

Tipologia: CCNL

Data firma: 27 febbraio 2014

Validità: 01.01.2014 - 31.12.2016

[Parti](#) : Assolavoro e Cgil, Cisl, Uil, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil, Uiltemp

[Settori](#) : Agenzie di somministrazione

Fonte: dplmodena.it

Sommario:

[Costituzione delle parti](#)

[Premessa generale](#)

[Sfera di applicazione del contratto](#)

Sistemi di relazioni sindacali

[Art. 1 - Diritti di informazione](#)

[Art. 2 - Relazioni Sindacali Territoriali](#)

[Art. 3 - Commissioni Nazionali](#)

[Art. 4 - Commissione Osservatorio Nazionale e Comunicazione](#)

[Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale](#)

[Art. 6 - Commissione Pari Opportunità](#)

[Art. 7 - Commissione Paritetica Nazionale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro](#)

[Art. 8 - Commissione Prestazioni](#)

[Art. 9 - Bilateralità](#)

Art. 10 - Politiche Attive

[Art. 11 - Enti Bilaterali](#)

Art. 12 - Formazione

Composizione delle controversie

Art. 13 - Procedure per la conciliazione e l'arbitrato volontario

Diritti individuali

Art. 14 - Maternità

Art. 15 - Congedi parentali

Art. 16 - Diritto allo studio

Art. 17 - Previdenza integrativa

Diritti sindacali

[Art. 18 - Sistema di rappresentanza unitario specifico per i lavoratori in somministrazione](#)

Art. 19 - Dirigenti sindacali

[Art. 20 - Assemblea](#)

[Art. 20 bis - Bacheche](#)

Art. 21 - Contributi sindacali

Sicurezza sul lavoro

[Art. 22 - Salute e sicurezza del lavoro](#)

Disciplina del rapporto di lavoro

[Art. 23 - Assunzione a tempo determinato](#)

[Art. 24 - Assunzione a tempo indeterminato](#)

Art. 25 - Procedura in mancanza di occasione di lavoro

[Art. 26 - Apprendistato professionalizzante in somministrazione](#)

Art. 27 - Classificazione del personale

Art. 28 - Inquadramenti

Art. 29 - Costo del lavoro e scheda di rilevazione dati

[Art. 30 - Trattamento retributivo](#)

Art. 31 - Clausola sociale

Art. 32 - Disponibilità

Art. 33 - ~~Art. 34 - Periodo di prova~~ per i lavoratori a tempo indeterminato

Art. 35 - Indennità sostitutiva del preavviso i per lavoratori a tempo indeterminato

Art. 36 - Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato

Art. 37 - Trattamento economico di malattia

Art. 38 - Perdita del trattamento economico di malattia

Art. 39 - Periodo di comporto

Art. 40 - Obblighi del lavoratore in caso di malattia

[Art. 41 - Infortunio](#)

Art. 42 - Trattamento economico di infortunio

Art. 43 - Prestazioni integrative

Art. 44 - Normativa in caso di malattia o infortunio non sul lavoro

Art. 45 - Interruzione della missione

Art. 46 - Affrancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti

Art. 47 - Proroghe

Art. 48 - Assunzione o trasformazione del contratto a tempo indeterminato

Art. 49 - Regime transitorio

Art. 50 - Proposta di lavoro congrua

Art. 51- Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito (MOG)

[Art. 52 - Norme disciplinari](#)

[Art. 53 - Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato](#)

Art. 54 - Penalità

Art. 55 - Diffusione del contratto

Art. 56 - Decorrenza e durata

Allegati

Allegato * Prestazioni

Allegato * Misure di carattere previdenziale

Allegato * Contribuzione del fondo di previdenza integrativa

[Allegato * Regolamento delle Commissioni Paritetiche](#)

[Allegato * Norme sulla rappresentanza sindacale](#)

Allegato * Modulo informazione sicurezza (già allegato 1)

Allegato * Modulo monitoraggio procedura mancanza occasioni di lavoro

Allegato * Modulo maternità

Allegato * Informazione dei diritti dei lavoratori su istituti contrattuali

Allegato * Modalità monitoraggio MOG

Allegato * Delega Sindacale

Allegato * Politiche formative

Intesa del 27 febbraio 2014

Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, 27 febbraio 2014

Costituzione delle parti

Il 27 febbraio 2014 in Roma, tra l'Associazione delle Agenzie di somministrazione - Assolavoro [...] e Cgil [...], Cisl [...], Uil [...], Felsa - Cisl [...], Nidil Cgil [...], Uiltemp [...], si è stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori in somministrazione delle ApL, composto di 56 articoli e * allegati.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle organizzazioni stipulanti.

