

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 10 settembre 2013

Parti : Assolavoro e Nidil Cgil, Felsa Cisl, Ulltemp@

Settori: Somministrazione

Fonte: [assolavoro.eu](http://assolavoro.eu)

## **Sommario:**

### Premessa

#### 1. Diritti sindacali

- Rappresentanza sindacale territoriale
- Rappresentanza sindacale in azienda
- Deleghe Sindacali

#### 2. Diritti d'informazione

- Comunicazioni

#### 3. Relazioni sindacali territoriali

- Relazioni sindacali
- Commissioni Sindacali Territoriali (CST)

#### 4. Diritti individuali

- 5. Contratto a tempo indeterminato
  - Trasformazione a tempo indeterminato
  - Procedura in mancanza di occasioni di lavoro

#### 6. Trattamento retributivo

- Definizione del divisore orario mensile di turnisti addetti a ciclo continuo
- Retribuzione Mensilizzata

#### • Costo del lavoro e scheda rilevazione dati

- TFR
- Scatti di anzianità
- Premi agganciati al risultato
- Festività

#### • Ferie

- Clausola sociale
- Cassa integrazione in deroga
- Periodo di Prova

#### 7. Bilateralità

- Contributo Prestituale per la bilateralità

#### 9. Azioni di sistema

- Premialità (24% del plafond disponibile)
- Azioni di politica attiva del lavoro (64% del plafond disponibile)
- Rafforzamento del sistema della Somministrazione (12% del plafond disponibile)

#### 10. Modalità di finanziamento dei fondi

#### 11. Formazione

- Formazione Continua
- Formazione Di Base

• [Formazione Professionalizzante](#)

- Placement

12. Somministrazione tempo determinato con monte ore garantito (MOG)

[13. Penalità](#)

Nota a verbale

**Allegato - Apprendistato professionalizzante in somministrazione**

[Art. 1 Rapporto di lavoro dell'apprendista](#)

[Art. 2 Piano formativo individuale](#)

[Art. 3 Tutor](#)

[Art. 4 Formazione dell'apprendista](#)

[Art. 5 Durata del periodo di apprendistato](#)

Art. 6 Obbligo di conferma

Art. 7 Recesso

[Art. 8 Pareri e monitoraggio territoriale](#)

[Art. 9 Bilateralità](#)

[Art. 10 Norme transitorie e finali](#)

---

**Ipotesi di accordo del 10 settembre 2013 per il rinnovo del [CCNL](#) dei lavoratori in somministrazione**

**Premessa**

Il presente accordo per il rinnovo contrattuale del [CCNL del 24 luglio 2008](#) vigente, per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, mira a:

- rafforzare le relazioni sindacali come base imprescindibile della crescita del settore rafforzando le articolazioni territoriali;
  - consolidare, rafforzare e innovare la bilateralità nelle sue articolazioni;
  - creare un sistema welfare sempre più inclusivo;
  - superare incertezze normative e rafforzare i diritti e tutele dei lavoratori;
  - favorire un sistema competitivo in cui la flessibilità contrattata garantisca sicurezza e tutele.
- Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

**1. Diritti sindacali**

***Rappresentanza sindacale territoriale***

1.1 La Rappresentanza Nazionale di Agenzia viene trasformata in Rappresentanza Regionale di Agenzia. Si prevede, in merito, un Delegato Regionale di Agenzia (DRA) per le sole organizzazioni sindacali stipulanti la presente intesa.

1.2 Per il sostegno al sistema di rappresentanza sindacale unitaria viene messo a disposizione un monte ore annuo pari ad un'ora, del valore di 10 euro, per ogni 1.500 ore lavorate.

I Rappresentanti Sindacali in Azienda possono fruire, per l'esercizio del loro mandato, di un monte ore di permessi retribuiti pari a un massimo di 10 ore mensili e le ore di permesso maturate e non godute sono cumulabili solo nell'ambito della medesima missione, comprensiva delle eventuali proroghe.

