} / 12$$

c) mensilizzazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. All'atto del pagamento della retribuzione viene consegnata al lavoratore un prospetto paga, recante l'indicazione analitica di tutti i dati identificativi dell'ApL e del lavoratore, nonché tutti i dati retributivi e contributivi che hanno concorso alla determinazione della retribuzione mensile, ivi inclusa l'indicazione dei valori connessi a i ratei maturati.

### **Art. 17. - Godimento delle ferie**

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

### **Art. 18. - Disponibilità**

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

2. Qualora il lavoratore, a seguito dell'attività prestata nel mese percepisca una retribuzione lorda inferiore all'importo mensile lordo stabilito a titolo di indennità di disponibilità, quest'ultima è corrisposta fino a

concorrenza della stessa.

3. Il lavoratore, durante il periodo di disponibilità non può prestare alcuna attività per altre ApL ed è inoltre tenuto al rispetto degli obblighi di fedeltà e di non concorrenza di cui agli artt. 2105 e 2106 c.c..

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

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

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

### **Art. 19 – Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato**

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

I) Fino a cinque anni di servizio compiuto:

Area A: 60 giorni di calendario;

Area B: 30 giorni di calendario;

Area C: 20 giorni di calendario.

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

Area A: 90 giorni di calendario;

Area B: 45 giorni di calendario;

Area C: 30 giorni di calendario.

III) Oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Area A: 120 giorni di calendario;

Area B: 60 giorni di calendario;

Area C: 45 giorni di calendario

### **Art. 20 – Indennità sostitutiva del preavviso per lavoratori a tempo indeterminato**

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

### **Art. 21 – Penalità di risoluzione anticipata da parte lavoratori a tempo determinato**

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

2. Tale disposizione non si applica ai rapporti di durata pari o inferiore a sette giorni. Non si applica, inoltre, se il lavoratore informa preventivamente del recesso anticipato con un preavviso pari al doppio delle giornate di penale imputabili.

### **Art. 22 – Obblighi del lavoratore in caso di malattia**

1. In caso di malattia, il lavoratore deve avvertire l'agenzia di somministrazione entro il primo giorno di assenza e, non oltre il terzo giorno di calendario, deve consegnare o far pervenire alla agenzia il certificato medico, anticipandolo anche per mezzo fax con obbligo di presentazione del certificato originale in un momento successivo, attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa.

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

3. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.
4. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
5. Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato alla ApL.

### **Art. 23 – Trattamento economico di malattia**

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

a) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato

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

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

b) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato

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

2. Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perdurando la malattia, il lavoratore ha diritto, nei limiti della conservazione del posto, all'indennità di disponibilità contrattualmente prevista.
3. Per i lavoratori in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, in presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia, le indennità Inps vengono anticipate dall'Agenzia unitamente alle integrazioni previste nei commi precedenti.

### **Art. 24 – Perdita del trattamento economico di malattia**

1. Il ritardato invio del certificato medico e/o l'impossibilità di effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause addebitabili al lavoratore, comportano, salvo comprovati casi di impedimento da parte del lavoratore ad attenersi ai termini previsti, la riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'Inps.
2. Il mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie di reperibilità oltre all'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 14, comporta l'obbligo dell'immediato rientro nell'azienda utilizzatrice.
3. In caso di mancato rientro, l'assenza è considerata ingiustificata.

### **Art. 25 – Periodo di comporta**

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

### **Art. 26 – Infortunio**

1. Le ApL sono tenute ad assicurare presso l'Inail, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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

#### **Art. 27 – Trattamento economico di infortunio**

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

2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

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

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

#### **Art. 28 – Prestazioni integrative in caso di malattia e infortunio**

Per i lavoratori in somministrazione, nei casi di malattia o infortunio, saranno previsti trattamenti integrativi a carico della bilateralità.

#### **Art. 29 – Normativa in caso di malattia o infortunio non sul lavoro**

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

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

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

#### **Art. 30 – Interruzione della missione**

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

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

#### **Art. 31 – Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti**

Al fine di consentire il trasferimento di informazioni utili a permettere un corretto e proficuo avvicendamento tra il lavoratore sostituito e il sostituto è consentito anticipare l'assunzione del lavoratore in somministrazione per un periodo di 30 giorni, fermo restando quanto previsto nel contratto collettivo

dell'utilizzatore. Altresì è possibile posticipare la cessazione del rapporto del sostituto rispetto alla data prevista fino a 30 giorni.

### **Art. 32 – Indennità di maternità e diritto di precedenza**

Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessa per cause non derivanti da dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa, nell'arco dei primi 210 giorni della stessa, e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è corrisposta una indennità una tantum di 1.400 euro a carico della Bilateralità e di 200 euro a carico delle ApL come contributo aggiuntivo diretto da versare o rimborsare all'Ente bilaterale.

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

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

### **Art. 33 – Diritto allo studio e alla formazione**

1. Per elevare il proprio livello culturale e sviluppare le competenze professionali i lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato, o a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi possono utilizzare permessi e particolari agevolazioni.
2. I lavoratori in somministrazione hanno diritto di usufruire dei permessi per la frequenza di corsi di studio secondo le modalità previste dai contratti collettivi applicati nelle aziende utilizzatrici ove prestano l'attività lavorativa.
3. Il computo dei sei mesi decorre dalla data di inizio della prima missione.

### **Art. 34 - Proroghe**

1. La materia delle proroghe è di esclusiva competenza del presente Contratto Collettivo. Con riferimento al dettato previsto all'art. 22, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs 276/03, il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per 6 volte nell'arco di 24 mesi successivi alla scadenza del periodo iniziale, fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione.
2. Il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore e deve essere formalizzato con atto scritto. Le proroghe sono da intendersi continuative, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro.
3. Resta inteso che il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle causali che lo hanno posto in essere.