Premessa generale

(...)

Sfera di applicazione del contratto

(...)

Sistemi di relazioni sindacali

Art. 1 - Diritti di informazione

1. Informazioni di settore

Le parti effettuano un esame congiunto del quadro economico e normativo del settore, delle sue dinamiche strutturali e delle prospettive di sviluppo di norma entro il primo semestre di ogni anno, o comunque su richiesta di una delle parti stipulanti.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione sull'intero settore, disaggregato per età, genere, area geografica, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad esempio part-time). Le modalità, gli ulteriori dati e disaggregazioni, saranno definiti dall'Osservatorio;
- b) la formazione e la riqualificazione professionale;
- c) le necessità dei comparti e dei settori nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi e i modelli organizzativi idonei alle ApL.

Le Parti concordano di effettuare il monitoraggio sui percorsi occupazionali, anche relativo ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, e di fornire la relativa informazione ogni 3 mesi.

2. Informazioni obbligatorie

Le ApL hanno l'obbligo di fornire 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 15 lavoratori. Tale informazione verrà fornita entro il termine di 5 giorni dalla stipulazione del contratto di somministrazione.

Le Parti concordano altresì che, in caso di missioni inferiori ai 5 giorni, tali informazioni siano rese disponibili almeno entro 24 ore prima del termine della missione stessa. Tali informazioni contengono: numero dei lavoratori in missione, azienda utilizzatrice, CCNL applicato, luogo di lavoro (Regione, Provincia e Comune) e sede di lavoro, data inizio e fine missione.

Le Parti concordano che tali informazioni sono disponibili alle strutture nazionali e alle strutture territoriali per quanto di competenza.

A tale scopo viene predisposto uno specifico modulo contenente le previste informazioni, riportato in allegato *. Le comunicazioni sono indirizzate ad un sistema informatico unificato (SIU) di cui all'articolo **. Nelle more dell'attivazione del sistema le comunicazioni vanno obbligatoriamente inviate, complete di tutti i dati, presso le sedi indicate dalle organizzazioni sindacali firmatarie.

Art. 2 - Relazioni Sindacali Territoriali

1. Al fine di rafforzare le relazioni sindacali nel territorio, si conviene di:

- estendere ai livelli decentrati quanto previsto dall' [articolo 1](#) , comma 1, per quanto di competenza;
- promuovere e rafforzare la contrattazione di secondo livello;
- definire e sottoscrivere gli accordi istituzionali che prevedano l'utilizzo di risorse Formatemp;
- consolidare le Commissioni Sindacali Territoriali.

2. Alle Commissioni Sindacali Territoriali (CST) istituite in ogni regione sono attribuite tutte le funzioni previste dal presente contratto e in particolare:

- a) la titolarità degli accordi di cui all'articolo 25 di pertinenza territoriale nonché il monitoraggio sugli esiti occupazionali derivanti dall'attività di qualificazione professionale;
 - b) il monitoraggio sull'apprendistato;
 - c) la conciliazione, su richiesta delle parti, per vertenze individuali irrisolte a livello di Agenzia;
 - d) il confronto sui diritti di informazione attualmente previsti dall' [art. 1](#) comma 2 del CCNL;
 - e) la titolarità sulla individuazione di interventi di Politica Attiva del Lavoro attivabili in ambito regionale;
 - f) il monitoraggio degli accordi istituzionali che prevedono l'utilizzo di risorse Forma.Temp;
 - g) il monitoraggio e gli accordi sulle azioni di sistema;
 - h) il monitoraggio sui contratti di somministrazione con Monte Ore Garantito dopo 18 mesi dall'avvio della sperimentazione;
 - i) il monitoraggio sugli accordi di produttività stipulati in conformità con l'Accordo Interconfederale;
 - j) la titolarità sulla individuazione degli ambiti di intervento della formazione continua;
3. Le commissioni si riuniscono presso le sedi delle parti stipulanti il presente CCNL di norma ogni trimestrale o su richiesta di una delle parti.

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

4. Le CST possono riunirsi:

- in sede consultiva: prevede la partecipazione di tutti i componenti designati ed è finalizzata a ad attuare le funzioni previste ai punti d), e), f), g), j);
- in sede referente: prevede la partecipazione dei soli componenti di parte sindacale e dell'associazione datoriale, con esclusione dei rappresentanti di agenzia nominati, ed è finalizzata ad attuare le funzioni previste ai punti a), b), c), h), i).

