

CONSTITUZIONE DELLE PARTI

IL 10 luglio 2025, la Camera di ASSOSOMM (ASSOCIAZIONE ITALIANA DELLE AGENZIE PER IL LAVORO), rappresentata dal suo Presidente, ROSARIO RASIZZA,

con una delegazione sindacale composta dai signori GIANNI QUATIERA, MICHELE BORGHI, CLAUDIA COTOLA, NICOLETTA SPINA, CLAUDIA CAVAZZONI, OSVALDO ROSSI, ELISABETTA F. GAZZA, MATTEO SACCALINI, MICHELE RIGINA, FRANCESCO SALVAGUOLO, assistiti dal Segretario Generale avv. SORAYA ZANFALÀ e con la consulenza patrimoniale di CONFCOMMERCIO IMPRESA PER L'ITALIA e la persona dell'avv. PAOLO BALDIZZI

è

C.C.I.A.A. rappresentata dai Signori
Maurizio Landini Segretario Generale
Francesca De Luca Segretario Confederale

C.I.S.L. rappresentata dai Signori
Dante Panzani Segretario Generale
Matia Filali Segretario Confederale

U.I.L. rappresentata dai Signori
Pierpaolo Bombardieri Segretario Generale
Vera Baccaro Segretario Confederale

ELISA CISI rappresentata dai DANIEL ZANDA Segretario Generale, GIOVANNI BATTISTA POSSAMATI, LUCA BARRIACI, FRANCESCA PISCIONE, PAOLO DI GERIO, SILVIA CASINI, TOMMASO BILIANI, ROCCO RICCIARIELLI, EDUARDO FABRIZI

SIDIL UGIL rappresentata dai ANDREA BORGHESI Segretario Generale, DAVIDE FRANCESCHI Segretario Nazionale, LUISA DIANA Segretario Nazionale, ROBERTA TIRI Segretario Nazionale, FILIPPO BELLANDI, DANILO BONICCI, ALESSANDRO CAMBI, ROSSANA CAREDDU, ALESSANDRO CASTELLANA, GIUSEPPE ULLIS, SIMONE CONCOLINI, FRANCESCO D'ALESSANDRO, GIANMARCO DESPILIS, LOREDANA GUERRIERI, FRANCESCA MANNAL, ELISA MARCHETTI, FRANCESCO MELIS, LORENA PANZERI, ANTONELLA PACILIO, DAVIDE PARSIA, MARIA GIORGIA VECCHI, LUCIA ANIELI.

A.L.Temp. rappresentata da LUCIA GROSSI Segretario Generale, GIANCARLO MATTONI, MAURIZIO SACCHETTA, DENISE CARBONE, LUCIANO ALEMME, FRANCESCO DIAMURI, MARCO AMICONE, ELEONORA GILLO, MARCO MASSERA, MASSIMILIANO TURANO, GIANVINCENZO BENITO PIRASSI

Visto, considerato ed integralmente recepito l'Accordo di Rinnovo del CCNL stipulato dalle medesime Parti il 3 febbraio 2015, si è sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il Lavoro del regime, in breve, CCNL, composto di 50 articoli e 21 allegati

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti.

PREMESSA GENERALE

Le Parti hanno sviluppato un articolato percorso negoziale volto alla definizione dell'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 3 gennaio 2015 (scaduto il 31 dicembre 2021) reso particolarmente complesso da un contesto di riferimento estremamente instabile a seguito delle nuove agenzie macroeconomiche e normative.

Le Parti, in risposta alle esigenze e flessibilità del mercato del lavoro, nonché a quelle dei lavoratori (con particolare attenzione alle fasce più deboli), hanno introdotto e potenziato diritti, tutele e misure a sostegno della continuità occupazionale supportando i lavoratori somministrati anche nelle fasi di non lavoro, attraverso l'istituzione di azioni orientate alla riqualificazione del personale, alla valorizzazione del welfare di settore e al rafforzamento del dialogo tripartito nel lavoro.

Il mercato del lavoro italiano, al pari di quello degli altri Paesi, è attraversato da profondi processi di trasformazione strutturale, destinati a subire nel prossimo anno una forte accelerazione, con impatti rilevanti sulla vita dei lavoratori e delle aziende. Di fronte a tali scenari, le Parti ritengono indispensabile individuare risposte che si vengano incontro, allo stesso tempo, al vello di sviluppo socioeconomico, alla coesione sociale e la qualità del mercato del lavoro.

Il confronto negoziale ha prodotto significative convergenze tra le Parti, che a titolo esemplificativo e non esaustivo, si sono concretizzate:

a) nell'adozione di un welfare di settore moderno e all'avanguardia;

b) nella valorizzazione della contrattazione collettiva, con particolare attenzione a quella di secondo livello;

c) nella introduzione di strumenti innovativi di natura economica, a tutela delle lavoratrici assai a tutte le sue sfaccettature (maternità, gravidanza, vittime di violenza e molestie);

d) nel rafforzamento degli strumenti di supporto ai lavoratori anche nelle fasi di non lavoro, valorizzando i percorsi di riqualificazione professionale e riciclaggio;

e) nell'incremento degli aspetti della responsabilità;

f) nell'implemento delle premie di un sistema incentivante;

g) nella valorizzazione della formazione continua, orientata anche alle reali esigenze del mercato del lavoro.

Le Parti convengono di elaborare e intervenire, anal e congiunti, nei confronti dei livelli istituzionali al fine di promuovere un quadro di riferimento economico e normativo favorevole allo sviluppo del lavoro in somministrazione, nonché di favorire l'adozione di normative coerenti con quanto sopra esposto.

ASSOLAVORO, FIEGSA, Cisl, Nidil-Cgil, Uil-Fiemme si impegnano, ex pro, a promuovere, a nome proprio e dei rispettivi aderenti, al rispetto del sistema di regole sottoscritto e all'intervento affinché esso venga pienamente osservato da parte dei propri associati e iscritti.

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro intercorrenti tra tutte le Agenzie di Somministrazione (di seguito Ag. o Agenzie) e i lavoratori in somministrazione assunti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ai sensi del Decreto Legislativo 15 giugno 2010, n. 81 e del Decreto Legislativo 10 settembre 2007, n. 276 e loro successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le disposizioni del presente CCNL sono correlate e inseriti tra loro e non ne è ammessa la parziale applicazione, come stabilito espressamente con la Clausola di Inscindibilità delle norme contrattuali di cui all'articolo 55 del presente CCNL.

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 - Diritti di informazione

1. Informazioni di settore

Le Parti convengono di effettuare un esame congiunto del quadro economico e normativo del settore, delle sue strutture strutturali, 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 informazione e di esame congiunto:

a) lo stato e la dinamica analitica e quantitativa dell'occupazione sull'intero settore, disaggregata per età, genere, area geografica, settori di attività, dimensione aziendale, area professionale, di rata media del lavoro e relative caratteristiche, tipologie di rapporto (ad esempio part-time), le modalità, gli strumenti di monitoraggio, saranno definiti con l'Osservatorio;

b) la formazione e la riqualificazione professionale con particolare attenzione all'andamento del ciclo istruzione-riqualificazione;

c) l'andamento del sistema incentivante di cui all'art. 28 del presente CCNL.

Le Parti convengono di effettuare il monitoraggio sui percorsi occupazionali e di fornire relativa informazione ogni 12 mesi o su richiesta delle stesse.

2. Informazioni obbligatorie

Le Parti assumono l'obbligo di fornire informazioni e documenti, ed altri comunicati dal Tribunale delle CCSS, ai sensi del presente CCNL, al fine della stipula del contratto di somministrazione, ovvero il perfezionamento dell'attuale contratto di somministrazione, da parte di servizi e a 5 lavoratori.

Tale informazione verrà fornita, anche l'allegato n. 4, con i seguenti termini, entro i seguenti date: 15 gennaio, 15 marzo, 15 maggio, 15 luglio, 15 settembre e 15 novembre.

Tali informazioni conterranno almeno un'informazione di base, secondo al trattamento CCNL applicato, luogo di lavoro (Regione, Provincia e Comune), sede di lavoro, data inizio e fine missione.

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

Articolo 2 - Relazioni sindacali

La disciplina applicativa al lavoratore e al datore di lavoro, in somministrazione e nell'impresa che dalla contrattazione nazionale di settore, e, ove presente, dalla contrattazione applicativa dell'azienda, del settore, anche dalla contrattazione territoriale ed aziendale di settore.

Articolo 2-bis - Contrattazione nazionale aziendale a livello di agenzia

Le Parti, premesso il ruolo primario della contrattazione collettiva nazionale, riconoscono il ruolo della contrattazione nazionale e aziendale finalizzata, ove necessario, le contrattazioni, ad integrare ed adattare le regole contrattuali ed esigenze delle organizzazioni aziendali e dei lavoratori.

Articolo 2-ter - Relazioni Sindacali Territoriali (CSMT)

1. Al fine di definire le regole normative, certe ed esplicite di tale ambito contrattuale si precisa che sono di essa demandate le seguenti materie:

- a) informazioni di settore per le materie di rispettiva competenza;
- b) accettazione di opportunità inter-relazioni con gli enti Locali, provinciali, anche di efficacia e sottoscrizione eventuali intesa che prevedano l'utilizzo di risorse Forme Temp;
- c) rafforzamento del ruolo del C.C.N.L. con Sindacati Macro Territoriali (CSMT) di cui ai punti che seguono.

2. Sono istituite le Commissioni Sindacali Macro Territoriali (CSMT) così articolate:

- 1. NORD: Lombardia
- 2. NORD OVEST: Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria
- 3. NORD EST: Veneto, Friuli Venezia Giulia e Trentino Alto Adige
- 4. CENTRO NORD: Emilia Romagna, Toscana e Marche
- 5. CENTRO SUD: Lazio, Molise, Abruzzo, Umbria e Sardegna
- 6. SUD e ISO: Campania, Basilicata, Puglia, Calabria e Sicilia

Si confermano i regolamenti già assunti in merito alla costituzione delle CSMT.

3. Alle CSMT è assegnato un compito di monitoraggio e di controllo a livello territoriale in merito alle seguenti materie:

- a) ed in occasione dei vari dall'attività di formazione professionale e del diritto di lavoro;
- b) agenzia di somministrazione e temp;
- c) monitoraggio, di interlocuzione tra CCSS regionali e territoriali e singola Azienda per l'attivazione delle procedure di riqualificazione (PRR);
- d) azioni strutturali svolte nell'ambito del livello territoriale di competenza che prevedano l'utilizzo di risorse Forme Temp;
- e) accordi di produzione stipulati in conformità con l'Accordo Interconfederale;
- f) azioni di sistema;
- g) tabellari e formulari territoriali esposti dalle Parti a livello nazionale;
- h) fonti di informazione di cui all'articolo 1 comma 2 del CCNL;
- i) politiche di genere;
- l) quanto previsto dall'Art. 2-quater, comma 2, punto VII;
- k) altri atti di natura delimitata dalle Parti mediante intesa.

Articolo 2-quater - Relazioni sindacali aziendali

1. Le relazioni sindacali aziendali promouvono, sostengono e tutelano i rapporti ed il lavoro in somministrazione, nel rispetto della personalità e di dignità esclusivamente dal presente articolo che individua e regola le regole volta a disciplinare il corretto esercizio delle attribuzioni di ciascun soggetto trattato, delle relative tempistiche e delle materie demandate ai sindacati sindacali aziendali.

1. La relazione sindacato-azienda (art. 1) viene consegnata alla singola Agenzia per il Lavoro, ovvero a più Agenzie per il Lavoro operanti presso lo stesso utilizzatore, hanno ad oggetto le seguenti materie:

- a) Tematiche relative all'esercizio dell'attività sindacale;
- b) Tematiche inerenti al rapporto di lavoro e condizioni di lavoro in missione estera o di sporto l'ora;
- c) Tematiche relative alla condotta occupazionale in somministrazione;
- d) Tematiche relative alle politiche di genere;
- e) Definizione degli incentivi (bonificati aziendali alle APL) demandate dall'art. 28 del presente CCNL alla contrattazione Aziendale;
- f) Procedure di reclutazione plurima di cui all'art. 25-ter;
- g) Creazione di cui al presente comma in materia tassativa ed è prevista l'interpretazione in via analogica ed estensiva.

2. Restano escluse dalle competenze delle relazioni sindacali aziendali, come disciplinate dal presente articolo, le seguenti materie, in quanto oggetto di specifica regolamentazione del presente CCNL:

- a) Procedure di nomina/elezione (art. 25);
- b) Formazione (art. 11);
- c) Assegnazione Integrazione Salariale (MIS);
- d) Montepensione garantito (art. 21, lettera B e allegato n. 5).

2. Procedura di confronto

1. L'Agenzia per il Lavoro o l'Organizzazione Sindacale (RSA/RSU) contatta l'utilizzatore scritto in incontri, convocando l'adunanza plenaria della materia che si intende trattare ed il relativo riferimento normativo di cui all'elenco contenuto al punto I, comma 1, del presente articolo. Tale comunicazione va inviata al referente territoriale de l'Apl/OO SS, di cui al punto 3 del presente articolo. In questa fase della procedura è escluso il coinvolgimento dell'utilizzatore.

2. L'Agenzia per il Lavoro o la OO SS, forniscono riscontro all' comunicazione di cui al precedente comma I entro i successivi 10 giorni lavorativi dalla ricezione.

L'incontro si svolge (anche da remoto) entro i successivi 10 giorni lavorativi dal riscontro di cui al periodo precedente.

3. L'Agenzia per il Lavoro può farsi assistere nell'ambito della presente procedura dal proprio Associazione datoriale firmataria il CCNL, cui conferisca mandato. Le OO SS, possono farsi assistere dalle proprie Confederazioni in quanto firmatarie del CCNL.

4. Per le imprese utilizzatrici multi-localizzate su più province della stessa regione, tale procedura viene svolta a livello regionale (CSMT).

5. Per le imprese utilizzatrici multi-localizzate su più regioni, tale procedura viene svolta a livello nazionale.

6. Laddove il confronto riguardi questioni che afferiscono all'interpretazione del CCNL, o della normativa di riferimento, le Parti coinvolte possono demandare, congiuntamente o disgiuntamente, la discussione alla Commissione Paritetica.

7. Qualora a livello aziendale non si velerano, nel merito, una soluzione alla controversia, le Parti possono demandare, congiuntamente o disgiuntamente, la problematica alla CSMT.

8. Qualora in esito alla procedura di cui al presente articolo non si determini una soluzione alla controversia, le Parti potranno promuovere altre e diverse iniziative, coinvolgendo anche interlocutori terzi.

3. Elenco dei riferimenti

1. Al fine di conferire certezza ed un ordinato svolgimento della presente procedura, le OO SS, le Agenzie per il Lavoro e l'Associazione datoriale indicano in una apposita sezione del sito di riferimento, denominata "oggetti abilitati" (referent sindacali tematici).

2. Agli incontri parteciperanno tassativamente gli interlocutori previamente individuati da ciascuna delle Parti coinvolte come presenti sul sito di riferimento, intendendosi escluso ogni coinvolgimento di altri interlocutori terzi.

4. Monitoraggio e adeguamento della procedura

La Commissione Paritetica, oltre a svolgere attività di monitoraggio sull'andamento sperimentale della procedura, ha facoltà di intervenire, in esito a tale monitoraggio, integrando o modificando l'assetto regolatorio di cui al presente articolo.

5. Formazione

Al fine di favorire il sviluppo della conoscenza condivisa della presente procedura e delle relative disposizioni contrattuali relative per favorire la diffusione di una cultura partecipativa vengono istituiti, a carico della Bilateralità di settore, percorsi formativi congiunti tra rappresentanti delle OO SS e delle Agenzie per il Lavoro anche aventi ad oggetto i diritti del lavoro e il diritto sindacale. Tali percorsi formativi dovranno essere definiti in sede di Commissione Nazionale Paritetica.

Articolo 3 - Commissioni Nazionali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali (art. 1), a livello nazionale, nelle seguenti Commissioni Nazionali Bilaterali:

- a) Commissione Paritetica;
- b) Commissione Osservatorio e Comunicazione;
- c) Commissione per le Pari Opportunità;
- d) Commissione Nazionale paritetica in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

«Concettuale Prestazioni».

La Commissione Nazionale interviene a J. Fontana et al.

3. Le Commissioni Nazionali sono composte ciascuna da sei membri, eletti da equa parte sono designati da Associazione e da Fed. SA, CISL, NIDL, CGIL, UIL, Ferri. La Commissione Nazionale in materia di Formazione è composta da 12 membri, di cui sei nom. e sei designati da Associazione e 6 da Fed. SA, CISL, NIDL, CGIL, UIL, Ferri. Per ogni membro eletto non è essere per più di un periodo.