### **Art. 35 – Trasformazione del contratto a tempo indeterminato**

Alleanza Lavoro e le OO.SS. firmatarie riconoscono l'importanza ed il valore sociale dell'istituto della stabilizzazione come strumento indispensabile a valorizzare la professionalità delle risorse umane e a favorire l'inserimento stabile dei lavoratori in somministrazione.

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

A tale riguardo le Parti definiscono quanto appresso:

- a) riconoscimento al soggetto utilizzatore di un bonus "di inserimento" nel caso di assunzione diretta a tempo indeterminato dei lavoratori che abbiano prestato, in maniera continuativa per un periodo di 24 mesi, attività lavorativa presso lo stesso utilizzatore e con la stessa ApL;
- b) l'incentivo viene determinato nella misura massima di 4.200 euro, che viene posto a carico del sistema della bilateralità, e finanziato con il contributo che le ApL versano all'Ente Bilaterale;
- c) l'incentivo viene erogato all'utilizzatore direttamente dall'Ente, in rate mensili per dodici mesi, a

condizione che, nel periodo di erogazione, il lavoratore, assunto con contratto a tempo indeterminato, e senza obbligo di prova, venga mantenuto in servizio per dodici mesi, salvo i casi di cessazione per causa del dipendente, o per licenziamento per giusta causa; al verificarsi di tali ipotesi, l'erogazione verrà interrotta a decorrere dal mese immediatamente successivo a quello di interruzione del rapporto di lavoro.

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

Tutte le modalità operative, anche in riferimento ai riflessi fiscali, verranno determinate nell'ambito del Regolamento di gestione del costituendo Ente Bilaterale.

### **Art. 36 – Norme disciplinari**

1. Il lavoratore somministrato svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.

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

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

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

5. L'inosservanza da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di lavoro;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni.

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

7. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore e, in copia, all'impresa utilizzatrice, in forma scritta entro 5 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.

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

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

### **Art. 37 – Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato**

#### a) Recesso ex art. 2118

1. Ai sensi dell'art. 2118, c.c., qualora si verificano le condizioni per la risoluzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo (raggiungimento dell'età pensionabile, superamento del periodo di comporto ecc.) ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini del preavviso di cui all'art. 19 del presente CCNL.

#### b) Recesso ex art. 2119 c.c.

Costituiscono tipizzazioni di giusta causa:

- la recidiva nella non osservanza dell'obbligo di cui al quarto comma dell'art. 36;

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

La società di somministrazione comunica per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie da comunicarsi nei cinque giorni successivi alla contestazione. Ove venga applicato il licenziamento per giusta causa, esso, in caso di applicazione del provvedimento di sospensione cautelare ha effetto dal momento della disposta sospensione.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al lavoratore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui all'art. 19.

### **Art. 38 – Diffusione del contratto**

Le parti convengono che copia del contratto sarà fornita a ogni lavoratore in carica e successivamente a ogni lavoratore nella prima missione. A tal fine si procederà alla stampa periodica dello stesso con i relativi costi a carico di ALLEANZA LAVORO.

### **Art. 39 – Decorrenza e durata**

Il presente CCNL entra in vigore il 1° Novembre 2008 e ha validità quadriennale. Resta ferma la piena validità del presente Contratto fino al successivo rinnovo.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti, al fine di assicurare l'effettiva ed immediata attuazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 23 e comma 3 dell'articolo 27 del presente contratto, concordano di affidare ad una commissione congiunta il compito di prendere contatti con l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e con l'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro, al fine di concordare una procedura idonea a consentire l'anticipazione delle indennità previste dalle norme di legge.

## DICHIARAZIONE DELLE PARTI

### Nota in merito all'art. 16 – Trattamento retributivo

- Le parti, ferma restando la parità di trattamento retributivo dei lavoratori in somministrazione, chiariscono che:  
La modalità di determinazione del divisore orario mensile, di cui alla lettera b) comma 4, articolo 16, è applicabile anche nel caso in cui l'azienda Utilizzatrice non adotti un orario di lavoro ridotto per effetto dell'assorbimento delle riduzioni di orario. Anche in tali casi il divisore è determinato applicando la seguente formula:

$$\text{orario settimanale aziendale} \times 52 \text{ settimane} / 12.$$

- Le parti, altresì, valutate le possibili difficoltà di adeguamento alla nuova disciplina dettata dall'art. 16 CCNL pattuiscono, quale misura provvisoria in sede di prima applicazione, che la stessa diverrà obbligatoria per le ApL solo a far data dal 1 luglio 2009.  
Resta inteso che i rapporti di lavoro in essere alla data del 30 giugno 2009, ancora retribuiti con il precedente sistema di calcolo e che proseguono successivamente, potranno essere gestiti con lo stesso sistema fino alla loro scadenza, escluse le eventuali proroghe, e comunque entro e non oltre il 1° gennaio 2010.

### Nota in merito all'art. 35 - Trasformazione del contratto a tempo indeterminato

- Le parti chiariscono che la disposizione di cui all'art. 35 del CCNL troverà applicazione con riferimento esclusivo ai contratti di lavoro in somministrazione stipulati dopo l'entrata in vigore del CCNL. In ogni caso, i periodi di missione presso l'azienda utilizzatrice precedenti all'entrata in vigore del presente CCNL non vengono computati ai fini del periodo indicato dall'articolo 35 CCNL.