Art. 3 - Commissioni Nazionali

1. Le parti realizzano gli obiettivi previsti nella premessa mediante:

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

e) la Commissione Prestazioni.

2. Le Commissioni Nazionali sono composte ciascuna da sei membri, dei quali tre designati dalla associazione datoriale e tre designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie il presente Contratto. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

3. Le commissioni nazionali hanno sede presso Ebitemp, di cui al successivo art. * che ne curerà la segreteria tecnica e ne sosterrà i relativi costi di gestione, compresi i rimborsi delle spese sostenute dai componenti dei predetti organismi e, ove previsto, i compensi spettanti agli stessi.

Gli incontri si effettueranno di norma mensilmente e comunque entro 20 giorni dalla richiesta di una delle parti.

L'attività delle commissioni è disciplinata dal regolamento generale e dagli specifici regolamenti adottati dalle singole commissioni.

Art. 4 - Commissione Osservatorio Nazionale e Comunicazione

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

2. A tal fine l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e in particolare:

a) programma e organizza 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 analisi e individua esigenze, anche provenienti dalle Commissioni Sindacali Territoriali di cui al precedente art. 2, in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie;

c) cura la raccolta dei dati di cui all' [art. 1](#) , comma 2, lett. a), mediante la stipula di convenzioni con gli enti destinatari per legge delle comunicazioni a carico delle ApL (Centri per l'impiego, Inail, Ministero del Lavoro ecc.);

d) elabora i predetti dati, anche in forma disaggregata per territorio (Regione e/o Provincia) e realizza semestralmente schede analitiche di settore utilizzate per la diffusione delle informazioni di cui all' [art. 1](#) , comma 2, lett. a) e art. 2.

3. Relativamente alle informazioni sul lavoro in somministrazione le parti concordano di attribuire alla Commissione Osservatorio Nazionale e Comunicazione l'attuazione di un piano di iniziative di comunicazione sul lavoro in somministrazione relative al suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e alle opportunità offerte ai lavoratori e alle imprese utilizzatrici.

A tal fine si concorda di realizzare una serie di misure mirate:

1) ad assicurare una corretta informazione in ordine alla funzione di politica attiva del lavoro in somministrazione, con particolare attenzione ai positivi effetti dell'istituto in termini di creazione di posti di lavoro e integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro (donne, disoccupati di lunga durata, disabili);

2) ad assicurare una diffusa informazione ed assistenza in merito alle caratteristiche dell'istituto, con particolare attenzione alle garanzie e tutele previste nei confronti dei lavoratori e ai vantaggi della flessibilità normata e contrattata;

3) ad assicurare una corretta informazione in ordine all'efficacia dell'istituto in termini di promozione del lavoro regolare, con particolare attenzione agli effetti sortiti nelle aree e nei settori maggiormente interessati dal fenomeno dell'economia sommersa.

La dotazione economica per l'attuazione del progetto sarà assicurata sul bilancio di Ebitemp. Al fine di rafforzare il sistema della somministrazione di lavoro si prevede un sostegno alle spese ordinarie della Commissione Osservatorio Nazionale e Comunicazione mediante la disponibilità del 35% delle risorse disponibili per le azioni di sistema relative al rafforzamento del sistema della somministrazione di lavoro.

Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale svolge le seguenti funzioni:

- di garanzia del rispetto delle intese intercorse;
- di istruire ed eventualmente proporre alle Parti Sociali l'aggiornamento del CCNL;
- di raccolta e tenuta degli accordi di conciliazione sottoscritti a livello territoriale e nazionale;
- di esame, con le modalità e le procedure previste in sede di costituzione, delle 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;
- di sede di conciliazione di seconda istanza delle controversie individuali di lavoro.