4. Le Commissioni Nazionali hanno sede presso l'Ente che ne cura la segreteria tecnica e organizzativa, relativi costi di persona, compresi i rimborsi delle spese sostenute dai componenti dei presetti organismi, sono previsti. Le parti aderenti all' stesso Gli incarichi di effettivo di competenza mensile, ad eccezione della Commissione Formazione che si riunisce settimanalmente e con un periodo di 20 giorni dalla nomina di una delle Parti.

Le modalità di funzionamento di ciascuna Commissione sono definite dal regolamento generale e dagli specifici regolamenti adottati dal 2° Commissione stessa.

Articolo 4 - Commissione Paritetica

La Commissione Paritetica Nazionale svolge le seguenti funzioni:

- 1. di garanzia del rispetto delle intenzioni e delle Parti;
- 2. di istruzione e proposta alle Parti Sociali di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del CCNL;
- 3. di valutazione delle adempimenti contrattuali;
- 4. di esame con le modalità e le procedure del presente CCNL previste in sede di contrattazione, delle controversie di merito, prestazioni e distribuzione di specifici salari e di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative all'aspetto delle modalità applicative, delle procedure e delle tempistiche previste dal contratto;
- 5. di revisione con aggiornamento, in funzione dell'evoluzione del mercato del lavoro, delle esigenze dei lavoratori e del ruolo della bilateralità, delle attività di F. temp. di cui all' art. 10, paragrafo 1 del CCNL, parte 1.

La Commissione Paritetica Nazionale è convocata di norma ogni mese. In via straordinaria viene convocata entro 15 giorni su richiesta di uno o più componenti della stessa.

Norma di interpretazione autentica

I verbali della Commissione Paritetica Nazionale interpretano e dispongono del Contratto Collettivo Nazionale e degli accordi fra le Parti, ivi compresi i verbali più sottoscritti non esclusi dalla sopravvenuta eliminazione contrattuale.

Articolo 5 - Commissione Osservatore e Comunicazione

1. La Commissione Osservatore 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'Osservatore attua e promuove iniziative ed in particolare:

- a) programma e organizza iniziative di studio ed analisi sul quadro economico e produttivo del mercato del lavoro (e le relative prospettive di sviluppo), sul mercato del lavoro nel suo complesso con riferimento alle di ricerca di interesse del settore, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando e promuovendo indagini e rilevazioni, elaborando come a livello di valore e forme e alle relative supporto tecnico necessario alla realizzazione degli interventi di cui all'articolo 1 del presente CCNL;
- b) elabora analisi ed individua esigenze, anche provenienti dalle Commissioni Sindacali e Macro Territoriali di cui al precedente articolo 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'articolo 1, comma 1, lett. a) del presente CCNL, anche mediante le stipule di convenzioni con gli Enti destinatari per Legge delle Comunicazioni a carico delle Agenzie di cui al "Piano Triennale", Ministero del Lavoro, Regioni, ecc.;
- d) elabora i predetti dati, anche in forma di sintesi per territorio (Regione o Provincia) e realizza sistematicamente schede annuali di settore, allineate per la diffusione delle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, lett. a) del presente CCNL.

3. Relativamente alle informazioni sul lavoro in somministrazione le Parti concordano di attribuire alla Commissione Osservatore e Comunicazione l'incarico di un piano di iniziative di informazione sul lavoro in somministrazione relative al suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro ed alle opportunità offerte ai lavoratori in somministrazione ed alle imprese che utilizzano tale forma di flessibilità.

A tal fine le Parti concordano di realizzare una serie di azioni mirate ad assicurare una corretta e diffusa informazione

- a) individuare la 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 di integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro (donne, lavoratori svantaggiati, disoccupati di lunga durata, disabili ecc.);
- b) in merito alle caratteristiche dell'istituto, con particolare attenzione alle garanzie e tutele previste nei confronti dei lavoratori in vantaggio per le aziende e il Sistema Paese della flessibilità aumentata, contrattata e fondata sul lavoro dipendente;
- c) relativamente all'efficacia dell'istituto in termini di promozione nel lavoro regolare, con particolare attenzione agli effetti sull'accesso alle attività nei settori maggiormente interessati dal fenomeno del lavoro somministrato;
- d) sull'attività d'agenzia di servizi, composta dalle prestazioni contrattuali gestite da Ebitemp, le politiche attive e passive di politica Temp e la previdenza complementare di Foris.

La votazione concordata per l'attuazione del progetto viene definita nel bilancio Ebitemp con apposito stanziamento economico.

Articolo 6 - Commissione Pari Opportunità

1. La Commissione Pari Opportunità contribuisce, in strumento per favorire l'inclusione sociale, con iniziative per la lotta alla discriminazione sul lavoro, sostenere azioni pratiche di gestione delle diversità economiche, sociali e culturali.
2. A tal fine la Commissione attua ogni iniziativa ed in particolare:
 - a) promuove azioni positive di genere ed oltre il genere, nell'attuazione delle politiche antidiscriminatorie, favorendo progetti d'integrazione lavorativa;
 - b) esamina le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
 - c) interviene 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;
 - d) monitora gli interventi e le prestazioni contrattualmente previsti a sostegno della generalità;
 - e) promuove iniziative atte ad individuare strumenti idonei, sulla base di una analisi degli scenari lavorativi, al fine di prevenire ed affrontare le eventuali forme di molestie e violenze nei luoghi di lavoro, recependo quanto definito dall'Accordo Quadro Interconfederale del 25 gennaio 2014 sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro (allegato n. 10).

Le Parti demandano alla Commissione Nazionale Pari Opportunità la definizione di misure di tutela delle lavoratrici vittime di violenza sui luoghi di lavoro sulla base dei seguenti principi: individuazione di un luogo protetto tramite convenzione con strutture terzi, bi-contatto dedicato nel modello formativo "diritti e doveri".

Articolo 7 - Commissione Nazionale Paritetica per la tutela della Salute e della Sicurezza sul Lavoro dei lavoratori in somministrazione

1. È istituita la Commissione Nazionale Paritetica per la tutela della Salute e della Sicurezza sul Lavoro dei lavoratori in somministrazione.
2. La Commissione adotta, in relazione alle proprie competenze, tutti gli atti necessari al fine di implementare la salvaguardia della salute di tutte le lavoratrici ed i lavoratori in somministrazione, formulando proposte alle Parti anche attraverso un'interlocuzione con i lavoratori e le Agenzie e le Rappresentanze sindacali ove presenti.
3. I lavoratori, nelle modalità che saranno definite dalla Commissione stessa, possono segnalare possibili criticità in materia di salute e sicurezza nel luogo di lavoro, in conformità alla normativa vigente, alla Agenzia per il Lavoro e o al RLS o, laddove ne ritengano necessario, all'OSST, o in alternativa al RSA/RST ove presenti.
4. In mancanza di Rappresentanze sindacali indicate al punto 2, i lavoratori possono segnalare la problematica riscontrata all'incidente Cominax ome nelle modalità definite dalla Commissione stessa (allegato n. 11, modulo D).
5. La Commissione:
 - a) formula proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori in somministrazione, sia generali ed attuare da parte delle Agenzie, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrino le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici;
 - b) formula proposte di materiali informativi e formativi, con il supporto delle strutture tecniche di Farma Temp ed Ebitemp, idonee a favorire lo sviluppo della cultura della sicurezza sul lavoro nel settore;
 - c) elabora proposte da formulare ai soggetti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 40 del presente CCNL.

[Area con numerose firme e iniziali scritte a mano, alcune con data "12/12/2014"]

- d) favorire le segnalazioni tra i comuni (1 e 4) fornendo, per note ai possibili addizionali, precise indicazioni sull'intervento con le parti interessate dalla presentazione.

Articolo 8 - Commissione Prestazioni

1. La Commissione, con l'uso sostanziale per l'attuazione delle richieste del Unionoraggio di tutte le prestazioni previste dal presente CCNL.
2. La Commissione istruisce e propone alle Parti Socie i eventuali aggiustamenti e adeguamenti delle prestazioni esistenti.
3. La Commissione emana le proprie note sulla base di una preistruttoria svolta da la struttura esecutiva.

Articolo 9 - Bilateralità

1. Le Parti si riconoscono il valore della bilateralità quale strumento idoneo a perseguire, nel sviluppo di un efficace sistema di Relazioni Industriali che ha spinto le norme di Legge oltre che delle finalità da queste previste.

2. In conformità con quanto previsto al comma precedente, le Parti si erano reciprocamente atto che il sistema bilaterale nel settore del lavoro in situazione di lavoro a tempo, ha seguito tutti i FORMI TEMI, ARITMETICI, FONDO DI SOLIDARIETÀ, ISENTI, 1982/201.

Le prestazioni presenti nel sistema bilaterale rappresentano un dato oggettivo di ogni soggetto lavoratore che in funzione di servizi, requisiti soggetti, in termini da le Parti ha a posto di fatto, nei periodi di presenza e nei periodi di assenza, di accedere gratuitamente a prestazioni di natura di sostegno e gestione, così come definite nell'Allegato n. 2.

3. Finalità

La bilateralità garantisce l'erogazione a favore delle Agenzie per il lavoro delle risorse incentivanti definite dalle Parti.

4. Sportelli Sindacali

Le attività di accesso a tutte le prestazioni bilaterali sono garantite dagli sportelli sindacali accreditati da le Organizzazioni stipulanti. Il presente CCNL, secondo modalità definite dalle Parti.

Restano invariati i diritti di accesso e di avanzare richiesta di accesso alle prestazioni direttamente all'Ente competente. Presso gli sportelli sindacali possono essere rilasciate all'operatore attestazioni per l'ottenimento di cui al comma 1 del presente CCNL.

5. Spese delle Agenzie

Le politiche di accesso alle prestazioni bilaterali possono essere presentate anche alle Finanze delle Agenzie.

6. Al fine dell'attuazione delle misure di previdenza e di sostegno al reddito, le organizzazioni Biltemp possono operare anche congiuntamente secondo le modalità definite dalle Parti.

7. Con separata intesa con le Parti si definisce la nazionalizzazione dei fondi di natura previdenziale di Fondo Temp, che verendo sul flusso e sui rapporti agrari, non ferri, stando gli obblighi di legge e le attuali operazioni di contenzioso, che da le risorse Finanze.

Articolo 10 - Enti Bilaterali

FORMA TEMI

Impartizione dell'ordine di Legge e dei provvedimenti del presente CCNL, in ordine alla formazione triennale, al la previdenza e al sostegno al reddito, sono il Fondo per la formazione e l'integrazione del reddito (FORMA TEMI) di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 276/2003.

Gli interventi e le iniziative sono attuati nel quadro delle politiche e delle risorse stabilite dal presente CCNL. Il Fondo, per consentire i propri interventi, si avvale del contributo derivante:

- a) dal contributo a carico dei soggetti autorizzati alla somministrazione. Il contributo pari al 3 per cento della retribuzione corrisposta al lavoratore assai (articolo 1 e 2 del D.Lgs. n. 276/2003).
- b) di eventuali finanziamenti pubblici e privati;
- c) di eventuali proventi derivanti da iniziative sociali;
- d) di contributi e sovvenzioni ed erogazioni ed attività;
- e) di eventuali interessi e proventi finanziari.

EBITEMP

Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro (Ente Bilaterale, d'ora in poi "EBITEMP"), opera nel settore delle Agenzie in un quadro di relazioni sindacali caratterizzate da elementi di sviluppo e di partecipazione produttiva e cooperativa e svolge la funzione di erogazione di un sistema di welfare gratuito per i lavoratori in somministrazione e di servizio degli istituti paritetici ammantandone i relativi costi.

2. Le Parti concordano che le attività dell'Ente riguardino:

- la funzione di service degli istituti paritetici (osservatorio, sindacato e commissioni), sostenendone i relativi costi;
- la prevenzione di una indigenza economica, limitata nel tempo, che interverga in caso di assalito da rifiuto o che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi;
- la garanzia per l'accesso al ricetto dei lavoratori in somministrazione attraverso la costituzione di un fondo;
- misure di sostegno alla comunità territoriale;
- misure di sostegno alla genitorià, anche per via adottiva;
- misure di sostegno alla persona con invalidità al 100%;
- il sistema incentivi previsto dalle Parti Sociali finalizzato alla continuità occupazionale;
- misure di sostegno ai lavoratori in impianti, spese sanitarie e servizi di digital health, anche mediante convenzioni con soggetti terzi aventi requisiti di Legge. Con l'Intesa firmata in allegato (in allegato n. 15) sono definite le misure, le tempistiche di attuazione e sono individuate le apposite risorse economiche;
- misure di sostegno al diritto allo studio per i dipendenti in somministrazione o non filiali/carrier;
- iniziative di conciliazione sul lavoro somministrato, sul carriere e l'attività nel mercato del lavoro e sulle opportunità offerte ai lavoratori in somministrazione;
- la gestione della centralizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori in somministrazione;
- eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore;
- la gestione dell'Accordo di settore su la rappresentanza;
- implementazione e gestione del Sistema Informativo gestito da Ebitemp di cui all'articolo 10 del presente CCNL.

3. 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 per il Lavoro.

4. Le risorse economiche di Ebitemp sono costituite:

- dal versamento da parte delle APL della contribuzione pari allo 0,20% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assenti con contratto di prestazioni a tempo determinato;
- dal versamento da parte delle APL della contribuzione pari allo 0,30% delle contribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assenti con contratto di prestazioni a tempo indeterminato;
- da eventuali proventi pubblici e privati;
- da eventuali proventi derivanti da iniziative sociali;
- da eventuali risorse incassate da la contrattazione collettiva.

Tutte le risorse sono destinate all'effettuazione delle prestazioni individuali nel presente articolo, a meno dei costi di gestione dell'Ente e con esistenza contabile specifica per le risorse derivanti da eventuali proventi pubblici e privati.

Concorrono a costituire le risorse economiche di Ebitemp anche i versamenti effettuati da Ebitemp per i tagliare di misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, secondo quanto stabilito da appositi provvedimenti delle Parti stipulati nel presente CCNL.

5. Le Parti definiscono i principi generali delle seguenti misure erogate da Ebitemp destinate e definite dalla Commissione Prestazioni (allegato n. 2-bis):

a) l'incremento del 20% di tutte le prestazioni con indennità forfettaria e massimali;

b) definizione delle seguenti nuove prestazioni:

- contributo per eventuali lavoratrici in procedura di ricollocazione (articolo 23) o in disponibilità (articolo 32);
- indennità e contributo per figli iscritti a scuola materna;
- rimborso spese trasporto extraurbano per assenti con Ebitemp. Fatta oltre le 750 ore;
- contributo per spese di notte permesse di soggiorno;
- prestazioni per persone vittime di violenza e molestie sessuali.

c) servizi per comunità territoriali secondo i seguenti principi:

- Fondo a capienza di 4 milioni di euro;

- ripartizione: 80% del fondo in parte agenzia e 20% in un fondo mutualistico;

- nuovo fondo a capienza pari a 2 milioni di euro per la prestazione di mobilità territoriale e a beneficio dei lavoratori in procedura di ricollocazione (articolo 25 e articolo 32-ter);

d) revisione della disciplina della prestazione "Prestiti personali".

[Area con diverse firme e sigilli]

FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE ALTERNATIVO DI SETTORE (FSBS)

1. L'istituzione dello FSBS è prevista dalla Legge n. 93/2013 (art. 10, dal 1° luglio n. 48/2013 art. 17) e dal DLgs n. 4/2019 art. 22, comma 6-bis, con varato della modificazione n. 11/2020 e successive integrazioni/modificazioni in ordine all'attività istituzionale del lavoratori, sancimentari, sia in costanza di rapporto di lavoro che in caso di cessazione del medesimo, e istituito con Accordo delle Parti del 29.12.2013. Il primo il Fondo "FEDMA - FIMP" il Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo di settore "FSBS" per i lavoratori in servizio straordinario.

2. Si intendono integralmente richiamati tutte le disposizioni di cui al contratto, agli Accordi istituzionali e regolatori in materia (inclusa la Parte II data).

13.09.2013

17.12.2013

29.12.2014

15.03.2015

28.03.2015

11.12.2018

02.03.2019

15.03.2022

07.05.2022

01.02.2024

3. Con il D.M. n. 8358 del 12.04.2015 e con il D.M. n. 4504 del 29.04.2016 sono stati determinati:

- il numero di professionalità e onorabilità nei soggetti occupati alla gestione del Fondo, generali di gestione e controllo;
- il numero dei requisiti per la contabilità del Fondo;
- le modalità di controllo sulla loro corretta gestione e di monitoraggio dell'andamento delle prestazioni.