Per i Dirigenti Sindacali e Delegati Regionali ciascuna Agenzia di Somministrazione garantisce

un monte complessivo di 100 ore di permessi su base annua per ciascuna organizzazione sindacale stipulante la presente intesa. In caso di sopravvenuta incapacità, sarà consentito l'utilizzo del monte ore RSA qualora disponibile.

1.3 Il Delegato Regionale di Agenzia gestisce, in raccordo con le OOSS territoriali, le problematiche di lavoro dell'Agenzia sul territorio ed è titolare di diritti di informazione sull'andamento economico ed occupazionale della stessa.

### ***Rappresentanza sindacale in azienda***

1.4 Sono costituite le Rappresentanze Sindacali in Azienda (RSA) ogni 15 lavoratori contemporaneamente impegnati in missioni di almeno 2 mesi. In caso di rinnovo della missione presso lo stesso utilizzatore entro un mese si prevede l'ultravigenza delle Rappresentanze Sindacali in Azienda anche se con numero di lavoratori impegnati inferiore a 15.

Le Parti si danno atto di rivedere congiuntamente le procedure previste per l'elezione dei delegati.

#### **Assemblee**

1.5 Le assemblee possono essere convocate dalle RSA o dalle OOSS territoriali, per iscritto anche via mail alle Agenzie, con preavviso di 3 giorni lavorativi.

### ***Deleghe Sindacali***

1.6 Le Deleghe Sindacali, attivabili esclusivamente nei confronti delle OO.SS. stipulanti la presente intesa, devono essere obbligatoriamente inviate alle stesse ogni 15 giorni di calendario, complete di tutti i dati, presso le sedi indicate dalle organizzazioni stesse. Le deleghe devono essere complete di tutti i dati così come riportato nel modello allegato.

Le Parti si impegnano comunque a rendere immediatamente operativo il sistema informatico di gestione delle deleghe.

## **2. Diritti d'informazione**

### ***Comunicazioni***

2.1 L'obbligo di informazione da parte dell'Agenzia sulla stipula di contratti di somministrazione è previsto per forniture di consistenza numerica pari o superiore a 15 lavoratori presso lo stesso utilizzatore. Le Parti concordano che tali informazioni sono disponibili alle strutture nazionali e alle strutture territoriali per quanto di competenza. Le Parti concordano altresì che, in caso di missioni inferiori ai 5 giorni, tali informazioni siano rese disponibili almeno entro 24 ore dal termine della missione stessa. Tali informazioni contengono: numero dei lavoratori in missione, azienda utilizzatrice, CCNL applicato, luogo di lavoro, data inizio e fine missione.

2.2 Le comunicazioni sono indirizzate ad un sistema informatico unificato realizzato dalla bilateralità. A tale scopo viene predisposto uno specifico modulo contenente le previste informazioni. Nelle more dell'attivazione del sistema le comunicazioni vanno obbligatoriamente inviate, complete di tutti i dati, presso le sedi indicate dalle organizzazioni sindacali stipulanti la presente intesa.

## **3. Relazioni sindacali territoriali**

### ***Relazioni sindacali***

[...]

3.2 Sono previsti incontri semestrali con ogni singola Agenzia presente sul territorio provinciale al fine di analizzare l'andamento occupazionale e di mercato nel territorio.

### ***Commissioni Sindacali Territoriali (CST)***

3.3 Alle CST sono attribuite tutte le funzioni previste dal presente rinnovo e in particolare:

- la titolarità degli accordi sul 23bis di pertinenza territoriale nonché il monitoraggio sugli esiti occupazionali derivanti dall'attività di riqualificazione professionale;
- il monitoraggio sull'apprendistato secondo quanto previsto sull'istituto dal presente rinnovo;
- la conciliazione, su richiesta delle parti, per vertenze individuali irrisolte a livello di Agenzia;
- il confronto sui diritti di informazione attualmente previsti dall' [art. 1](#) del [CCNL 24 luglio 2008](#)

;

[...]