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

Art. 6 - Commissione Pari Opportunità

Le parti concordano di attribuire a tale commissione i seguenti compiti per favorire l'inclusione sociale e contrastare la discriminazione sul lavoro:

- a) promozione di azioni positive di genere e oltre il genere, nell'attuazione delle politiche antidiscriminatorie, favorendo progetti d'integrazione lavorativa;
- b) esame delle caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- c) individuazione delle iniziative in materia di orientamento e formazione professionale, al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro favorendo la diversificazione delle scelte lavorative, anche in lavori non tradizionalmente femminili;
- d) monitoraggio degli interventi e prestazioni contrattualmente previsti a sostegno della maternità e genitorialità;

Art. 7 - Commissione Paritetica Nazionale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

1. La commissione può coinvolgere esperti in relazione agli argomenti da esaminare.
2. Su base regionale potrà avviarsi un confronto tra le parti firmatarie del presente CCNL onde verificare l'applicazione di quanto previsto in materia di formazione, informazione e prevenzione antinfortunistica a carico delle ApL.
3. Nell'arco della vigenza contrattuale le parti verificheranno l'opportunità di articolare la Commissione ai livelli regionali.
- 4.1 compiti della Commissione sono:
 - individuare gli ambiti per la costituzione di eventuali Commissioni Paritetiche Territoriali, ai sensi del [D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008](#) e s.m.i., e coordinarne le attività;
 - 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;
 - elaborare proposte da formulare agli Enti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle

procedure e degli adempimenti connessi al [D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008](#) e successive modifiche, alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo *, comma * del presente contratto.

Art. 8 - Commissione Prestazioni

La Commissione costituisce lo strumento per l'approvazione delle richieste e il monitoraggio di tutte le prestazioni previste dal presente contratto.

2. La Commissione valuta le richieste sulla base di una pre istruttoria svolta dalla struttura di Ebitemp.

Art. 9 - Bilateralità

1. In attuazione delle finalità previste dalle leggi e dal presente Contratto Collettivo Nazionale operano gli Enti Bilaterali, di cui al successivo [articolo 11](#), in ordine a:

- formazione professionale, previdenza e sostegno al reddito, il Fondo per la formazione e l'integrazione al reddito denominato "Formatemp" di cui all'articolo 12 del [D.Lgs n. 276/2003](#), e di cui all'

[art. 11](#)

, punto 1, e agli Allegati * e * del presente CCNL;

- un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva e occupazionale opera l'Ente Nazionale Bilaterale Paritetico denominato "Ebitemp" di cui all' [art. 11](#), punto 2 del presente CCNL;

2. Ai fini dell'attuazione delle misure di previdenza e di sostegno al reddito i due Enti possono operare anche congiuntamente.

[...]

3. Prestazioni

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

4. Sportelli Sindacali

[...]

Presso gli sportelli sindacali è possibile rilasciare al lavoratore l'attestazione per il bonus formativo di cui all'art. 12.

5. Sportelli di Agenzia

Le pratiche di accesso alle prestazioni bilaterali possono essere presentate anche alle filiali accreditate delle Agenzie.

6. Sistema Informativo Unificato

Si concorda di costituire un Sistema Informativo Unificato (SIU) per l'analisi dei dati e il monitoraggio degli istituti contrattuali. Al SIU saranno inviati, in forma anonima e aggregata, i dati relativi ai lavoratori in somministrazione assunti delle Agenzie. Tali dati divengono visibili per i soli lavoratori che accedono alle prestazioni della Bilateralità e per gli istituti oggetto di monitoraggio. Il SIU dovrà gestire altresì i diritti di informazione relativi alle deleghe sindacali.

Art. 11 - Enti Bilaterali

1. Formatemp

In attuazione delle finalità previste dalle leggi e dal presente contratto in ordine alla formazione

professionale, alla previdenza e al sostegno al reddito, opera il Fondo per la formazione e l'integrazione al reddito "Formatemp", di cui all'articolo 12 del [D.Lgs n. 276/2003](#), realizzando:

a) interventi di formazione e riqualificazione professionale, misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione; tali iniziative sono finanziate con le risorse relative al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato;

[...]

2. Ebitemp

1. L'Ente Nazionale Bilaterale Paritetico, denominato "Ebitemp", opera nel comparto delle Agenzie per il Lavoro, 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.

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

a) la funzione di service degli istituti paritetici (osservatorio, comitati e commissioni), sostenendone i relativi costi;

b) la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi;

[...]

e) misure di sostegno alla maternità;

[...]

j) eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore.

Ebitemp è gestito secondo quanto previsto dall'atto costitutivo, dallo statuto e dal regolamento. Il finanziamento dell'ente bilaterale avviene attraverso una quota a carico delle Agenzie di Somministrazione.

[...]