4. La contribuzione al Fondo è determinata secondo le disposizioni di cui alle Parti Accordo del 29.12.2013 (art. 14-bis).

5. Prestazioni, principi generali.

Si intendono richiamati tutti gli accordi, contrattuali generali e in attuazione delle previsioni contrattuali e parti e appendici e prestazioni erogate dal FSBS.

Le indicazioni operative e amministrative sono definite in attuazione degli Accordi e delle Parti in materia, dalla struttura del Fondo e soggette alla verifica e approvazione del Comitato di gestione e controllo del Fondo.

6. Prestazioni in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Sostegno al Reddito (SR).

Allo scopo di favorire ed implementare ulteriormente il vigente sistema di welfare e di sostegno al reddito dei lavoratori in amministrazione e prevedendo la seguente misura, si stabilisce:

- Ai lavoratori occupati con almeno 45 giorni e precedentemente assunti dall'Agenzia con contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato anche in apprendistato che determinano, pari ad almeno 3 giornate nell'anno degli ultimi 12 mesi e non comunque un sostegno al reddito una tantum di 1.000 euro al lordo del 5% imposto previsto dalla Legge a carico del FSBS.
- Ai lavoratori occupati con almeno 45 giorni e precedentemente assunti dall'Agenzia con contratti di lavoro in amministrazione a tempo determinato anche in apprendistato che determinano, pari ad almeno 90 giornate nell'anno degli ultimi 12 mesi e non comunque un sostegno al reddito una tantum di 750 euro al lordo delle imposte previste dalla Legge a carico del FSBS.

7. È istituito un tavolo permanente di monitoraggio dell'andamento delle misure di cui in presente comma, riservandosi le Parti, in accordo con il Comitato di gestione e controllo del Fondo di Solidarietà, ogni intervento per la razionalizzazione e/o finanziamento delle stesse durante il loro periodo di validità.

8. Prestazioni in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Assegno di Integrazione Salario (AIS).

Il Fondo eroga ai lavoratori la somma indicata, in relazione alle cause previste dal contratto, in materia di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, consistente in riduzione all'importo dell'occupazione, nonché in caso di assenteismo da parte del lavoratore, da qualsiasi forma di ammortizzazione sociale e per i lavoratori assenti un assegno ordinario di ammortamento per l'integrazione salariale di durata massima pari alla durata residua del contratto di somministrazione stipulato con l'Agenzia e alla sua utilizzazione, ovvero continuazione la prima e seconda prevista dal contratto di lavoro e secondo accordo dell'impresa utilizzatrice.

Tale prestazione viene riconosciuta nel limite del 30% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore, con il limite risultante dall'ultimo cedolare emesso dall'Agenzia prima della data di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, con la data di contribuzione previdenziale correlata riferita al 100% dell'ultima retribuzione che è corrisposta, ed in ogni caso nei limiti dei massimali stabiliti annualmente dal TIRPS per i trattamenti di integrazione salariale in conformità alle disposizioni dell'Accordo del 2 luglio 2013.

9. Contribuzione previdenziale correlata riferita al 100% dell'ultima retribuzione che è corrisposta, ed in ogni caso nei limiti dei massimali stabiliti annualmente dal TIRPS per i trattamenti di integrazione salariale in conformità alle disposizioni dell'Accordo del 2 luglio 2013.

La prestazione assegnata al lavoratore dall'Agenzia viene imputata integralmente al Fondo. Poiché in ogni caso è garantito l'adempimento salariale anche ai lavoratori operanti nel settore privato, la quota sarà costituita in base di diverse componenti tecnologiche, anche nei casi in cui nella mole produttiva del servizio utilizzati ed operino solo lavoratori somministrati.

7. Indennità di Mancato Avviamento (IMA)

L'indennità di mancato avviamento (p.d. IMA) prevista in favore dei lavoratori diretti impiegati nel settore privato è corrisposta dal Fondo ai lavoratori somministrati in caso di licenziamento sospeso o rapporto di lavoro interrotto nella medesima azienda unità produttiva e per le medesime giornate di mancato avviamento previste per i lavoratori alle dirette dipendenze delle aziende utilizzatrici, secondo termini e limiti di durata massima di cui al D.Lgs. n. 148/2015.

Con specifici Accordi - sottoscritti dalle Parti il 21 dicembre 2018 e l'11 maggio 2022 e riportati negli allegati 11 e 11-bis - sono disciplinate le modalità con le quali il Fondo riconosce la prestazione di Assegno di Iniziazione Salariale (AIS) ai lavoratori somministrati che non vanno assunti a lavoro in base alla effettiva richiesta di somministrazione certificata dalle aziende utilizzatrici, non superando l'importo massimo stabilito dalla legge, anche in assenza della sospensione in atto per i lavoratori somministrati.

Le Parti si impegnano di intervenire sulla materia in occasione dell'effetto e andamento dell'armonizzazione.

8. Prestazioni in caso di procedura di licenziamento lavoratori a tempo indeterminato, nuovo

in caso di attivazione della procedura per licenziamento lavoratori a tempo indeterminato, di cui all'articolo 25 del presente CCNI di FSBS, sono viene integrando i loro punteggi erogati al lavoratore secondo la modalità e nel volume di cui all'articolo 25 del presente articolo 25.

9. Altre prestazioni

Le Parti si impegnano a valutare, previo adeguato studio di fattibilità da parte di FormaTemp e del Fondo di Solidarietà, i ricorsi possibili, insieme al loro costo da definire mediante appositi accordi contrattuali.

FONTE

1. Le Parti convergono sul rafforzamento e sul rilancio della previdenza integrativa per i lavoratori in somministrazione.

2. Le Parti concordano che la bilateralità di sviluppo si valga sulle risorse stimate tramite l'Intesa del 30-02-2015 ed il relativo allegato del 13-06-2015, intervenendo a finanziare le posizioni individuali dei lavoratori nella seguente forma:

- a) Per tutti i lavoratori somministrati sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato:
 - i) la contribuzione base pari al complesso dei contributi a carico del lavoratore (1%) della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento) e del datore di lavoro (1% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento) escluse il contributo versato a titolo TFR;
 - ii) un contributo integrativo pari a quanto stabilito in forza del precedente punto a) per l'intero periodo lavorato;
- b) Per i lavoratori a tempo determinato con durata complessiva di massimo, nell'anno solare, fino a 334 giorni e previsto un contributo pari a 320 euro. Lo stesso contributo è erogato in misura al 50% del diritto, in caso che abbiano già aderito alla previdenza complementare Forte in continuità di servizio.
- c) Per i lavoratori somministrati a tempo indeterminato che si trovano in disponibilità, la bilateralità interverrà a finanziare la procedura contributiva base (1% a carico del lavoratore + 1% a carico del datore di lavoro) calcolata sulla base della retribuzione utile per il calcolo del TFR percepita in occasione dell'ultima occasione di lavoro.
- d) Per i lavoratori che aderiscono con il meccanismo del rateo gli assenti, la contribuzione avviene analogamente a quanto stabilito per la generalità degli altri lavoratori.
- e) La quota associativa annua da versare da parte dei singoli lavoratori è stabilita da FormaTemp e a carico della bilateralità di settore.

3. Il calcolo del contributo aggiuntivo ed il relativo versamento sulla posizione individuale dei lavoratori vengono effettuati nel 1° tempo al termine di ciascun anno solare o al momento dell'eventuale uscita dal Fondo Fonte.

4. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del D. Lgs. 3 dicembre 2001, n. 252 così come modificato dalla Legge 1 agosto 2017, n. 104 - si conviene sulla facoltà del lavoratore di aderire al Fondo nazionale di previdenza complementare individuato in FormaTemp, mediante il conferimento del proprio TFR maturando nella misura minima del 50% in alternativa al 100%, secondo le modalità disciplinate dal Fondo stesso.

5. Le disposizioni in cui si converrà che precedono operano in conformità con le previsioni statutarie di FormaTemp.

Nota a verbale: Le Parti si danno reciproca rassicurazione della volontà di avviare nel corso della vigenza contrattuale un'analisi in merito alle modalità complessive di contribuzione a FONTE da parte della bilateralità anche al fine di apportare eventuali correttivi.

Articolo 10-bis - Revisione dell'utilizzo delle risorse FormaTemp

1. L'affidamento dell'art. 12, comma 5 bis del D. Lgs. n. 276/2003 che dispone, tra gli altri, l'utilizzo congiunto, assuntivo e integrativo, tra le somme di cui al comma 1 e 2 dello stesso articolo, della Parte convergenza, va subordinato alla necessità di rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro in evoluzione che richiede un adeguamento delle competenze dei candidati a richiesta e delle assunzioni assunti sia a numero determinato che a determinato, solo seguendo i modelli di utilizzazione delle predette risorse indicate nei termini di fondo risultati che di flusso a lavoro va con formazione nella singola Agenzia per il Lavoro.

a) Fino al 90% delle risorse generate dalla contribuzione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e destinati a formare i giovani candidati a richiesta a lavoro a tempo indeterminato, nelle "soggetti di cui agli artt. 1, letter. c) - quater e 11 - quinquies,

b) almeno il 20% delle risorse generate dalla contribuzione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e destinato al finanziamento delle attività formative dei lavoratori a tempo indeterminato, con un'apporto dedicato nonché al finanziamento del personale prelevato dalla circolazione con codificazione artt. 25 e seguenti). In caso di insufficienza delle risorse di cui alla presente lettera c) - Agenzia per il Lavoro può utilizzare le risorse di cui alla lettera a).

2. Alla formazione e alla conciliazione di forma temporanea senza che la proporzione di cui al comma 1, viene calcolata al 31 dicembre di ogni anno.

3. Le percentuali di ripartizione previste per la formazione di base per la formazione professionale e per la formazione continua, si applicano anche nella fattispecie in cui al comma 1, lettera a), fatto salvo l'impiego delle risorse nei "soggetti di cui agli artt. 1, letter. c) - quater e 11 - quinquies.

Articolo 11 - Formazione

1. Le Parti, con l'obiettivo comune di sviluppare la qualificazione produttiva ed occupazionale del settore, individuano il piano delle iniziative formative della categoria nelle Agenzie per il Lavoro, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente sulle norme dell'entrata in vigore della nuova regolamentazione di cui al Decreto ministeriale n. 115 del 9 luglio 2004 relative alla disciplina dei servizi di individuazione, di valutazione e di certificazione delle competenze.

La Parte a) dello stesso atto che il Fondo per la formazione professionale dei prestatori di lavoro in contenzioso che è destinato a finanziare iniziative formative mirate all'adeguamento ed all'implementazione dei contenuti professionali dei lavoratori e somministrazione al fine di aumentare le opportunità occupazionali e le capacità di adattamento al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese, all'azienda, anche con processi e metodologie innovative, va attuata in accordo con le iniziative formative nazionali e regionali. Le iniziative di formazione da attuare con le risorse del Fondo in cui all'articolo 12 del D. Lgs. n. 276/2003 dovranno realizzarsi coerentemente agli obiettivi così definiti secondo i seguenti modelli:

2. Formazione per lavoratori assunti a tempo determinato (TDA) e a tempo indeterminato

Formazione di Base

1. I contenuti della formazione di base sono così distribuiti:

a) almeno il 20% delle risorse destinate alla formazione di base generale e specifica, in conformità all'Accordo Quadro

Stato Regioni;

b) almeno il 75% delle risorse destinate a formazione trasversale e per l'organizzazione di corsi di formazione di base anche all'estero, in particolare a legati alla lingua italiana ad educare come a vita e cultura italiane.

Forma rispettando la compatibilità con la sopravvenuta formazione in materia di INPS, assicurazione, validazione e certificazione delle competenze, in omaggio ai privilegi di modelli finanziabili compatibilmente col principio di qualità della formazione. Si prevedono nuovi modelli formativi:

- a) Green jobs, iniziative formative che sviluppa competenze responsabili verso le tematiche della sostenibilità;
- b) Cultura dell'inclusione e dell'integrazione nei contesti lavorativi;
- c) Consistenti la formazione di base all'estero, soprattutto in lingua e cultura italiana, finanziata con i fondi tempo indeterminato seguendo le regole attuali della formazione base e l'ambito dei progetti in cui all'art. 11, lettera d);
- d) Soft skills;

Formazione On The Job

La formazione On The Job è finalizzata a riconoscere la qualificazione professionale del lavoratore in un'area specifica collegata all'espletamento delle mansioni nel contesto produttivo-organizzativo di riferimento. L'iniziativa può essere realizzata in presenza di contratto di somministrazione mediante interventi presso l'azienda di collocamento da realizzarsi con l'affiancamento in attività formative, anche incentrate sui bisogni di formazione che si è fronte di esigenze delle imprese, all'azienda, secondo quale loro peculiarità, proattività, in modalità e momento, attuando precise specifiche modalità di accesso, di inizio, di partecipazione, la formazione On The Job è promossa e realizzata sia a un'attività di processi produttivi e la necessità di adeguare le competenze dei lavoratori.

In merito all'assegnazione della formazione On The Job, tenendo conto dell'importanza di svolgere la formazione On The Job in prima presenza, sarà attribuita, in caso di prima assegnazione e cinque anni, la Commissione Nazionale Partecipazione Formazione definisce entro 10 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, i criteri di assegnazione (non contrattuali a "smart working") in funzione dell'esigenza dei lavoratori e della tipologia di organizzazione aziendale, in cui nella e agenzie di lavoro.

Formazione Professionale

La Formazione professionale comprende tutte le iniziative formative volte all'acquisizione di nuove qualificazioni professionali emerse dall'analisi del fabbisogno del settore. Trattandosi di attività svolte in realtà lavorative, l'acquisizione di nuove o specifiche professionalità, e talvolta anche conoscenze, riguarda i soggetti che le APL hanno selezionato, tra i quali i lavoratori non ancora assunti ad alcuna relazione. Sono ritenuti, a questo ambito interventi formativi volti, in primo luogo, a consentire di adattarsi tempestivamente in differenti contesti produttivi ed organizzativi quali quelli delle diverse imprese utilizzatrici. Le iniziative formative realizzate nell'ambito del quadro di politiche così delineato hanno il fine di garantire la trasversalità e la trasferibilità delle conoscenze e delle abilità acquisite. A tal fine saranno previsti percorsi di formazione ed accompagnamento che facciano riferimento ad ampi modelli organizzativi, tecnico-organizzativi ed operativi. Le iniziative formative contengono obbligatoriamente un modulo sui diritti e doveri dei lavoratori in somministrazione, che sarà affidato all'esecuzione a cura di un esponente dei vertici del lavoratore e sono debitamente attestate dalle strutture formative a ciò preposte. Relativamente alla Formazione Professionale dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o con candidati a tempo pieno, la durata massima dei progetti di formazione professionale è di 250 ore. La durata è determinabile con accordo sindacale.

Placement

1. Al fine di rilevare meglio i esodi di disoccupazione nel finanziamento relativo alle presenti attività formative, è prevista una media annuale di placement per APL di almeno il 35% del numero degli allievi coinvolti nelle suddette attività. Il placement si intende raggiunto in caso di assunzione in somministrazione full time equivalente della durata di 12 giorni lavorativi, anche sommando più missioni, entro 180 giorni dalla fine del corso.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2022 i placement si intende raggiunto in caso di assunzione in somministrazione full time equivalente della durata di 12 giorni lavorativi, anche sommando più missioni, entro 80 giorni dalla fine del corso.

3. E' vietata la certificazione dei placement e dell'uso impiego presso gli enti di formazione.

4. L'uscita dal placement, la disassunzione viene verificata tramite certificazioni di soggetti terzi (INPS, ecc.).

3. Formazione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (TI)

Qualificazione professionale

Le attività di qualificazione sono finalizzate al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per l'acquisizione di competenze aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione.

Relativamente alla Qualificazione Professionale dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata massima dei progetti di formazione professionale è di 250 ore. Tale durata è determinabile con accordo sindacale.

Riqualificazione professionale

Le attività di riqualificazione sono finalizzate al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per lo sviluppo della competenza professionali e l'acquisizione di competenze specialistiche quando, attraverso la programmazione di percorsi di sviluppo professionale, i corsi per la riqualificazione professionale sono destinati ai lavoratori per i quali risulta attiva la procedura di collocazione e possono essere oggetto di Accordo tra le Agenzie e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, e coinvolgere tali lavoratori sul massimo percorso formativo.