- il monitoraggio e gli accordi sulle azioni di sistema;
- il monitoraggio sui contratti di somministrazione con Monte Ore Garantito dopo 18 mesi dall'avvio della sperimentazione;
- il monitoraggio sugli accordi di produttività stipulati in conformità con l'Accordo Interconfederale;
- la titolarità sugli ambiti di intervento della formazione continua

### **4. Diritti individuali**

4.1 I lavoratori devono essere compiutamente informati, al momento della prima assunzione, sui diritti individuali, sui principali istituti contrattuali e sulle prestazioni Ebitemp, sulla base della modulistica predisposta dalle parti ed allegata al CCNL.

[...]

4.3 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.

[...]

### **6. Trattamento retributivo**

#### ***Costo del lavoro e scheda rilevazione dati***

6.4 Una completa raccolta dei dati retributivi presso l'utilizzatore, da parte delle Agenzie per il Lavoro, permette il rispetto del principio di parità di trattamento e rappresenta una buona pratica per evitare comportamenti elusivi e dumping all'interno del settore.

Per una corretta elaborazione delle buste paga devono essere rilevati dalle ApL l'esatto orario di lavoro svolto, gli eventuali turni e la loro distribuzione, con previsione di maggiorazioni, indennità e riposi, scatti di anzianità, la maturazione dei ratei per ferie, permessi e rol, soprattutto se diversi da quanto previsto dai contratti collettivi nazionali.

Oltre agli elementi fissi della retribuzione, devono essere richiesti agli utilizzatori - come da norma - tutti quegli elementi previsti dalla contrattazione di secondo livello (territoriale e aziendale) come eventuali terzi elementi, premi presenza, superminimi collettivi, premi di produzione e/o risultato, indennità varie.

6.5 In ogni caso, gli strumenti di raccolta dati delle Agenzie dovranno prevedere almeno la presenza di campi di compilazione per la raccolta dei seguenti elementi minimi obbligatori: 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).

### ***Ferie***

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

## **11. Formazione**

### ***Formazione Di Base***

11.4 Le risorse afferenti a questa tipologia vengono utilizzate per almeno il 50% per il modulo generale sicurezza sul lavoro in conformità all'Accordo Quadro Stato Regioni e il restante, secondo i criteri di seguito riportati, per corsi di informatica, lingue straniere di base nonché corsi di ricerca attiva del lavoro.

#### *Criteri generali*

- Numero persone in aula massimo 20
- Possibilità per l'allievo di svolgere al massimo due corsi base nell'anno
- Docenti esperienza almeno 1 anno
- Predisposizione e distribuzione dispense didattiche
- Durata massima aumentata fino a 120 ore (da 80) per raggiungere in modo più efficace il risultato d'apprendimento
- Aumento del parametro di rendiconto per la voce docenza, lasciando invariato il costo complessivo del corso ,
- Predisposizione questionari finali per ogni corso svolto

#### *Altre specifiche di attività*

*Lingue [...]*

*Informatica [...]*

*Ricerca attiva lavoro [...]*

### ***Formazione Professionalizzante***

11.5 Il modulo obbligatorio Sicurezza sul Lavoro viene adeguato ai requisiti richiesti dall'Accordo Quadro Stato Regioni con effetto di credito formativo.

## **13. Penalità**

6.1 Nella eventualità di una mancata applicazione delle previsioni contrattuali, inerenti l'iscrizione per delega sindacale o di reiterate inadempienze delle norme contrattuali, si determina il mancato accesso dell'Agenzia alle azioni di sistema e agli incentivi contrattuali. Tale inadempienza viene valutata dalla Commissione Paritetica Nazionale che si convoca anche su richiesta di una sola organizzazione sindacale. La Commissione si riunisce obbligatoriamente ogni mese e, in ogni caso, entro 30 giorni dall'eventuale richiesta da parte di una organizzazione sindacale o datoriale.