Diritti sindacali

Art. 18 - Sistema di rappresentanza unitario specifico per i lavoratori in somministrazione

1. Al fine di promuovere le azioni di tutela e sviluppo del lavoro in somministrazione, le parti convengono che il sistema di rappresentanza unitaria per le sole organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, specifico per i lavoratori in somministrazione dalle ApL, in coerenza con gli obiettivi contenuti nella premessa del presente contratto, è così articolato:

A) Rappresentante Regionale d'Agenzia

La Rappresentanza Regionale di Agenzia è costituita nel numero di 1 delegato per ognuna delle OO.SS. stipulanti del CCNL in tutte le Agenzie che impieghino almeno 150 lavoratori somministrati nell'ambito della regione di riferimento.

Il Rappresentante Regionale di Agenzia gestisce, in raccordo con le OOSS territoriali e/o regionali, le problematiche di lavoro dell'Agenzia sul territorio con particolare riguardo al trattamento economico e ai premi di produzione a livello di agenzia ed è titolare di diritti di informazione sull'andamento economico ed occupazionale della stessa, in particolare su:

a) l'evoluzione recente e probabile dell'attività di impresa e della situazione economica;

b) la situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'Agenzia e

le eventuali misure anticipatrici previste in caso di minaccia per l'occupazione;

c) le decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro (comprese quelle previste in materia di trasferimenti e licenziamenti);

B) Delegato Sindacale Territoriale

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

C) Rappresentante Sindacale in Azienda

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.

2. Comunicazione e durata in carica

Ciascuna organizzazione sindacale procederà a comunicare a mezzo fax o posta elettronica, alle ApL interessate, all'impresa utilizzatrice e alla associazione datoriale firmataria, il nominativo dei propri rappresentanti di cui al comma 1 lettere A) e C) individuati per nomina o elezione. Le elezioni avvengono secondo criteri e modalità individuate nell'allegato n. *

L'organizzazione sindacale territoriale segnala per iscritto alla associazione datoriale firmataria del presente CCNL il nominativo del delegato territoriale di cui al comma 1 lettera B) e la sua area di competenza.

Il Rappresentante Regionale di Agenzia decade, in ogni caso, qualora venga assunto alle dipendenze di un'altra ApL rispetto a quella per la quale è stato nominato.

Il rappresentante sindacale in azienda resta in carica per tutta la durata della missione e le sue eventuali proroghe ma comunque non più di 24 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.

L'organizzazione sindacale ha facoltà di revocare il mandato dei rappresentanti sindacali nominati dandone comunicazione all'Agenzia con gli stessi mezzi.

3. Agibilità sindacali

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, oltre alle ore di permesso per le trattative sindacali.

Per i rappresentanti aziendali le ore di permesso maturate e non godute sono cumulabili solo nell'ambito della medesima missione, comprensiva delle eventuali proroghe, eccetto per il caso

di rinnovo di cui al precedente comma 2.

In caso di incapienza del monte di 100 ore di permessi retribuiti previsto per il Rappresentate Regionale d'Agenzia e per i Dirigenti sindacali così come definito nel successivo articolo 19, il RRA per l'esercizio del proprio mandato e nel limite previsto dal primo capoverso del presente comma, può fruire dei permessi residui del monte ore RSA. Nel caso in cui RRA non sia un RSA e/o durante la sua missione ci fossero RSA costituite può usufruire, sempre in caso incapienza del monte ore come definito nel successivo art. 19 e sempre nel limite previsto dal primo capoverso del presente comma, di ulteriori ore di permessi retribuiti in modalità da definire con successiva intesa entro tre mesi.

Il rappresentante che svolge il proprio mandato sindacale durante la missione, informa preventivamente l'ApL allo scopo di permettere le sostituzioni al fine di non pregiudicare il contratto di somministrazione. Salvo casi di urgenza, l'informazione all'Agenzia deve avvenire tre giorni prima della data di inizio della fruizione dei permessi.

4. Permessi sindacali

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

Il sistema di rappresentanza unitaria specifica di cui al comma 1 beneficia, al fine dell'utilizzo del monte ore, delle risorse risultanti dall'applicazione del criterio esposto al punto precedente relativamente ai lavoratori in somministrazione delle ApL.

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

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

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

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

6. Eventuali controversie che dovessero sorgere in merito all'applicazione della presente normativa sono sottoposte alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all' [art. 5](#).

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

8. Ebitemp, nei limiti della capienza del fondo, restituisce alle ApL l'effettivo costo sostenuto per le ore di permesso fruite dai rappresentanti sindacali in azienda.