Qualificazione professionale in affiancamento

La formazione è finalizzata a realizzare la qualificazione professionale del lavoratore e dell'esigee specifiche collegate all'esplicitamento dell'esperienza nel contesto organizzativo produttivo dell'azienda. Tali iniziative possono realizzarsi in presenza di contratti di somministrazione mediante interventi presso l'utilizzatore, e prioritarie rispetto ai bisogni di formazione emersi a forma di esigenze degli utilizzatori, hanno quale loro peculiarità l'irreversibilità e l'immediatezza.

In particolare, la qualificazione professionale in affiancamento è ammessa oggettivamente in caso di cambiamento di processi produttivi e la necessità di integrare le competenze dei lavoratori.

In merito all'erogazione della qualificazione professionale in affiancamento, ferma restando l'importanza di sviluppare la qualificazione professionale in affiancamento in modalità continuativa in presenza, è ammesso nel caso di prima assegnazione o erogazione, la Qualificazione Nazionale Paritetica Formazione definita come 30 giorni, dalla sottoscrizione del presente Accordo nuove modalità di erogazione (non continuativa e smart working) in funzione dell'esigenza dei lavoratori e della tipologia di organizzazioni aziende e adottata nelle aziende utilizzatrici.

4. Modalità di svolgimento delle attività formative

Qualora la formazione sia realizzata in costanza di attività, l'orario complessivo di impegno del lavoratore in corso di qualificazione, comprensivo di missione e frequenza del corso, non può eccedere il seguente limite:

- 45 ore settimanali;
- 9 ore giornaliere.

In ogni caso non può essere superato il limite dell'orario normale contrattuale, qualora sia inferiore a 45 ore settimanali, per più di 8 ore settimanali. Le attività formative tradizionali vanno svolte nell'arco giornaliero temporale tra le ore 13.00 e le ore 20.00 ad esclusione della FAD asinotora e del COTI e della qualificazione professionale in affiancamento.

A. FAD asincrona

1. I contenuti formativi di un modulo di erogazione a distanza nazionale possono essere erogati con modalità a parte e a pagamento con riserva di diritti sul loro utilizzo e appropriamento lo stesso anno.

2. Qualora il progetto formativo venga svolto prevalentemente in aula, anche a eccezione delle modalità di erogazione a distanza.

B. Principi generali in materia FAD asincrona

1. Relativamente alla Formazione a Distanza asincrona (FAD) le Parti, nel concepire una detta modalità di erogazione, possono rappresentare una opportunità per qualificare le lavoratrici e i lavoratori del settore della somministrazione, soprattutto per la flessibilità di fruizione che la caratterizza, integrando, necessario implementare la disciplina esistente.

2. Le Parti concordano, inoltre, l'opportunità di:

- valutare e organizzare i corsi, stando alle linee di corso e agli obiettivi della FAD asincrona, anche in attuazione con quanto previsto dalla disciplina di altri moduli di formazione;
- individuare modalità operative volte ad assicurare la serietà e l'effettiva fruizione dei corsi.

3. Nei progetti erogati in FAD asincrona i livelli di lavoratori con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato in cui è prevista la possibilità della frequenza al percorso formativo da parte del lavoratore, viene chiamato il versamento del modulo del corso di lavoro e formazione e durata del corso e di formazione erogate in FAD. La volontarietà è documentata con autodeclarazione sottoscritta da parte del lavoratore.

4. Il dato dei singoli percorsi erogati in FAD asincrona sarà oggetto di monitoraggio da parte delle Agenzie per il Lavoro con le CILIS.

FAD asincrona tramite accordo sindacale

1. I percorsi formativi possono essere realizzati anche con la modalità di FAD asincrona al massimo per il 50% delle attività professionali dei soggetti tramite Accordo Sindacale. A seguito di trasmissione all'Accordo da parte del AUL, da stipularsi entro 15 giorni dalla richiesta di incontro.

2. La Commissione Paritetica Nazionale in materia di formazione predispone i format di Accordi, contenente i seguenti elementi essenziali: indicazione del titolo del corso e durata, eventuale incentivo economico per i lavoratori che frequentano il corso, possibilità di carico dell'incentivo nel caso di frequenza di più corsi, monitoraggio (allegato n. 17).

FAD asincrona tramite informativa alle Organizzazioni Sindacali

1. L'aggiunta al decreto di cui al paragrafo che precede, al punto 4, la Parti concordano che, per l'attivazione della modalità in FAD asincrona, il lungo dell'Accordo Sindacale, è possibile, ovviare alle OO.SS. nazionali, una dettagliata informativa contenente seguenti requisiti:

- moduli della durata minima di 8 ore;
- contenuto formativo;
- riconoscimento dell'andamento formativo;
- obbligo di test preliminare per la partecipazione del lavoratore e per alcuni percorsi formativi per legge, informativa (art. 1);
- obbligo di test finale per valutare le competenze acquisite e valutazione di gradimento;
- obbligo da parte del AUL del rilascio dei digital badge o di un attestato delle competenze acquisite, per ciascun corso frequentato e superato dai discenti;
- durata del progetto non superiore a 12 mesi.

Il presente è allegato (allegato n. 16) in forma di informativa.

2. Le OO.SS. nazionali possono, entro 15 giorni lavorativi dalla ricezione dell'informativa, richiedere un incontro per la verifica del progetto formativo e la stipula di un eventuale Accordo. La mancata richiesta di incontro da parte delle OO.SS. nel termine individuato, configura silenzio acconsentito rispetto all'informativa ricevuta. Conseguentemente l'Agenzia per il Lavoro può procedere all'attivazione e all'erogazione del progetto in FAD asincrona.

5. Progetti sociali

Le Parti stipulanti la presente Intesa e le Agenzie possono confrontarsi in sede territoriale al fine di individuare esigenze e bisogni formativi e di erogazione, dai formati dell'Osservatorio Nazionale, nonché nell'offerta di erogazione regionale e locale. I progetti formativi, eventualmente individuati e concordati tra le Parti a livello territoriale nell'ambito delle CSM, sono classificate, quali progetti di particolare rilevanza.

Articolo 11 - bis - Formazione Continua Permanente

Le Parti concordano la necessità di vedere la disciplina della formazione formativa e permanente sulla base della quale è previsto la modalità individuata nell'Accordo allegato (allegato n. 18).

Articolo 10 - ter: Form. Integra

Avete riguardo al valore sociale del lavoro contenuto nelle diverse forme sociali del 2° Partito fascista dei soggetti in attività di protezione internazionale (status di rifugiato e protezione sussidiaria), protezione temporanea, protezione umanitaria e riciclaggio, asilo, in convenire di rendere strutturali tali Attività sociali in grado di sostegno ed assistenza, accompagnate da corsi formativi base e professionali secondo i seguenti principi:

a) formazione su base che professionale posta a carico dei fondi formativi a tempo indeterminato in conto Agenzia;

b) definizione di misure che assicurano l'ingresso nella formazione professionale in misura adeguata ai soggetti rifugiati e a impiegati in formazione base che abbiano raggiunto un adeguato livello di lingua italiana;

c) possibilità di scegliere il percorso formativo anche in aula mista;

2. Alla Commissione Paritetica Nazionale è demandata la definizione delle misure applicative in coerenza con i principi di cui al comma 1.

Articolo 11 - quater: Formazione all'estero

In considerazione del crescente interesse verso progetti di reclutamento e formazione di lavoratori all'estero viene prevista l'adozione di misure sperimentali a valere sui fondi 2° Partito fascista, con la previsione di azioni di tutoraggio a carico delle Agenzie per il Lavoro.

Al fine del riconoscimento in sede di rendicontazione del finanziamento relativo alle presenti attività formative è previsto un placement pari all'1,00% nell'arco di dodici mesi del numero degli allievi che hanno completato il percorso formativo secondo le regole del Fondo, previsto accordo sindacale.

Alla Commissione Paritetica Nazionale in materia di Formazione è demandata la definizione dei profili formativi applicativi dell'istituto.

Articolo 11 - quinquies: Orientamento nelle scuole

Viene previsto un nuovo modulo "Orientamento nel 2° scuola", finanziato con il Fondo a tempo indeterminato, conto azienda, di durata minima pari a due ore e con la possibilità di partecipazione fino a 20 allievi per classe.

Articolo 11 - sexies: Procedimento sanzionatorio

Le modalità di esecuzione del procedimento sanzionatorio sono disciplinate operativamente dalla Commissione Paritetica Nazionale permanente in materia di Formazione.

Articolo 11 - septies: Commissione Nazionale Paritetica in materia di formazione

È istituita la Commissione Nazionale Paritetica in materia di formazione avente funzioni propositive e di attuazione nel contenuto del 2° Partito fascista del Cda di buon tempo in merito alle seguenti tematiche:

- problematologie e normative contrattuali in materia di formazione;
- definizione delle informazioni che Fornitori e Osservatori dovranno alla CSMT;
- razionalizzazione e semplificazione degli adempimenti e delle attività legislative in materia prevista dal "Formazione".

revisione del procedimento sanzionatorio

Articolo 11 - octies: Docenze sindacali

1. Nel caso di inadempienza da parte del datore sindacale verso gli obblighi previsti dal Fondo, si compie la rilevazione del 2° presenza, viene esclusa ogni eventuale sanzione a carico dell'Apl.

2. In caso di annullamento della decenza sindacale nelle 21 ore in scadenza, l'orario previsto per l'attività del 2° volontario del modulo "Diritti e Doveri" è comunque dovuto il relativo compenso.

Articolo 11 - novies: Misure di tutela per lavoratori in condizioni di sfruttamento

1. Le Parti concordano l'opportunità di prevedere attività formative e nuove modalità di sostegno e assistenza lavorativa delle lavoratrici in condizioni di sfruttamento lavorativo ai sensi della Legge n. 109 del 29/10/16.

2. All'Commissione Paritetica Nazionale è demandata la definizione dei profili operativi e filiere attività del Istituto.

Articolo 11 - decimo: Misure di tutela per le donne vittime di violenza sui luoghi di lavoro

1. Le Parti concordano l'opportunità di prevedere attività formative e nuove modalità di sostegno e assistenza lavorativa delle lavoratrici in condizioni di sfruttamento lavorativo ai sensi della Legge n. 109 del 29/10/16.

2. Alla Commissione Paritetica Nazionale è demandata la definizione dei profili operativi e del finanziamento del Istituto.

Articolo 11 - undicesimo: Formazione lavoratori e part-time verticale ciclico

Al lavoratore con contratto a part-time verticale (quanti con periodi contrattuali ad "ON" e periodi contrattuali ad "OFF"), è riconosciuta, in accordo con l'Agenzia per i Trasporti, la possibilità di svolgere nei periodi ad "OFF" corsi di Qualificazione Professionale (in linea precedente art. 10, comma 3), con la possibilità di prevedere una frequenza non superiore a 10 ore annue.

Articolo 11 - dodicesimo: Indennità di frequenza

Le Parti concordano di adeguare l'indennità di frequenza prevista per le lavoratrici vittime di violenza sul lavoro da 4,50 euro al giorno.

Articolo 12 - Diciotto: Misure a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale

1. Le Parti concordano di individuare le necessità di intervenire su nuove modalità di lavoro e sviluppo di un sistema formativo che implementi le capacità e le conoscenze dei lavoratori immigrati su tutti i percorsi della loro vita lavorativa, convergendo di conseguenza il diritto da parte dei lavoratori ad accedere a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale, tenendo conto delle modalità di cui al presente articolo.

1. Diritto

La misura di cui al presente articolo è rivolta, previa presentazione della Dichiarazione di disponibilità al lavoro (DID), ovvero del Modello C2 stesso:

- ai lavoratori che abbiano maturato almeno 45 giornate di lavoro in somministrazione negli ultimi 12 mesi

- ai lavoratori disoccupati al termine del procedimento di somministrazione di cui all'art. 25 del presente CCNI

2. Modalità di esercizio del diritto di legge

Le Parti concordano su una semplificazione della procedura gestionale di attuazione del Diritto Mirato, attraverso una riduzione e inasprimento dei requisiti nelle condizioni modalità e specificazioni contenute.

Il lavoratore disoccupato in possesso dei suddetti requisiti e che intenda esercitare il diritto previsto di cui al presente articolo può scegliere l'Azienda alla quale rivolgersi su la base dell'offerta formativa della stessa secondo quanto previsto al successivo punto 4. L'esercizio del diritto deve avvenire entro 180 giorni dalla maturazione del requisito a pena di decadenza dallo stesso ed in un'unica soluzione per una volta ogni 12 mesi dalla precedente maturazione.

Una volta che il lavoratore ha scelto l'Azienda (APL) presso la quale intende attivarsi, quest'ultima riceve dalla stessa una dichiarazione di presenza in corso.

Gli sportelli sindacali possono svolgere attività di consulenza e assistenza nei lavoratori in merito al procedimento di attivazione della misura, che resta comunque in capo all'Azienda scelta dal lavoratore, anche sulla base di appositi moduli da predisporre dalla APL.

1. Offerta formativa da parte delle APL

Le APL che intendono aderire alla misura realizzano la propria offerta formativa anche sulla base delle attività formative professionalizzanti già in essere. A tal fine sono definite modalità operative tra la garanzia di finanziamento e i beneficiari dell'offerta formativa proposta anche mediante apposita evidenza della stessa su siti della singola Agenzia e su l'Associazione di categoria di appartenenza di forma Firmi.

L'attività formativa è definita da ciascuna APL sulla base del consulto delle attività di monitoraggio e bilancio di competenze con il lavoratore.

L'offerta formativa può essere aggiornata a discrezione dell'Azienda.

2. Contenuti ed attività

- attività di diritto al lavoro attraverso:

o) a processi di cambio del lavoratore agevolato da parte dell'Apl, scelta dallo stesso a quale è tenuta ad aderire l'azienda che deve essere conclusa entro 12 mesi dalla presa in carico;

b) attività di orientamento;

c) collaborazione con l'Assessorato e di un possibile ricorso di formazione professionale individuati dall'Apl;

d) il limite massimo di durata previsto per ogni percorso è pari a 30 ore, ad eccezione dei percorsi che prevedono l'acquisizione di patentini di mestiere e C.A.P.C.P.

6. Paggianti

La formazione professionale di cui al comma 5, lettera c), rientra nel regime speciale del piano triennale art. 1° Cnq.

Articolo 12-bis - Corsi Aziendali

In considerazione del notevole scostamento numerico che può determinarsi, l'insorgere di situazioni di crisi aziendale, la Part si impegna a promuovere a carico di contabilità delle Agenzie, richiedente del modalità di gestione del Fondo e, temporaneo di debito, la dazione finanziaria, iniziative di rafforzamento, di natura pubblica che prevedano azioni specifiche di mobilità attiva.

Articolo 13 - Politiche Attive

In considerazione della natura privata delle Apl autorizzate dal Ministero del Lavoro, che si occupano di ricerca e selezione del personale, intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, somministrazione di lavoro, e della fondamentale importanza di interventi coordinati ed integrati con i Servizi Pubblici per l'Impiego e con i più larghi organismi pubblici, riservando particolare attenzione e specificità, l'Ateneo sulle Politiche Attive.

Articolo 14 - Disposizioni in materia di Welfare

Premesso che:

- 1) la parte di trattamento costituisce i principi e le linee della regolazione per il nostro Paese del lavoro in senso istruzione ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 51/2012 nell'ambito della normativa dedicata alla "Tutela del lavoratore";
- 2) la contrattazione collettiva e la solidarietà arriva nel settore rappresentando una voce aggiuntiva per i lavoratori somministrati in favore dei quali operano, come si è accennato, specifici che ad evolute forme di tutela destinare alla stregua di tre normative e nell'ambito della stessa unità produttiva i servizi assistenziali di cui godono dipendenti dell'impresa utilizzatrice, devono garantire tutti i livelli del lavoro con i propri rischi, nessuno escluso, il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio;
- 3) per quanto riguarda la tutela previdenziale pensionistica, il Fondo pensione FonTe è attualmente a favore personalistica negoziata per i lavoratori in somministrazione;
- 4) la stessa contrattazione, inoltre, per sua propria iniziativa si fa carico direttamente di forme di tutela di carattere previdenziale e assistenziale a favore dei lavoratori somministrati che, intervenendo in ambiti tipici del welfare anche in tutti gli altri settori, come l'ambito pensionistico e quello sanitario, fanno emergere un parallelo modo di tutela fra lavoratori delle imprese utilizzatrici e lavoratori delle stesse imprese utilizzatrici in senso istruzione nell'ambito della contrattazione collettiva, stanno mettendo in luce che determinano il nascere di una pluralità di forme previdenziali e assistenziali, mentre originarie diverse tra tutte con l'azione per l'impresa utilizzatrice.