Assolavoro, Nidil Cgil, Felsa Cisl, Ulltemp@

**Allegato Ipotesi Accordo Rinnovo CCNL - Apprendistato professionalizzante in**

## **somministrazione**

### **Art. 1 Rapporto di lavoro dell'apprendista**

1. 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 e con specifico riferimento a quanto previsto dall' [articolo 23](#) del [CCNL 24 luglio 2008](#)

2. La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dalle norme del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, in conformità con quanto previsto dall'articolo 20, comma 1, del [d.lgs. n. 276/2003](#) e dall'art. \*\* del vigente CCNL \*\* 2013.

[...]

### **Art. 2 Piano formativo individuale**

1. Il Piano formativo individuale determina, sulla base della disciplina del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione deve compiere per conseguire la qualifica prevista.

2. Il Piano formativo individuale è predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore e deve essere sottoposto al Parere di conformità di Forma.Temp entro 30 giorni dall'inizio della missione.

3. Il Parere di conformità viene rilasciato per iscritto dalla tecnostruttura di Forma.Temp entro 10 giorni dalla presentazione del piano formativo individuale. Il Parere di conformità dovrà fare 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.

4. Sulla base della valutazione effettuata la tecnostruttura sottopone il Parere di conformità all'approvazione formale da parte del CdA Forma.Temp che deve esprimersi entro i successivi 30 giorni.

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 di Forma.Temp entro il predetto termine, il Piano formativo si intende approvato.

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

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

### **Art. 3 Tutor**

1. Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con due tutor, uno nominato dall'Agenzia per il Lavoro ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice.

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

3. 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.

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

I previsti requisiti sono successivamente verificabili da Forma.Temp che, in caso carenza, può disporre la cancellazione dall'Albo del tutor.

5. Ogni Tutor di Agenzia può seguire fino ad un massimo di 50 apprendisti nel loro percorso di qualificazione.

#### **Art. 4 Formazione dell'apprendista**

1. 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 e l'impresa utilizzatrice, il piano formativo individuale che deve essere sottoposto alla valutazione di Forma.Temp per la relativa verifica di conformità;

b) comunica al lavoratore, prima dell'inizio della missione, il tutor nominato nell'impresa utilizzatrice;

c) svolge, con cadenza semestrale e dandone conseguente comunicazione all'utilizzatore, un colloquio con l'apprendista per verificare l'effettiva attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle sue capacità professionali e personali, le difficoltà incontrate, gli eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato;

d) attesta periodicamente l'effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore al termine del periodo di apprendistato svolto presso di esso, attribuisce specifica qualifica professionale;

2. 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.

3. L'Agenzia è tenuta a comunicare, entro 5 giorni a Formatemp, 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.

#### **Art. 5 Durata del periodo di apprendistato**

1. Non è consentito recedere dal contratto 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 soggettivo.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. A decorrere del rinnovo contrattuale, in caso di interruzione del periodo di apprendistato che non sia riconducibile ad ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, 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. 8 Pareri e monitoraggio territoriale**

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

2. 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.

3. Con riferimento ai compiti delle Commissioni Sindacali Territoriali (CST) le Parti, congiuntamente a Forma.Temp, elaboreranno specifica regolamentazione al fine di garantirne l'operatività.

### **Art. 9 Bilateralità**

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

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti sia per l'accesso alle prestazioni Ebitemp che a quelli di iscrizione al fondo previdenziale di settore denominato Fontemp.

### **Art. 10 Norme transitorie e finali**

Per tutto quanto non espressamente regolato dalla presente disciplina trovano applicazione la disciplina collettiva applicata dalle imprese utilizzatrici nonché le norme di legge, con particolare riferimento a quelle contenute nel Testo Unico sull'Apprendistato.