Art. 20 - Assemblea

1. I lavoratori in somministrazione hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro, per la trattazione di problemi di ordine sindacale dentro le sedi delle ApL o presso locali messi a loro disposizione, idonei sia sul piano logistico sia per la distanza dal luogo di lavoro. A tale scopo le ApL si impegnano a formulare preventivamente una richiesta all'impresa utilizzatrice di

mettere a disposizione locali aziendali per lo svolgimento della riunione dei lavoratori in somministrazione. Inoltre le parti concordano la calendarizzazione di almeno due assemblee l'anno da effettuarsi nei bimestri di maggio o giugno e novembre o dicembre presso locali idonei messi a disposizione dalla ApL o dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori qualora segnalato dalle stesse.

[...]

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.

[...]

7. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto e la rappresentanza di cui all'articolo 16, comma 1, hanno inoltre diritto di indire assemblee, fuori dell'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dall'ApL, per la discussione di argomenti di interesse sindacale e del lavoro, con la partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

8. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori possono indire assemblee non retribuite dei lavoratori a tempo determinato non più attivi entro 30 giorni dalla fine della missione presso locali messi a disposizione dalle ApL.

Art. 20 bis - Bacheche

Le ApL mettono a disposizione delle rappresentanze di cui all'art. 16, comma 1 e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie, bacheche per l'informazione sindacale, in ogni sede e filiale, in luogo facilmente accessibile. Verranno altresì messe a disposizione bacheche sindacali elettroniche sui siti delle ApL in aggiunta a quelle predisposte in ogni filiale.

Sicurezza sul lavoro

Art. 22 - Salute e sicurezza del lavoro

1. Si intendono integralmente richiamate le disposizioni del [D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008](#) e successive modificazioni.

2. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 23 comma 5 del [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.

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

La formazione a carico dell'utilizzatore per la durata di almeno 2 ore, quella di cui all'articolo 14

comma 5, nonché l'addestramento specifico devono essere effettuati all'inizio dell'utilizzazione stessa e comunque prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa ai sensi dell'art. 37, comma 4 lett. a) del [D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008](#).

5. Al fine di diffondere una maggiore cultura sulla prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ai lavoratori in somministrazione, all'atto dell'avviamento in missione, sarà assicurata la partecipazione ad interventi formativi, promossi dall'Api, anche con le modalità di delega di cui comma 2, sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento. Nell'ambito delle azioni di formazione di base riferite alla sicurezza, in relazione all'accordo stato regioni, oltre alla formazione generale è ammessa l'attività formativa specialistica per i lavoratori in missione o in possesso di lettera di assunzione che verranno successivamente inseriti con un contratto di somministrazione.

6. All'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di incarico, i lavoratori in somministrazione ricevono, sull'apposito modulo consegnato dalle ApL ed il cui modello è riportato in allegato 1, le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi alla attività produttiva e sui nominativi dei responsabili di riferimento, di cui al punto 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](#)

7. Ad ogni nuova missione o lettera di assegnazione le ApL consegnano ai lavoratori in somministrazione la nota informativa di cui all'allegato * che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia.

Tale nota informativa potrà essere modificata. I contenuti della nota e le sue eventuali modifiche sono definite dalla Commissione Paritetica Nazionale per l'Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

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

9. Al fine della tutela della salute, 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 della cartella sanitaria e di rischio, di cui all'art. 25, comma 1, lett. c) del citato [decreto](#). La documentazione di cui al comma precedente segue il lavoratore in somministrazione in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura.

10. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall' 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.

11. La mancata osservanza da parte dell'utilizzatore degli obblighi previsti dalla legge, dal presente contratto collettivo e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento alla azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza, costituisce giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore.

A tale scopo il lavoratore dà comunicazione preventiva della violazione intervenuta alla ApL e all'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa. Qualora nell'arco delle 24 ore successive non si determini la rimozione della violazione, il lavoratore può dimettersi per giusta

causa con raccomandata A/R.

Al lavoratore dimesso per giusta causa compete l'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto, con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore. Il trattamento retributivo sarà anticipato al lavoratore dall'ApL con le previste modalità di erogazione.

Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 23 - Assunzione a tempo determinato

L'assunzione deve risultare da atto scritto, essere formalizzata nel contratto di lavoro in somministrazione e deve contenere i seguenti requisiti:

- 1) I casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, di cui al comma 4, dell'articolo 20 del [D.Lgs. 276/2003](#)
 - 2) L'indicazione dell'ApL e gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro.
 - 3) L'indicazione dell'impresa utilizzatrice
 - 4) L'indicazione del gruppo di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 25 del presente CCNL.
 - 5) L'indicazione della mansione che espletterà presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento.
[...]
 - 8) Il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione.
 - 9) L'orario di lavoro
 - 10) Il riferimento al CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice.
[...]
 - 12) L'indicazione del contratto integrativo di secondo livello, ove esistente.
 - 13) La data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice.
 - 14) L'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore nonché le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente.
Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'art. 21 e con la sottoscrizione dello specifico modello allegato al presente CCNL, che deve ritenersi parte integrante del contratto di lavoro, che può essere implementato, arricchito e personalizzato con utilizzo del logo da parte dell'ApL previa comunicazione alla Commissione Paritetica Nazionale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro di cui all' [art. 7](#).
- 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.
[...]

Art. 24 - 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 prestazioni quadro dovrà contenere:
 - a) l'indicazione della ApL con gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro;
[...]
 - c) l'indicazione del gruppo di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 25 del

presente CCNL;

[...]

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;

[...]

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

a) i motivi per i quali si ricorre alla somministrazione di lavoro;

b) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;

c) l'indicazione della mansione che espletterà 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;

[...]

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 ad altra missione prima della scadenza del termine;

i) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore nonché le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente.

Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'art. 21 e con la sottoscrizione dello specifico modello allegato al presente CCNL, che deve ritenersi parte integrante del contratto di lavoro, che può essere implementato, arricchito e personalizzato con utilizzo del logo da parte dell'ApL previa comunicazione alla Commissione Paritetica Nazionale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro di cui all' [art. 7](#).

4) 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, la lettera di assegnazione ne contiene la relativa indicazione.

Art. 26 - Apprendistato professionalizzante in somministrazione

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

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.

[...]

1. Piano formativo individuale

Il Piano formativo individuale determina, sulla base della 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 e deve essere sottoposto al Parere di conformità di Forma.Temp entro 30 giorni dall'inizio della missione.

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 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.

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.

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.

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

2. Tutor

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

L'Agenzia per il Lavoro, prima di inviare in missione un apprendista, nomina il Tutor 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 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.

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

3. 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 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.

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 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.

4. 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.

[...]

8. Pareri e monitoraggio territoriale

Forma.Temp, 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 a Forma.Temp, elaboreranno specifica regolamentazione al fine di garantirne l'operatività.

5. 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.

6. 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.

Art. 30 - Trattamento retributivo

[...]

17. Ferie

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

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

[...]

Art. 41 - Infortunio

1. 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.

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. 52 - Norme disciplinari

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

e dall'art. 20, comma 2,

[D.Lgs. 276/03](#)

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

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

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

5. L'inosservanza 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.

[...]

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

[...]

10. Per i lavoratori in disponibilità assunti a tempo indeterminato valgono le norme disciplinari previste nell'articolo 27 del presente contratto, secondo le modalità previste dal presente articolo.

Art. 53 - Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato

[...]

B) Recesso ex art. 2119 c.c.

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

[...]

4. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano fra le cause di cui alla precedente lettera b) del presente articolo:

- la recidiva nella non osservanza dell'obbligo di cui al quarto capoverso dell'art. 31;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori, o verso il personale dell'impresa utilizzatrice incaricata del coordinamento, accompagnata da comportamento oltraggioso;

[...]

- il danneggiamento volontario di beni dell'ApL / utilizzatrice o di terzi;
- l'esecuzione di lavoro nell'impresa per conto proprio o di terzi senza il permesso del soggetto referente dell'impresa utilizzatrice;

[...]

D) Codice disciplinare

11. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della [Legge 20 maggio 1970, n. 300](#), le disposizioni contenute nell'art. 31 del presente CCNL, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali delle agenzie per il lavoro in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nelle bacheche esposte in luogo facilmente accessibile.

[...]

Allegati

Allegato * Regolamento delle Commissioni Paritetiche

1 - Il presente Regolamento disciplina il funzionamento delle Commissioni paritetiche previste dal CCNL di categoria.

2 - Le Commissioni sono composte da sei membri, che durano in carica quattro anni, tre designati dalle Organizzazioni sindacali e tre designati dall'Organizzazione datoriale.

Oltre ai sei titolari, sono designati sei supplenti, con uguali modalità. Le stesse Organizzazioni possono sostituire i propri membri anche prima della scadenza del quadriennio.