Le Parti convenziono sulla necessità di condividere con le Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL una presa di coscienza delle linee guida dell'Accordo confederale sul modello di relazioni industriali, al fine di armonizzare, ove possibile, in termini supplementari il welfare in azienda del somministratore con quello di tutti i settori produttivi, per garantire la parte del "Trattamento Economico Complessivo" ai lavoratori somministrati.

Le Parti convenziono di lanciare una specifica campagna informativa ed educativa di Welfare in azienda oggi vigente a favore dei lavoratori somministrati, attraverso la creazione di materiali, canali di divulgazione.

Articolo 14-bis - Principi generali

1. Ai lavoratori somministrati in missione si applica, nel rispetto del principio di parità di trattamento, la disciplina giuslavoristica prevista dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, salvo le disposizioni specificatamente individuate nel presente Accordo.

2. Ai lavoratori in missione si applica la disciplina dei contratti collettivi in lavoro dell'utilizzatore, con particolare riferimento a salute e sicurezza, diritti allo studio.

Collegio di Amministratori
Impetum spa
via S. Agata

3. Per quanto attiene al potere disciplinare d'impiego dei lavoratori non sono le norme disciplinari previste dai contratti collettivi dell'Iniziativa e l'eccezione della relativa mancanza disciplinata dall'art. 34 del presente Accordo.

4. Agli lavoratori in dispensa sarà applicato esclusivamente la disposizione degli artt. 61 e seguenti.

5. In riferimento alla mancanza di un'azione che si avventuri in d'urto litigiosa, nelle ipotesi previste nei contratti collettivi dell'Iniziativa e il presente CCNL, la regolamentazione particolare relativa all'applicazione delle disposizioni previste dal CCNL, la Terza Direzione e Servizi.

DIRITTI INDIVIDUALI

Articolo 15 - Diritti di precedenza in caso di maternità e gravidanza delle lavoratrici con contratto a termine

1. È riconosciuto il diritto di precedenza per l'assunzione di personale di pari livello e contenuto professionale del precedente contratto di lavoro alle lavoratrici che, nel contratto a tempo determinato, sono in costanza di gravidanza o entro il compimento del 1° anno di età del bambino, alle ditte e esercenti e entro 60 giorni dalla fine del contratto e trova applicazione sino al compimento del 1° anno di età del bambino.
2. Il diritto di cui al comma 1 non è esercitabile tramite apposita richiesta azionaria di precedenza da inviare all'Apl.
3. Al fine dell'esercizio del diritto di precedenza con anteriorità prevista in favore delle lavoratrici, all'Apl è assente che viene consegnata copia del modello riportato nell'allegato n° 5.
4. In caso di impossibilità di esercizio le stesse avranno accesso al Diritto Minimo di relativa indennità di frequenza.

Articolo 16 - Sostegno in caso di maternità e gravidanza

1. Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali il contratto di lavoro a tempo determinato nell'arco dei primi 180 giorni della stessa e alle quali non spettano indennità relative alla maternità obbligatoria, è garantita una indennità sostitutiva a carico dell'Impiegato secondo le modalità previste (allegato n° 2 bis).
2. Alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato ed in maternità obbligatoria è obbligatoria e garantita la piena partecipazione al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'autorizzante anche se le lavoratrici in caso di astensione prolegheranno il termine della gravidanza con conseguente integrazione dell'indennità di maternità, qualora prevista al 100% fino al termine del periodo di congedo obbligatorio e secondo la contrattazione precedentemente perquisita.
3. Su proposta della Commissione Prestazioni, l'Impiegato prega una specifica prestazione in caso di maternità anticipata nel caso di paternità della maternità in assenza di minima pubblicistica (allegato n° 2 bis).

Articolo 17 - Adozione e affidamenti

Tutte le disposizioni qui contenute, con l'eccezione della materia, si intendono estese anche in caso di adozione e affidamenti.

DIRITTI SINDACALI

Articolo 18 - Diritti e Reinzioni Sindacali

1. Finalizzazione

A) Fine di promulgare la prassi di tutela e sviluppo del lavoro somministrato, e Parti concordano che il sistema di rappresentanza sindacale delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in mancanza non gli obiettivi contenuti nella premessa del presente CCNL è definito dall'Accordo Quadro in materia di rappresentanza del settore del 1° settembre 2016, dall'Accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 e dall'Accordo sulla Rappresentanza del settore della somministrazione di lavoro del 1° febbraio 2022 (allegato 1.1.2.2).

2. Titolari sindacali

I soggetti con incarichi sindacali sono:

- a) Dirigenti sindacali, i lavoratori che fanno parte dei Consigli di Unità e di settore, le Assemblée generali e i comitati delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) Delegato Sindacale e i suoi delegati lavoratori nominati a livello regionale o provinciale dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL;
- c) RSA: lavoratori nominati quali Rappresentanti Sindacali Aziendali dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL;
- d) RSU: i lavoratori che fanno parte delle Rappresentanze Sindacali Unitarie costituite ai sensi del presente CCNL.

Le Parti concordano che in ogni singola unità produttiva delle aziende utilizzatrici che impiegano almeno 10 lavoratori, la somministrazione contenente almeno per più di 2 mesi, anche di ApL diverse, può essere costituita, alternativamente, una delle forme di rappresentanza di cui alle precedenti lettere c) e d).

3. Rappresentante Sindacale in Azienda (RSA)

Il Rappresentante Sindacale in Azienda viene nominato tra i lavoratori in somministrazione operanti in una impresa utilizzatrice.

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 settore (tra i quali le Agenzie di ricambio del lavoro dichiarate ai sensi del 2° comma dell'articolo 1 della Legge 30/9/2017 n. 101) e con le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, informandoli sul numero delle aziende utilizzatrici in cui si è verificata la situazione di presenza contemporanea di almeno 10 lavoratori in somministrazione della medesima Agenzia per più di 2 mesi, in applicazione e secondo le modalità definite dall'Accordo sulle semplificazioni delle comunicazioni sindacali del 3 febbraio 2022 (allegato 1.1.2.2) e di seguito riportato. Le Agenzie comunicano con cadenza quadrimestrale (15 gennaio - 15 maggio - 15 settembre) tramite mail alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, Le OOSS, a tale fine, comunicano all'Ente di indirizzo nazionale dedicato.

Nell'unità produttiva delle imprese utilizzatrici con almeno 10 e fino a 100 somministrati contemporaneamente presenti per almeno 2 mesi, cumulabili anche su più ApL presenti, ciascuna organizzazione stipulante il presente CCNL può nominare un Rappresentante Sindacale Aziendale, che avrà capacità di intervento su tutti i somministrati presenti a prescindere da l'ApL di cui la RSA è dipendente.

Al superamento dei 100 somministrati e facoltà delle Organizzazioni Sindacali procedere alla nomina di una seconda RSA.

Un'ulteriore RSA per Organizzazione che può essere nominata al raggiungimento, per singola Organizzazione sindacale, del rapporto 10% iscritti sul totale dei somministrati.

Oltre quanto previsto dal comma precedente, un'ulteriore RSA per organizzazione che può essere nominata al raggiungimento, per singola Organizzazione sindacale, del rapporto del 20% degli iscritti sul totale dei somministrati.

Funzioni della RSA

I rappresentanti sindacali aziendali possono fungsi per l'esercizio del proprio mandato, di cui monte ore di permesso retribuito per la durata di 11 ore mensili, oltre al monte ore di permesso per le trattative sindacali. Le ore di permesso non cumulabili con il monte ore mensile sono cumulabili.

Per la RSA, le ore di permesso maturate e non usate sono cumulabili con l'ambito del sindacato in senso complessivo delle eventuali proroghe.

La RSA che intende esercitare il diritto di sciopero al primo periodo deve dare comunicazione scritta, anche per il giorno della Organizzazione Sindacale, all'Agenzia per il Lavoro in regola 24 ore prima.

Le Parti concordano sulla rilevanza della rappresentanza sindacale attualmente in vigore e sulla sua rilevanza in caso di rinnovo e della sua assunzione all'interno dell'impresa utilizzatrice.

Durata incarico RSA

La RSA resta in carica per tutta la durata della missione e le sue eventuali proroghe ma comunque non più di 24 mesi.

La sede di riunione della riunione è scelta dallo stesso organizzatore entro un mese di pervenire l'attribuzione delle RSA a chi ne ha diritto e di avvenire, tenendo conto di ciò che è stato deciso dalla delegazione sindacale di riserva e i mandati dei rappresentanti sindacali incaricati nonché dalle comunicazioni all'Agenzia.

4. Rappresentanza Sindacale Unica (RSU)

Le elezioni delle RSU avvengono secondo i criteri e modalità predisposte dall'Accordo Quadro sulla rappresentanza nel settore dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 e dall'Accordo sulla Rappresentanza nel settore della somministrazione di lavoro del 3 febbraio 2025. I componenti delle RSU sono anche i delegati delle RSA e la loro metà di due permessi lavorativi sindacali e tale delega, in ogni caso, non affetta delle dimissioni, gli altri punti di legge 390/1993.

Il numero di componenti della RSU da eleggere è determinato in base al numero di lavoratori somministrati e forza d'impresa organizzatrice a presentare dall'Azienda come ripartiti secondo la seguente schema seguente:

- da 1 a 99 lavoratori - 3;
- da 100 a 149 lavoratori - 4;
- da 150 a 249 somministrati - 6;
- da 250 lavoratori e oltre - 8.

Relativamente alla procedura parlamentare delle elezioni della RSU il mandato è delegato al delegato sindacale CCNI.

Permessi della RSU

Le RSU possono fruire, per l'esercizio del proprio mandato, di un numero ore di permessi lavorativi eduli per ciascun componente pari a un massimo di 17 ore mensili, oltre alle ore di permesso per le trattative sindacali.

Le ore di permesso mensili e non limitate sono attribuite solo nell'ambito della medesima d'azienda o persona della eventual proroghe.

Il rappresentante che intende esercitare il diritto di voto al primo periodo deve dare comunicazione scritta anche per i limiti della Organizzazione Sindacale all'Agenzia, con l'elenco di regola 2 ore prima.

Durata in carica

La RSU resta in carica 3 anni in conformità alla regolamentazione definita dall'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014 e dall'Accordo sulla Rappresentanza nel settore della somministrazione di lavoro del 3 febbraio 2025.

5. Permessi non retribuiti RSA e RSU

Le RSA e le RSU di cui ai precedenti numeri 3 e 4, una volta esaurite il numero ore di cui ai precedenti punti, hanno diritto a permessi aggiuntivi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali inerenti al settore della somministrazione di lavoro o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno.

Il rappresentante che intende esercitare il diritto di voto al primo periodo deve dare comunicazione scritta all'Agenzia, per il lavoro di regola 24 ore prima.

6. Delegati Sindacali

Per i delegati sindacali della CCNI stipulanti il presente CCNI i componenti di consigli, comitati direttivi o assemblee generali sono a disposizione 100 ore di permesso retribuito sindacale annuo. Tali ore di permesso non sono assorbibili con le ore previste per le RSA e RSU di cui al primo che precede.

I delegati sindacali sono individuati dalla CCNI e pagati in presenza CCNI. Per i lavoratori somministrati che hanno un periodo di anzianità nel settore di almeno 3 mesi.

7. Comunicazione degli incarichi sindacali

Ciascuna Organizzazione Sindacale e l'ente Juntas comuni entro 5 giorni di un giorno, tramite l'elenco di cui alla legge n. 30 del 10 marzo 1977, alle Agenzie interessate all'impresa organizzatrice e alla associazione nazionale sindacale e ad interim, i normativi delle RSA e delle RSU, in modo da permettere la loro elezione.

Analogamente, ciascuna Organizzazione Sindacale e l'ente Juntas comuni entro 15 giorni di un giorno, alle Agenzie interessate all'impresa organizzatrice e ad interim, l'elenco dei Delegati Sindacali e dei Delegati sindacali individuali nei nominati e zone di delegati Sindacali.

Il presente elenco deve essere presentato al solo al riconoscimento del relativo diritto di subordinazione rispetto delle procedure e dei termini di cui ai punti 3 e 4.

Il presente predispone una banca dati delle RSU delle RSA, dei Delegati Sindacali e dei Delegati sindacali.

La delega sindacale che svolge le proprie funzioni sindacali durante la riunione informale preventivamente l'Accordo, allo scopo di permettere le comunicazioni al fine di non pregiudicare il contratto di somministrazione.

Salvo casi di urgenza, l'informazione all'Agenzia deve avvenire 24 ore prima della data di inizio della fruizione del permesso.

Le RSA e le RSU sono titolari dei diritti e delle prerogative previste dalla Legge, dagli accordi di settore, dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014, dall'Accordo sulla Rappresentanza nel settore della somministrazione di lavoro del 3 febbraio 2025 e dal presente CCNI (a pagina 7-bis).

I venti e i trentacinque che dovesse sorgere in merito all'applicazione della presente normativa sono sottoposti alla Commissione Paritetica.

Eventuali controversie inerenti alla presente legge RSU sono sottoposte alle giurisdizioni definite dall'Accordo Interfederale 10 gennaio 2014.

8. Permessi sindacali e sostegno alla contrattazione

Allo scopo di sostenere il sistema di rappresentanza sindacale di cui al precedente punto 1, l'Accordo di Programma di II livello viene messo a disposizione un monte ore annuo così suddiviso:

- a) un monte ore delle COSS stipulanti il presente CCNL pari a un'ora per ogni 1.500 ore lavorate dai lavoratori in rappresentanza, arrotondando all'intera superiore le frazioni pari o superiori al 50%. A soli fini di calcolo e di semplificazione contabile si conviene che il valore di tale ora è definito in 10 euro.
- b) il valore sul versamento Libiterra (in aumentato pari al 33% del monte ore di cui alla lettera a) in favore della rappresentanza sindacale stipulante il presente CCNL) da utilizzare per scopi ed attività istituzionali parimenti alla rappresentanza sindacale da Libiterra in applicazione del presente capitolato.

Le risorse sono derogatorie alla lettera c) dell'articolo integralmente quanto discende dalle norme di Legge.

La sistema di rappresentanza sindacale spende i benefici del fine dell'utilizzo del monte ore delle risorse in attesa dell'approvazione del criterio proposto al punto precedente relativamente ai lavoratori in rappresentanza delle Aziende.

Le informazioni hanno evidenza semestrale e triennale e sono gestite in luogo di ogni anno e quinquennio rispettivamente i versamenti che terminano il 31 dicembre dell'anno precedente e il 30 giugno dell'anno in corso.

Con le scadenze di cui sopra, le Aziende comunicano a Libiterra 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 60 mese successivo alla data di ricevimento i contributi a soggetti secondo modalità indicate dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL. La rappresentanza di cui al punto 1 è titolare dei diritti e delle prerogative previste dalla Legge e dal presente CCNL.

Eventuali controversie che dovesse sorgere in merito all'applicazione della presente normativa sono sottoposte alla Commissione Paritetica.

La rappresentanza sindacale di cui al punto 1 fruisce dei permessi sindacali contribuiti nei limiti della copertura assicurata dall'accantonamento nel Fondo costituito presso Libiterra.

Fintanto nei limiti della copertura del Fondo, restano a disposizione delle Aziende i permessi sindacali per le ore di permesso fruito dalle rappresentanze sindacali sindacali unitarie.

Le Agenzie per l'Emprego COSS e le Associazioni di Categoria comunicano ad Entemp un indirizzo mail valido per tutto il territorio nazionale dedicato alla ricezione delle comunicazioni di carattere sindacale.

Articolo 19 - Diritti di Assemblea e banche dati sindacali

1. Le Aziende e i loro organismi hanno diritto a fornire durante l'orario di lavoro, per la trattazione di problemi di ordine sindacale presso locali messi a loro disposizione dalle imprese utilizzatrici, dove vengono esercitati i diritti di pendenti de l'utilizzatore con come anche previsto dall'art. 26 comma 1 e 2 del D.Lgs n. 81/2008. A tale scopo le Agenzie si impegnano a formulare preventivamente una richiesta all'impresa utilizzatrice di mettere a disposizione locali aziendali per lo svolgimento delle riunioni dei lavoratori e rappresentanza sindacale, in attuazione di quanto disposto dall'art. 26 comma 2, del D.Lgs n. 81/2008, in attesa di quanto diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

2. Il ricorso a luoghi esterni al luogo di lavoro per la tenuta delle assemblee (o comunque diversi da quelli dove vengono esercitati i diritti dei dipendenti de l'utilizzatore) deve considerarsi eccezionale e deve essere adeguatamente motivato da Agenzie utilizzatore.

3. Le assemblee sono convocate dalle RSA RSU dove costituite o dalle Organizzazioni Sindacali unitarie dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

4. Le assemblee sono convocate per iscritto alle Agenzie con un preavviso di 5 giorni lavorativi, indicando l'ordine del giorno ed i nomiativi dei dirigenti sindacali partecipanti. L'eventuale revoca de l'assemblea deve essere tempestivamente comunicata per iscritto alle Agenzie e comunque non nello stesso giorno previsto per lo svolgimento della stessa. Si precisa che al fine del presente articolo è richiesto specificamente e documentatamente la garanzia del silenzio di natura non di una garanzia lavorativa. Le medesime regole valgono anche in caso di assemblee indette congiuntamente con le rappresentanze sindacali dell'azienda utilizzatrice.

¹ Per la parte relativa agli affitti dei venditori non ha indicato nei moduli di risposta il proprio indirizzo di residenza e ha dichiarato di mandare ad apporre presso il proprio luogo di lavoro la propria copia del contratto di locazione prestato nel proprio stesso locale. Anche

La somma di permesso retribuito per partecipare, sia alle assemblee ordinarie delle varie associazioni sindacali di settore, sia a quelle riunioni che rappresentano i sindacati del dal settore, sono determinate separatamente, per ogni lavoratore, in un tabellone che viene solido secondo la seguente formula: con un coefficiente al tanto superiore
 formula retribuzione spettante (in lire) $\div$ numero indipendentemente dal numero di ore lavorate

7. La Organizzazione Sindacale del lavoro e dipendenti (presenza CCNI) e la rappresentanza di tutti i partiti politici italiani, nonché tutti i comitati assembleari dei lavoratori, si sono riuniti a una riunione nell'Agenzia per la ricerca e lo sviluppo di argomenti di interesse sociale e del lavoro, e la partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

B. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori possono anche avere il dovere di contribuire del lavoratore al tempo determinato non più di un quinto (1/5) della fascia della cassa integrazione straordinaria, ma non a disposizione delle Aziende.

9. Read or re-read:

rende tuttavia quanto previsto dall' art. 39 del D.Lgs. n. 59, e data fino al 23 del m. 10 del 1990. La Ag. mineraria dispone che le apparecchiature indicate in cui all' articolo 18 e che lo organizza il sistema di sorveglianza sismica e nucleare per l'informazione pubblica, lo organizza e lo organizza in modo da essere accessibile.

È aggiunta a quella prefazione in ogni filiale, viene a ripetersi (già analizzata e pubblicata elettronicamente sul sito dell'Interni). Sarà alla prefazione di Jella, pubblicata a adattare elettronicamente sul sito dell'Interni, e comunque non più di 1.3. dicembre 2020, la Agnelli e non il lavoro di ricerca informatica e di computer con mezzi e 200 abitanti, le assenti se virtuali e indotte dalla COV-SID, senza che il presente (2020) e delle elezioni della RSU.

La comunicazione affettiva non pubblica e non è anche l'atto supremo dell'amore. Gli atti della morale e di grazia sono quelli.

La comunicazione da parte delle Agenzie per l'Assistenza Sociale al numero 15, con il 5, è effettuata sino al 31 dicembre 2023.

© Le informazioni contenute in questo articolo sono estratte dagli "edizionali" e "edizionali" pubblicati in data 13, parte 7, della Gazzetta Ufficiale.

Articoli 24 - Contratti sindacali

1. L'Agenzia provvede all'adempimento del contributo assicurativo in base al tipo di copertura che è facoltativa nel resto mediante una lettera di delega sottoscritta indicando l'organizzazione sindacale beneficiaria e l'ammontare del contributo pari al 2,80% della retribuzione netta escludendo gli assegni familiari e il TFR.

In seguito, con le deleghe, sottoscritte presso l'Agenzia, dovranno essere presentate all'organigramma sindacale strutturato e presente all'UNI, al fine di conferire con delegato anche l'attività di lavoro e di assistenza.

2. Le Agenzie si riservano a insindacato il diritto di delega anticipata nella prima banca paga del lottozione di compravendita e contestualmente alla consegna di copia dell'CNV, anche in forma digitale.

3. Nell'ambito delle Conferenze annuali il presente CCNL è firmato dalle deleghe autorizzate dalle Apat e in rappresentanza a Fels, A. U.S.L., Nigil, Cgil, Cgil, e Uil come di cui al regolamento.

4. L'iscrizione alle GOSS, stipulanti l'adesione CCNL, si obbliga, in ogni caso, attraverso l'archiviazione del sistema informatico in Internet, fino all'art. 53, il conto corrente su base tenutaria nazionale e deve essere inoltre a comunicare, e eventualmente a variazioni. Le Agenzie provvedono a versare mensilmente le quote sindacali su conti correnti indicanti delle trasmissioni. Sindacati dei lavoratori.

5. L'Agenzia che invia, con cadenza mensile, alle sedi indicate dalla Organizzazione Sindacale i saloni il presente CUNL, l'elenco dei lavoratori a cui è stata imputata la ritenuta delle quote sindacale (compresi di tutti i dati necessari, nel modello di delega e una specificazione delle ore dell'imposta del trattamento nella quota sindacale). A tal fine l'Agenzia e l'On. SS. applicano quanto previsto dall'Accordo delle Parti Sociali, del 17 novembre 2004.

Il La Ael, in attuazione dell'Accordo Intercontenziale del 10 gennaio 2014 e del relativo Accordo Quadro in materia di Rinnovabilità per il Settore delle Agenzie di Servizi e Assistenza del 1 settembre 2016, continua mensilmente al CNPS i rapporti di collaborazione di natura UNTEMENS.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 21 - Durata massima e successione dei contratti

art. 19, comma 1, D. Lgs. n. 81/2008

1. Per i contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione stipulati tra Agenzia e lavoratore, anche in presenza di transizioni di parità livello e categoria legale, a far data dal 1° gennaio 2019 la durata massima della successione dei contratti a termine tra le medesime Parti è così articolata:

a) per i casi di somministrazione di lavoro con il medesimo utilizzatore, la durata massima e indifferenziata della contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore. In assenza di una disciplina la durata massima della successione dei contratti è fissata in 24 mesi;

b) nel caso di somministrazione di lavoro su diversi utilizzatori, la successione di contratti di lavoro a tempo determinato tra Agenzia e lavoratore non può superare la durata massima complessiva di 48 mesi.

1. Regime transitorio

A fine di assicurare la massima continuità occupazionale dei lavoratori in somministrazione durante periodi di lavoro a tempo determinato contrattati prima del 22 settembre 2014 tra le medesime Parti (Agenzia e utilizzatore) ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008, con i sensi del presente di transizioni di parità livello e categoria legale sono conteggiati, ai fini del computo della durata massima dei contratti, anche quelli stipulati precedentemente al 1° gennaio 2019, con un massimo di 12 mesi, esclusivamente nell'arco temporale di 5 anni (avanti al 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2018), fermo restando quanto previsto dall'art. 19.

2. Resta inteso che sono esclusi dalla durata massima i contratti di somministrazione a tempo determinato con lavoratori assunti a tempo indeterminato da l'Agenzia.

Avv.

Nella fattispecie di cui al comma 1, lettera a), la durata massima complessiva di lavoro tra utilizzatore in capome e il lavoratore, a far data dal 1° gennaio 2019, è prorogata per i contratti stipulati con l'utilizzatore.

Articolo 22 - Proroghe

1. Il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in un numero massimo di 5 proroghe per ogni singolo contratto nell'arco della durata legale di 24 mesi.

2. In caso di diversa limite di durata indifferenziata del lavoro applicato dall'utilizzatore, con riferimento al successo dei contratti ex art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2008, il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto è elevato a 8.

3. Per le seguenti tipologie di lavoratori andranno individuate nel presente disposizioni al solo scopo di favorire al massimo la continuità occupazionale: i tali lavoratori il contratto può essere prorogato nei seguenti casi e nel limite massimo di 5 proroghe:

- lavoratori "protetti" di cui all'art. 2, numero 40, lettera a), del D. Lgs. n. 81/2008, di cui al numero 99 del Regolamento UE n. 609/2014, nonché i lavoratori privi di un contratto regolare, stipulato da almeno 2 mesi;
- lavoratori collocati presso un diverso utilizzatore nell'ambito della procedura di cui al presente CCNL, senza disposizioni in materia di diritti soggetti alla formazione;
- lavoratori collocati presso un diverso utilizzatore al termine della procedura di cui all'art. 23 del presente CCNL;
- tipologie di lavoratori individuate dalla contrattazione di secondo livello o da terzi finalizzata ad assicurare forme di continuità occupazionale dei lavoratori;
- lavoratori con disabilità di cui alla Legge n. 68/1999 e successive modificazioni.

4. In merito alla tipologia di lavoratori di cui alla lettera a), le Parti concordano di trattare con separata lettera un Avviso Comune volto ad intervenire preventivamente sul cogenere rapporto normativo che al momento penalizza ingiustificatamente e preclude di impiego di tali lavoratori.

5. Il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore e, al suo fine, il periodo deve essere formalizzato con atto scritto. Le proroghe sono da intendersi continuative, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro.

6. Resta inteso che, nei casi di somministrazione per la sostituzione di altri lavoratori, il periodo iniziale della durata può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno generato il contratto, fermo restando i periodi di affiancamento previsti dal successo art. 14.

La comunicazione di lavoro deve, all'indipendenza temporale della prototipia, essere finalizzata a sollecitare l'attenzione dell'azienda, con l'intento di far prendere in considerazione la sua eventuale prestazione successiva anche in prototipia.

8. A decorrere dal 1° settembre 2025 e con esclusione determinante ai committenti e a questa ultima, il suddetto diritto di precedenza per il proprio superiore a cui viene il mancato rispetto dell'obbligo di cui la condotta che prevede l'assunzione a lavoro del lavoratore. Il diritto di precedenza di un importo a titolo di "welfare" pari al euro 20 per ogni giorno di precedenza precedente al raggiungimento del numero minimo di 7 giorni. Tale importo, istruito per intero e corrispettivo, viene pagato dal lavoratore per il mancato rispetto del suddetto diritto di precedenza. Tale disposizione non si applica nel caso di cui la comunicazione di cui al comma 7 non risulta inosservata. La effettuale nei termini previsti in quanto a forma ed in quanto a contenuto, per ragioni sostanzialmente di natura economica e previdenziale in genere, malgrado l'infittimento e l'Agenda per il lavoro il montare il mancato rispetto del diritto di precedenza, è a insuperabile al fine del lavoro e della comunicazione e la propria del lavoro da parte dell'utilizzatore.

La comunicazione sembra essere necessaria in questi casi, la comunicazione e la propria, comunemente a l'appartenenza al termine del lavoro e la risoluzione, collegata alla propria di cui al periodo precedente.

Articolo 23 - Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo determinato

L'assunzione per contratto a termine deve essere fatta da parte, secondo le norme previste dal D. Lgs. n. 94/2022 e s.m.i., nel rispetto dei seguenti criteri e requisiti:

1. L'indicazione delle condizioni che legittimano l'apposizione del termine al contratto, qualora necessario, ai sensi degli artt. 19, comma 1, e 21, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 e 2, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008, convertito in L. n. 96/2008, e s.m.i.
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 tipo di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 27 del presente CCNI.
5. Il numero del lavoro da svolgere in amministrazione.
6. L'indicazione della missione che espletare presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento.
7. L'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata del stesso.
8. L'eventuale presenza della possibilità di assunzione definitiva o continuativa del rapporto di lavoro, con la data di scadenza della missione stessa.
9. Il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione.
10. L'orario di lavoro.
11. Il riferimento al presente CCNI, con indicazione delle Parti stipulanti e al CCNI applicato e l'impresa utilizzatrice con indicazione delle Parti stipulanti.
12. L'indicazione del trattamento economico complessivo e spente di cui al dettaglio, in un solo e unico che lo componiamo e stiamo, paga base, contingenza, ecc. terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di produzione individuale.
13. L'indicazione del Contesto Integrativo di secondo livello, ove esistente con indicazione delle Parti stipulanti.
14. La data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice.
15. Ai sensi dell'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008, l'azienda che ha richiesto il lavoro per la salute e la sicurezza del lavoratore e la natura di prevenzione adottata e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa e prevenzione e protezione, nonché, ove possibile, del rischio comportato.
16. Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'articolo 40 e con la sottoscrizione dello specifico modulo, allegato al presente CCNI, allegato al modello 20, che deve essere una parte integrante del contratto di lavoro e che può essere implementato, arricchito e personalizzato con l'utilizzo del foglio da parte dell'Apl, previa comunicazione alla Commissione per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 7.
17. Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi di cui all'articolo 23, comma 4, del D. Lgs. n. 81/2008, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro in amministrazione ne contiene la relativa indicazione.
18. L'autorizzazione da parte del lavoratore in amministrazione all'Apl, ad utilizzare i propri dati personali a fini dell'adempimento degli obblighi contrattuali previdenziali, assistenziali e fiscali, nonché la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro. L'autorizzazione deve prevedere altresì la liberatoria al trattamento dei dati personali del lavoratore a favore della bilateralità di settore.
19. L'indicazione di aver adempito agli obblighi previsti dall'art. 23, comma 2, lettera c) del D. Lgs. n. 276/00.
20. L'assunzione da parte dell'utilizzatore in caso di riammissione dell'Apl, dell'obbligo del pagamento dovuto al lavoratore del mantenimento del montepiù nonché del versamento dei contributi previdenziali.
21. L'assunzione da parte dell'Apl, dell'obbligo del pagamento dovuto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali.
22. L'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare all'Apl, gli oneri contributivi e previdenziali, la cui esatta effettualità è contenuta in favore del lavoratore, e sostenere altresì anche l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare all'Apl, i dati e i trattamenti contributivi applicati ai lavoratori dipendenti.

w) La residenza e, se diverso, il domicilio del lavoratore;

x) l'indicazione dei siti internet del Fondo Bilaterale Fintemp, Fortemp e Forte al fine di agevolare l'accesso alle prestazioni;

Articolo 24 - Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo indeterminato e della lettera di assegnazione

Per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato sono previsti sia il contratto di lavoro che la lettera di assegnazione a ogni singola missione.

1. Il contratto di lavoro dovrà contenere:

- a) l'indicazione della Agli, con gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro;
- b) l'indicazione di aver adempito agli obblighi previsti dall'articolo 5, comma 2, lettera c) del D.Lgs. n. 156/03;
- c) l'indicazione del grado di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 27 del presente CCNL;
- d) l'esenzione indicata nel periodo di prova e la durata del contratto;
- e) l'indicazione della misura della indennità di disponibilità;
- f) il livello al presente CCNL e, per i periodi effettuati in missione, il rinvio a quello degli utilizzatori;
- g) nella lettera di assegnazione devono essere indicati la residenza e, se diverso, il domicilio del lavoratore;
- h) l'autorizzazione da parte del lavoratore in somministrazione all'Agli a utilizzare i propri dati personali a fini dell'adempimento degli obblighi contabili, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti alla contribuzione, lo svolgimento e l'esecuzione del proprio rapporto di lavoro. L'autorizzazione deve prevedere altresì la liberatoria al trattamento dei dati personali del lavoratore in favore della bilateralità di settore;
- i) l'orario di lavoro e la percentuale di riduzione in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale;
- j) l'indicazione dei siti internet del Fondo Bilaterale Fintemp, Fortemp e Forte, al fine di agevolare l'accesso alle prestazioni.

2. Anche in applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. 17/3/2022 e ssmm, la lettera di assegnazione, per ogni singola missione, deve contenere:

- a) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;
- b) l'indicazione della missione che esplicherà presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento;
- c) il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione;
- d) l'indicazione dell'orario di lavoro;
- e) il riferimento al CCNL applicato e al contratto integrativo di secondo livello, ove esistente, con indicazione delle parti stipulanti;
- f) l'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono e almeno: paga base, contingenza, 2°o 3°o elemento, premio di produzione, sanzionamento collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di risultato;
- g) la data di inizio e il termine dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, ferma restando la possibilità di varare l'assegnazione del lavoratore ad altra missione prima della scadenza del termine;
- h) ai sensi dell'art. 41, comma 1, del D.Lgs. n. 30/05, 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'individuazione del soggetto e, qualora non è dell'attività formatrice (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove applicabile, del medico competente. Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'articolo 10 e con la sottoscrizione del specifico modello allegato al presente CCNL (allegato 1 - modello B) che deve essere parte integrante del contratto di lavoro e che può essere implementato, arricchito e personalizzato con utilizzo del foglio da parte dell'Agli, previa comunicazione alla Commissione Paritetica Nazionale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro di cui all'articolo 9;
- i) nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2017 siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, la lettera di assegnazione ne contiene la relativa indicazione;
- j) in caso di lavoro a tempo parziale, l'autorizzazione del datore di lavoro.