3 - Le Commissioni si riuniscono con periodicità almeno mensile presso la sede di Ebitemp.

4 - Per la validità delle riunioni, è necessaria la presenza di almeno quattro dei suoi componenti rappresentanti delle Parti.

5- Le Parti indicano tra i componenti delle Commissioni un coordinatore, che resta in carica per il periodo di vigenza delle stesse. Il coordinatore ha la responsabilità di convocare la Commissione almeno 5 giorni prima di quello fissato per le riunioni, avvalendosi del supporto di segreteria, e di redigere i verbali dei lavori.

6- Le funzioni di segreteria delle Commissioni sono svolte da personale dipendente di Ebitemp, allo scopo individuato e assegnato.

7- La Commissione può comunque essere convocata quando ne facciano richiesta almeno tre dei suoi componenti. In caso di impedimento ad essere presente, il componente della Commissione deve preavvisare la segreteria almeno 24 ore prima.

8- Quando la Commissione lo ritiene opportuno, può invitare ai propri lavori la Presidenza di Ebitemp o, nel caso dell'Osservatorio Nazionale, le Presidenze di Ebitemp e Formatemp.

9- Ai componenti delle Commissioni è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per partecipare alle riunioni. A tal fine, gli originali delle ricevute delle spese vanno consegnati all'Amministrazione dell'Ente.

10- Ai componenti e ai coordinatori delle Commissioni, sono riconosciuti gettoni di presenza e indennità di coordinamento.

Allegato * Norme sulla rappresentanza sindacale

Rappresentanza sindacale in azienda

Le parti al fine di consentire le azioni di tutela dei lavoratori in somministrazione, in considerazione di quanto previsto nell' [art. 18](#) del presente CCNL, convengono sulla istituzione di un sistema di rappresentanza sindacale unitaria diretta dei lavoratori.

Stante la particolarità della tipologia contrattuale si conviene che:

- le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie possono indire elezioni nelle aziende utilizzatrici che impiegano, per più di tre mesi, almeno 15 lavoratori anche se dipendenti da Agenzie di somministrazione diverse dandone comunicazione alle agenzie stesse e alla Commissione sindacale territoriale competente;
- nelle aziende utilizzatrici si elegge 1 rappresentante ogni 15 unità in missione;
- l'elezione dei rappresentanti avviene su liste presentate dalle singole organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL. I rappresentanti vengono assegnati sulla base dei voti riportati dalle singole liste. Risultano eletti i candidati che all'interno delle singole liste riportano il maggiore numero di preferenze;
- è, comunque, possibile presentare liste unitarie qualora le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL ne ravvisino l'opportunità;
- hanno diritto al voto e possono essere candidati tutti i lavoratori in missione nell'impresa utilizzatrice al momento del voto;
- la lista è maggiorata dal 30 al 100 per cento dei candidati eleggibili;
- ogni elettore può esprimere sulla scheda all'uopo predisposta, con voto segreto, un numero di preferenze pari al numero dei candidati da eleggere. In caso di lista unitaria le preferenze

espresse non possono essere superiori a un terzo dei candidati;

- per consentire la più ampia partecipazione, le modalità di voto sono volta per volta definite a livello locale e, comunque, al di fuori dell'orario di lavoro;

- i seggi sia nella fase della votazione che in quella dello scrutinio sono costituiti unitariamente.

I risultati delle votazioni vanno inviati alle Cst competenti per territorio. La Cst raccoglie e certifica l'andamento e l'esito del voto e, costituita in sede referente come previsto nell' [articolo 2](#) del

presente CCNL, dirime eventuali controversie. La Commissione Paritetica nazionale costituisce sede contrattuale di ultima istanza in merito alle controversie di cui sopra.

I rappresentanti aziendali eletti fruiscono, per l'esercizio del loro mandato, di un monte ore di permessi retribuiti nella misura prevista e regolata dall' [art. 18](#), comma 4 del presente CCNL secondo le modalità in esso previsto. Essi rimangono in carica per un massimo di 24 mesi e, comunque, decadono a fine missione.

Delegato Sindacale Territoriale e Rappresentante Regionale di Agenzia

Per quanto attiene i delegati territoriali e i rappresentanti regionali di Agenzia, le organizzazioni sindacali dei lavoratori formuleranno apposito regolamento che, unitamente ai nomi dei delegati, sarà comunicato alle parti datoriali ed a Ebitemp per le proprie competenze.