3. Su richiesta del lavoratore, l'Agenzia per il lavoro fornisce tempestivamente i propri, mensili, dati delle presenze giornaliere.

Articolo 25 - Procedure di ricollaborazione lavoratori a tempo indeterminato

1. Accesso al procedimento

La presente procedura è finalizzata a favorire la ricollaborazione dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato privi di assegnazione, fornendo una serie di strumenti formativi e di sostegno al reddito con lo scopo di implementare le occasioni di reimpiego del lavoratore, anche attraverso le previsioni di cui agli articoli 23 bis e 23 ter.

In procedimenti simili, in presenza di un crollo è intervenuta da parte dell'Agenzia per il lavoro, attivando l'istituto informatico di "Formazione" del giorno successivo alla fine della trattativa del la lavorante lavorante, per cui a oggi è ancora in corso.

La procedura non è un valore nel caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (articolo 18 del testo unico del 1992) e, comunque, è delegata, in soluzioni specifiche, al giudice del lavoro, come in caso di licenziamento ingiustificato (articolo 18 del testo unico del 1992). In tal caso, il giudice deve, infatti, trasmettere al "tribunale" l'intera documentazione di fatto e può essere chiamato a decidere anche su una serie di argomenti di natura sociale.

L'Argomenti fornisce gli osservatori la corretta valutazione della procedura e, al contempo, sottopone allo stesso tipo di elementi del rappresentante tanto al delle CCISS, sepolari, D.C. N. 1, e così via, nell'apostata sezione del sito di bio-tempo e nel giro di anni di lavoro. Con la ulteriore analisi da un'azione continua il requisito giuridico, se può essere contrattato da rappresentanti sindacali.

A. fin. del c. retro: svolgimento della presente procedura le OGS sono tenute ad aggiornare tempestivamente gli elenchi dei ritenuti nazionali e dei titoli di degnità (se portata conoscenza, su sistemi di libreria e forma, Tonic).

La procedura di cui all'art. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 116 del 1999, è effettuata dal sistema informatico di Borsa Term 2 dove viene inserito il riferimento all'Agenzia incaricata per la procedura, i riferimenti del documento e, quando il gruppo di lavoro ha pagato una prima rata all'agente in prima mano il versamento di finanziamento stesso è pagato, posta da Borsa Term, un rinvio con la contabile da 100.000.

2. Data del 1988-1992

La curata erduran a dola peregura è paur: 80 euro.

La procedura è stata applicata per i periodi 2001-2003 e 2004-2006, con risultati soddisfacenti. Nell'anno 2006, il PRP è pari a 23,46.

... a prezzo in contesà per un valore superiore pari a 60 giorni nelle ipotesi di cui all'art. 25 sessa

La procedura è estesa fino al corpo locale di $\mathbb{F}_q$ da un po' di lavoro e delle ipotesi ancora date da l'art. 25, si ottiene

metodi di cui sopra non sono immediatamente rilasciabili. I dati sono stati inseriti in parti di un'attestazione soggetta alle previsioni degli artt. 25-ter, 25-quater e 25-sestes, stabilite dalla Cassazione in materia di omicidio, non essendo in linea con le

Le Parti sono tenute ad informarsi per soprano, vede l'Accordo di coalizione futura: 95 giorni al posto di eventuali sospensioni successive all'attenzione e della procedura.

L'obbligo di cui al paragrafo precedente può essere adempiuto sia in presenza che da remoto mediante l'utilizzo di strumenti di comunicazione digitale messi a disposizione dalle Fattorie della Forma Terra.

Qualora la procedura si concluda nell'arco dei 50 giorni dalla sua attivazione per irrimediabile violazione, l'accusante, per ogni causa contrattata in giudizio o decisa in favore della stessa, consenterà volontariamente le senza necessità di un atto del giudice, la durata ordinaria della procedura e derogabile, nell'ambito del Verbale di Accordo di cui al periodo che precede, fino al limite massimo di 250 giorni, ed il verso finale considerandone le platee, o delega di altri periodi precedenti, al solo fine di consentire al difensore la frequenza al corso di un altro anno.

א. לנדלר

Durante tutta la presidenza democristiana alle lavoratrici in gravidanza di cui all'art. 25-quater, attuative l'indennità da asseverare è pari a 120, al lavoratore è stata versata una somma di 100,00 mensili, al lordo delle ritenute di legge e contributi del INPS.

In caso di lavoro notturno, con l'obiettivo di "sottolineare la sua particolare natura", venuta che per le lavoratrici di cui all'art. 25-bis, l'importo è ripartito in base all'orario di lavoro e comunque non inferiore a 5,70 € mese al lavoro dell'intera giornata in legge e compendio del TFR.

3. Il limite inferiore della r per la variazione si ottiene con due ipotesi:

a) qualora l'importo di assicurazione premiata da una o più società assicuratrici, effettivamente versato, indennità deve essere inferiore a quella riportata nel contratto di assicurazione.

b) qual era il momento di massima intensità e qual è stato il tempo inferiore a quello in cui è venuta svolta l'intervista? Dove, come e con quali mezzi è stata svolta l'intervista? Quali sono le condizioni di lavoro e di vita dell'operatore?

Su la base del Accordo sottoscritto fra la Partecipazione ad oggetto del percorso formativo e di qualificazione, in caso di mancato pagamento del contributo, l'indipendenza delle Organizzazioni Sindacali non viene sacrificata nel rispetto del Fondo, la cui ripartizione all'Agenzia sarà di circa il 50 per cento, attribuibile al Partecipante, secondo la quota del contributo del Fondo stesso.

In ogni caso, l'azienda è tenuta a versare l'intero compenso al lavoratore per tutto il periodo previsto dall'accordo.

Nei prossimi mesi, infatti, si attende che il governo italiano si occupi di integrare il proprio sistema di welfare con quello della Spagna, della Francia e della Germania. In particolare, si prevede che il governo italiano si occupi di integrare il proprio sistema di welfare con quello della Spagna, della Francia e della Germania.

di quanto all'attuazione della procedura avvenga nel periodo compreso tra i punti 1 e 2 e 3. Gli oneri di rapporto si avranno a ridotta scala se l'azienda viene dalla lista del Fondo Formazione TI.

8) riguarda l'attuazione della procedura avviata il 12 mesi di rispetto. Criterio: l'indicante di 1.150 € è il valore per 15 f (150%) sul gettito nel Fondo Formazione. Il gettito per residente è 55 € (150%) dal Fondo di Solidarietà. (3,7).

82) le quote di partecipe l'indennità ripartimentale deve tener conto della medesima percentuale di integrazione del Fondo di Solidarietà.

In caso di mancato Accordo a seguito del rifiuto delle sindacati, il compenso previsto contrattualmente e fino al 50% a carico del Fondo Formazione (FF) e per il restante 50% a carico di rito dell'Agenzia che comunque ne gestisce tutti gli oneri. In tale ipotesi non è prevista integrazione del Fondo di Solidarietà.

In caso di mancato incontro, per ingiustificata indisponibilità da le Parti, entro i termini di cui al punto 4, l'Agenzia ha libertà di avviare il percorso di qualificazione con ricorso all'interattore.

Quando le procedure tenditorie da parte della Lega a Agenzia, al 50% del 5 lettera b), superiore al 50% del numero di lavoratori attivi a tempo indeterminato calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'interattore integratore del Fondo di Solidarietà viene l'indennità per le ulteriori procedure tenditorie mentre l'importo del compenso previsto rimane a carico del solo contratto della "Fondo Formazione Temp. Indeterminati" per l'anno in corso.

Forma Tempo secondo le modalità ed i contenuti indicati dalla Commissione Paritetica, mediatrice in ogni trimestre e per il monitoraggio della procedura.

1. Modalità operative

Forma Tempo manifesta mente di attuazione della procedura di cui al precedente punto 7, comunica tutte le informazioni rilevanti alla SpA che alle Organizzazioni Sindacali stipulari il presente CCNL, che potranno successivamente richiedere ulteriori informazioni o commenti direttamente al referente sindacale e comunicato dall'Agenzia.

7. Prima dell'incontro utile alla sottoscrizione dell'Accordo l'Agenzia è tenuta ad effettuare il processo di individuazione della competenza e a redigere il progetto di qualificazione con il visto del Interattore.

8. A seguito dell'accordo visto del Interattore, il progetto di qualificazione deve essere convalidato dalle OO SS per le importanti valutazioni.

9. In ogni caso le attività formative svolte in assenza di Accordo possono essere comunque finanziate per qualificazione professionale, dal fondo tempo indeterminati Forma Tempo.

10. L'Accordo ha validità qualora sottoscritto sia l'Agenzia e da almeno una componente sindacale stipulante il CCNL. L'Agenzia può farsi assistere dall'Associazione di categoria alla quale aderisce o comunque mandato.

11. Il Verbale di Accordo e il Verbale di mancato Accordo deve avere per oggetto i contenuti del progetto formativo. In particolare, nella proposta di Accordo l'Agenzia deve:

a) indicare l'ambito formativo e come si è tenuto a calcolare i possibili necessari di necessità del lavoratore avendo come unico riferimento la congruità dell'offerta come definita nel presente CCNL. Forme restando quanto previsto dall'articolo 50 comma 3.

b) indicare le attività del percorso di qualificazione professionale che si impegna a porre in essere, entro i termini della procedura al fine di far avere le eventuali occasioni di riclassificazione del lavoratore.

c) prevedere l'eventuale possibilità di estendere la durata della procedura attraverso una successiva comunicazione alle OO SS, in forma di integrazione del l'Accordo.

Sono onesti agli art. 19 e al 20 rispettivamente i formati Accordo e di Mancato Accordo di quale Agenzia per il lavoro e le Organizzazioni Sindacali deve attingere.

12. L'Agenzia è tenuta ad avere a propria cura per il caso del Sistema Informatico in fase di rendicontazione una dei seguenti documenti:

- accordo tra le Parti, copia dell'Accordo corredato dal progetto formativo convalidato e sottoscritto;
- mancato incontro, per comprovata inattuabilità del le Organizzazioni Sindacali come come stabilito nelle regole del Fondo documentata in attestato di mancato incontro;
- mancato Accordo, copia del Mancato Accordo sottoscritto, e una dichiarazione attestante la mancata sottoscrizione del mancato accordo.

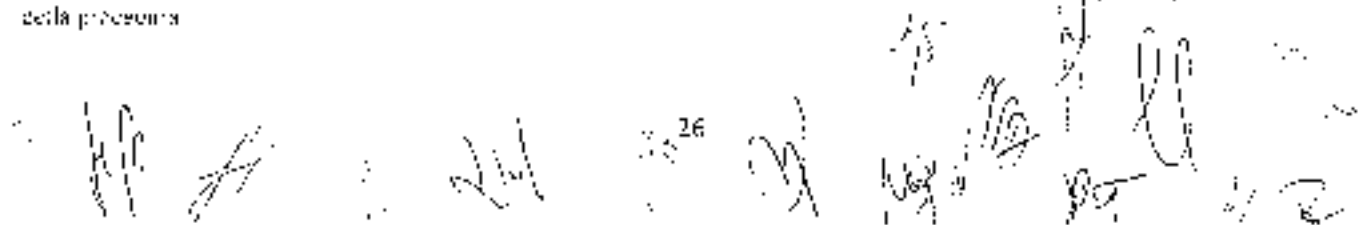
13. La mancata disponibilità e assenza dell'interattore verso ogni singolo attività proposta dall'Agenzia, qualora non giustificata, costituisce inadempimento contrattuale.

14. Nei periodi di procedura il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro contrattualmente previsto ai sensi dell'articolo 22, comma 2 ed è tenuto a svolgere l'attività lavorativa nei termini di validità dell'articolo 13.

15. Per i lavoratori in procedura valgono le norme disciplinari di cui all'articolo 24.

16. Forma Tempo, in fase di verifica del andamento della procedura, attesta l'avvenuta formazione effettuata in conformità con quanto previsto da l'Accordo e il canale.

17. Il percorso formativo di qualificazione deve avere una durata minima di 60 ore e deve essere completato prima del termine della procedura.



12. La mancata attuazione da parte dell'Agenzia degli interventi formativi di riqualificazione che costituiscono previsti dall'Accordo sindacale, conclusi alla fine del tempo di quest'ultima comunicazione (cioè 98.000) l'Agenzia, determinerà l'obbligo per l'Agenzia di retribuire entro trenta giorni del ricevimento della comunicazione le somme eventualmente pagate al titolo di rimborso di cui al punto 7 del presente articolo. In caso di mancata restituzione, l'Agenzia dovrà versare i soldi al fondo dell'Agenzia al Fondo di Solidarietà. In ogni caso l'Agenzia è tenuta a corrispondere l'intero compenso al lavoratore nei tutti i periodi previsti dall'Accordo.

13. Nel caso in cui l'Agenzia abbia assegnato il lavoratore per mandare a collocazione senza il rispetto della procedura prevista nel presente articolo, entro 15 giorni, anche su segnalazione di una delle Parti, ed effettuare le apposite certificazioni, a fine del conto Aziendale al Fondo di Solidarietà un importo pari al compenso previsto per l'intera procedura maggiorato di una mensilità.

14. L'Agenzia per il Lavoro gestisce potentemente la procedura tramite il Sistema Informativo di controllo on line per un periodo massimo di 180 giorni dopo la fine degli eventuali periodi di assenteismo.

15. Resta inteso che l'Agenzia per il Lavoro chiude la procedura nel caso di conclusione del periodo di assenteismo o di scadenza del termine minimo di durata del contratto di lavoro. La procedura si intende conclusa al momento della ricezione della comunicazione da lavoratori e cessazione della risposta al lavoro.

16. Nel caso in cui la durata di procedura dell'Agenzia superi il tempo massimo di assenteismo, nel caso in cui quest'ultimo richieda un periodo di aspettativa non retribuita la sospensione deve essere inserita sul sistema informativo di lavoro (Lemo).

17. Il periodo residuo potrà essere successivamente utilizzato dagli altri lavoratori e può essere cessato a sua volta lavorativa nell'arco di dodici mesi di calendario successivi all'attuazione della nuova missione.

18. Quando il lavoratore venga ricollocato in una o più missioni per un periodo complessivo superiore a dodici mesi e sino a ventiquattro mesi di calendario, è prevista una integrazione al periodo di procedura residuo fino ad un massimo di 12 mesi, nel caso in cui il residuo sia di durata inferiore. In tale caso, decorso tale periodo residuo, la procedura si intenderà conclusa e conclusa, senza necessità di esperire una nuova.

19. L'eventuale integrazione del periodo di procedura residuo viene compensata secondo le modalità previste nel presente articolo.

20. Al raggiungimento dei 90 giorni, l'Agenzia per il Lavoro procede alla chiusura e alla rendicontazione nell'istanza. A seguito della chiusura, nel caso in cui il lavoratore non abbia concluso il periodo minimo di durata della procedura, per l'Agenzia per il Lavoro sarà necessario avviare una nuova procedura.

21. Le Parti, entro il termine della procedura, possono incontrare nuovamente al fine di regolare e il monitoraggio di tutte le attività oggetto dell'Accordo.

22. Quando le attività di riqualificazione definite nell'Accordo non abbiano portato alla collocazione del lavoratore, a determinati controlli, l'Agenzia al termine del periodo di procedura può procedere alla ricollocazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo concludendo il licenziamento individuale.

23. Analogamente, in caso di mancato incontro a determinati accordi di cui al punto 11, l'Agenzia può procedere alla ricollocazione del lavoratore per giustificato motivo oggettivo al termine del periodo.

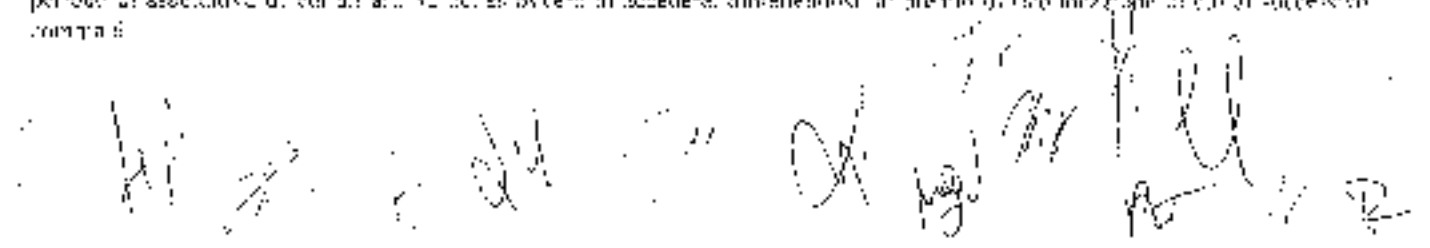
Articolo 25 - bis Database di sistema della Bilateralità (cd. Basket CV)

1. Viene istituito un database di sistema della Bilateralità (cd. "Basket CV") finalizzato ad ampliare le opportunità di collocazione dei lavoratori in procedura di cui all'art. 25 e 25-bis.

2. Decorso mese (o 120 giorni) dall'attuazione della procedura, l'Agenzia per il Lavoro inserisce al interno del Basket CV i dati, indicativi della procedura di forma Temp, dei lavoratori, non ancora ricollocati.

3. Tutte le Agenzie per il Lavoro possono accedere al database e selezionare il profilo del lavoratore di loro interesse di cui l'Agenzia per il Lavoro può offrire proposte di lavoro attraverso i gestionali di forma Temp, a fine del periodo.

4. Per ricollocazione si intende l'accettazione di un'offerta di una missione della durata complessiva superiore ai mesi di assenteismo o di assenteismo. Nel caso di un'offerta di una missione di durata complessiva fino a 4 mesi, il lavoratore può scegliere di accettare un periodo di assenteismo di cui all'art. 42 del regolamento di accedere, dimettendosi al termine di tale periodo di cui al successivo contratto.



5. Il lavoratore, per poter essere ricollocato da altra Agenzia per il lavoro, è accordato il finanziamento e il versamento momentaneo di denaro dalla Agenzia per il lavoro originaria che ha attuato la procedura di collocamento.

6. In caso di ricollocazione del lavoratore è previsto un "premio" erogato dalla Bilateralità. Il premio non scade con gli indici di occupabilità residua che viene ripartita in parti uguali tra il lavoratore e l'Agenzia per il lavoro che lo ricolloca (la legge n. 31).

7. L'indicazione di una eventuale offerta da parte del lavoratore e se si può accettare è rifiuta delle offerte di lavoro (anche se vengono ricevute da altra Agenzia per il lavoro) non comporta provvedimenti disciplinari.

8. Se il lavoratore non viene ricollocato, la procedura di ricollocazione si conclude in modo ordinario senza variazione delle tempistiche.

Articolo 25 ter. Procedura di Ricollocazione Pluriennale (PRP)

Al fine di gestire ed evitare i fenomeni di ininterrotto e prolungato periodo di disoccupazione dei lavoratori a tempo indeterminato sotto contratto, messo al medesimo utilizzatore, è istituita la Procedura di Ricollocazione Pluriennale (PRP), attivata in sede di esame congiunto del CVS.

2. La PRP è attivabile in caso di precisa intenzione e imminente rischio di riassegni presso lo stesso utilizzatore di lavoratori sotto contratto, anche dipendenti di più Agenzie per il lavoro, in numero pari o superiore a 10 nell'area di 1. maggio ovvero 20 al momento della singola Agenzia per il lavoro.

3. Nel caso in cui l'intenzione era il mandato, invece, delle intenzioni si riferisce a una sola Agenzia per il lavoro questa è tenuta, da momento in cui ne viene a conoscenza e comunque prima della messa in disponibilità del lavoratore, ove possibile, ad informare le OO.SS. aziendali (ove presenti) o territoriali per avviare la procedura. Diversamente, quando l'intenzione era il mandato rinnovo del contratto presso più Agenzie per il lavoro presso lo stesso utilizzatore, la procedura è avviata a istanza delle OO.SS. dal momento in cui ne vengono a conoscenza.

4. Il confronto si svolge in sede di contrattazione azienda e di cui all'art. 2-quater appena possibile e comunque non oltre i successivi 7 giorni lavorativi dalla comunicazione di cui al comma 3.

5. Il confronto si svolge anche in costanza di riassegni avvenuti dal momento della riassegnazione all'art. 2-quater della procedura ex art. 25 che non viene modificata, salvo quanto è previsto nei contratti che seguono.

6. Durante la procedura di confronto sindacale le Parti possono individuare strumenti e tutele finalizzate ad una migliore nel percorso dei lavoratori coinvolti, anche allargando il confronto con ulteriori soggetti che possano aiutare a risolvere le problematiche occupazionali, agendo in partecipe alla:

- individuazione che puntino ad evitare, ove possibile, l'interazione collettiva dei lavoratori, e favorire la contrattazione occupazionale incentrata alla ricollocazione;
- accesso semplificato alla prestazione di mobilità territoriale, potendosi prevedere diversi canali di finanziamento;
- politiche attive.

7. Quando il confronto di cui al comma 4 si conclude con un Accordo (allegato n. 25), tale accordo, corredato dal progetto di ricollocazione e dall'elenco dei lavoratori coinvolti dalla misura, aderisce all'obbligo di cui all'art. 28, comma 4, punto 2.

8. Quando il confronto di cui al comma 4 non si conclude con un Accordo, si procede ai sensi dell'art. 25.

9. Quando entro i successivi 2 mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo di PRP, uno dei lavoratori coinvolti si trova nella stessa situazione di cui al comma 1 del presente articolo, i contenuti dell'Accordo si intendono automaticamente estesi anche a quest'ultimo.

Articolo 25 quater - Tutele a favore della lavoratrice in gravidanza assunte a tempo indeterminato

Al fine di una maggiore tutela economica e normativa delle lavoratrici in gravidanza assunte a tempo indeterminato durante la messa on-line delle nuove contrattazioni collettive senza pregiudizio delle prerogative individuali di riassegni, le Parti concordano quanto segue:

1. In caso di infortunio o di malattia, o di mancato rinnovo di una missione a termine che riguardi la lavoratrice che si è iscritta al Fondo di garanzia, la medesima lavoratrice può chiedere l'iscrizione alla procedura di collocamento in Italia (Art. 25).

2. La procedura viene attivata dall'AS e congele la fattispecie in cui la lavoratrice si è trovata sino al primo caso di emersione.

3. L'indennità prevista dalla tutela a procedura di collocamento a parità di trattamento burocratica rispetto al corso dell'ultima missione della missione prima della causata anticipata dello stesso o del suo termine dalla direzione l'ipotesi di cui la stessa si infersa (Art. 25).

4. L'indennità viene pagata dalla Agenzia per il Lavoro, viene integralmente rimborsata dal Fondo di garanzia, con il contributo del lavoro dell'Art. 25, con intervento del Consiglio di Sollecitazione.

5. Al fine di favorire la permanenza lavorativa della lavoratrice in caso di proroga che potrà superare il termine di missione, l'indennità assistenziale obbligatoria è prevista per l'Agenzia per il Lavoro il riconoscimento di un incentivo pari al 50% dell'importo della Bilateralità. Al fine di verificare l'attuazione dell'istituzione Partecipativa, si è supportato di 100 tempi di lavoro in un monitoraggio mensile della missione.

6. In caso di ricollocazione in missione della lavoratrice medesima al termine del periodo di assenti che obbligatoriamente al primo anno di età del bambino, messo diverse del settore, è previsto per l'Agenzia il riconoscimento di un incentivo pari al 50% dell'importo della Bilateralità. Al fine di verificare l'attuazione dell'istituzione Partecipativa, si è supportato di 100 tempi di lavoro in un monitoraggio mensile della missione.

7. In caso di ricollocazione della lavoratrice al termine del periodo di assenti che obbligatoriamente per tutta la durata della missione, nonché in caso di partecipazione ad attività formative durante la procedura di cui all'Art. 25, la lavoratrice potrà fruire di un corso di sostegno alla maternità (attività di baby sitting, asili nido, etc.) come definito dalla Commissione Prestazioni di Obbligo di legge e dalla Rete.

Articolo 25 quinquies - Interruzione, mancato rinnovamento della missione della sola RSU o RSA assunta a tempo indeterminato

Nel caso di prevista o reale inazione sindacale o sindacale in caso di proroga un elemento della RSA del componente della RSU l'Agenzia per il Lavoro, se la polizia in immediatamente apertamente viene a conoscenza all'Organismo che sindacale interessata, la quale può chiedere un intervento che deve svolgersi, ove possibile, con la immediata interruzione della missione.

Solo a Verbale

Le Organizzazioni sindacali (CISL, UIL, CGIL) e l'Organismo che tale procedura debba essere aderenti con un verbale di incontro ed abbia la finalità di evitare comportamenti lesivi della libertà sindacale prevista dallo Statuto dei Lavoratori.

Articolo 25 sexies - Tutela del lavoratore con contratto a tempo indeterminato in caso di infortunio sul lavoro

1. Al fine di offrire specifiche tutele al lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia subito un infortunio sul lavoro, anche in itinere, in caso di interruzione dell'ultima missione, il mancato rinnovo o proroga dell'ultima missione, saranno rimborsate le somme previste ai seguenti punti:

- estensione della procedura di ricollocazione e, in caso di Art. 25 per un periodo ulteriore pari a 60 giorni;
- possibilità di accedere ad attività formative specifiche, che tengano anche conto dell'eventuale inattività che ha comportato attraverso l'accesso al Fondo Mirati;

2. Al fine di favorire la continuità lavorativa e l'occupabilità del lavoratore, in caso di infortunio che abbia comportato una inattività a lungo termine, anche temporanea, la Partecipativa, proposta della Commissione Partecipativa Nazionale e della Commissione Partecipativa Salute e Sicurezza, definisce il sistema incentivante di cui all'Allegato 9.

Articolo 26 - Apprendistato

A. Apprendistato professionalizzante in somministrazione

1. Definizione

L'apprendista viene assunto dall'Agenzia mediante contratto di apprendistato professionalizzante secondo il percorso formativo seguito presso l'utilizzatore e redatto in forma scritta, sulla base di quanto previsto in materia dal D.Lgs. n. 81/2015.

La formazione, l'inquadramento e il monte di lavoro dell'apprendista sono disciplinati in conformità con i principi previsti dalla CNL dell'utilizzatore su iniziativa e nel principio di parità d'intervento di cui all'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 dalle norme del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice con riferimento al lavoratore in apprendistato di pari livello ai e di pari dipendenza dell'impresa utilizzatrice medesima.

L'eventuale patto di prova potrà essere apposto al momento dell'assunzione secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore. In ogni caso la sua durata non potrà essere superiore a quella prevista dal presente CCNL per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato ed inquadrate nei gruppi omogenei di riferimento.

2. Piano formativo individuale

Il Piano formativo individuale certifica, sulla base della struttura del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione deve compiere per conseguire la qualificazione professionale 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 prima dell'avvio dell'attività formativa finanziata con i fondi a tempo indeterminato della Agenzia. Tale disposizione non opera in caso di apprendistato duale.

Il Parere di conformità viene rilasciato per iscritto dalla struttura di Forma Temp entro 12 giorni dalla presentazione del piano formativo individuale e il Parere di conformità dovrà far riferimento alla verifica della congruità del rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori qualificati alla attività di riferimento, al livello contrattuale d'inquadramento, alla coerenza del piano formativo con la qualificazione professionale prevista.

A fronte di specifiche motivazioni la struttura di Forma Temp può richiedere all'Agenzia integrazione e rettificazioni del piano formativo presentato, secondando i tempi previsti per il parere di conformità.

In caso di mancata risposta da parte di Forma Temp, 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 qualificazione professionale e deve essere inserito a Forma Temp per conoscenza alla CSMT competente per territorio secondo modalità definite successivamente dalle Parti.

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

3. Tutor

Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore in somministrazione deve rapportarsi con due tutor, uno nominato dall'Agenzia per il lavoro e uno indicato dall'impresa utilizzatrice.

L'Agenzia per il lavoro, prima di iniziare il suo ruolo di apprendista, nomina il Tutor (TDA) e nomina lo svolgimento di analoghi adempimenti all'utilizzatore.

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

Il Tutor di Agenzia (TDA) indicato nel piano formativo affianca il tutor nominato dall'utilizzatore sulla base delle indicazioni individuali del CCNL dell'impresa utilizzatrice, ed è un dipendente o un consulente dell'Agenzia per il lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell'apposito elenco istituito presso Forma Temp.

Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare, a testimonianza, 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 somministrazione di lavoro o della mediazione professionale e 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 rapporti sono successivamente verificati da Forma Temp che, in caso di carenza, può disporre la cancellazione dalelenco del tutor.

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

4. Formazione nell'apprendistato

L'Agenzia per il lavoro è responsabile, unitamente all'utilizzatore per quanto di sua competenza, del corretto adempimento degli obblighi formativi, per mezzo dei Tutor di Agenzia (TDA) compie le seguenti attività:

- a) definisce, prima dell'avvio in materia e di comune attesa con il lavoratore e l'impresa utilizzatrice, il piano formativo individuale che deve essere sottoposto alla relativa verifica di conformità da parte di Forma Temp;
- 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 migliori metodi da adottare nel restante periodo di apprendistato;

- 4) intesa per i lavoratori l'effetto di svolgimento nella formazione e nella base delle decisioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore al termine del periodo di apprendistato sulla scelta presso di esso di una specifica qualificazione professionale;

Al termine del periodo di apprendistato l'Agenzia attesterà, sulla base del parere emesso dalle parti, l'avvenuta formazione del lavoratore in ragione dell'acquisizione dell'organizzazione della qualificazione professionale;

L'Agenzia per il lavoro, previo parere favorevole del tutor, può riconoscere al neomigrante in apprendistato l'acquisizione della qualificazione professionale finalizzata al senso dell'art. 42, comma 2, lett. c) del D.Lgs. n. 28/2015 qualora sia stata completata la formazione teorica ed oltre il 70% del percorso formativo individuato nel piano formativo individuale fermo restando quanto previsto dal comma 7 del presente articolo;

Nel caso in cui la scelta finale circa il punto che precede non sia stata raggiunta, nel caso eccezionale di interruzione anticipata di missione nell'apprendistato, indipendente dalla volontà delle Parti stipulanti, il contratto di lavoro (quali che siano i rapporti contrattuali, ecc.), l'Agenzia, previa intesa sindacale, garantisce e rimborsamente del percorso formativo dell'apprendista attraverso altra missione in apprendistato presso aziende utilizzatrici che applicano anche un diverso CCNL, purché la qualificazione professionale venga mantenuta e prima formata e individuata originaria sia prevista dal CCNL applicato all'azienda, e ferma restando la durata e il contenuto previsto del percorso formativo;

L'Agenzia è tenuta a comunicare tempestivamente a Forma Temp i lavoratori in apprendistato ai quali è stata attribuita la qualificazione. Tale comunicazione deve essere inviata per conoscenza alla CSMT competente del territorio, sezione mobilità del territorio, su indicazione delle Parti;

5. Durata del periodo di apprendistato

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto di lavoro durante la missione, il periodo di apprendistato si intende prolungato nella misura della durata di scioglimento del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure in mancanza di questo previsto in merito dal D.Lgs. n. 28/2015;

Lo spostamento complessivo del termine finale del periodo di apprendistato deve essere comunicato per iscritto all'apprendista almeno 30 giorni prima della scadenza del termine quale inizialmente, con indicazione del nuovo inizio e del periodo fornito. Contestualmente il nuovo termine deve essere comunicato alla CSMT di competenza;

I periodi superiori ai 30 giorni, alla fine del più lungo periodo di apprendistato, devono essere comunicati all'apprendista entro 30 giorni dalla loro maturazione;

In caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per cause che interessano l'utilizzatore, l'azione del Fondo di Solidarietà Nazionale per la Somministrazione di Lavoro (FISN) del periodo di apprendistato è prolungato per un numero di giornate pari a quella di sospensione. In caso di riduzione dell'orario, le ore di riduzione verranno sommate al fine di ricavare l'equivalente in giornate, con arrotondamento all'intero delle frazioni di giornata pari o superiori a 4 ore;

Le Parti escludono espressamente l'applicazione della facoltà di disponibilità propria del lavoratore ai quali viene assente a tempo indeterminato da l'Agenzia per il lavoro;

6. Obbligo di conferma

L'obbligo di conferma previsto dalle norme vigenti in materia di Apprendistato Professionizzante si intende in capo all'Agenzia per il Lavoro;

7. Recesso

L'Agenzia per il lavoro o il lavoratore possono recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, comunicando per iscritto la discesa con un preavviso di 30 giorni decorrente dal medesimo termine al sensi dell'art. 28/18 del codice civile. In caso di mancata comunicazione del recesso, il rapporto dell'apprendista prosegue alle dipendenze dell'Agenzia per il lavoro come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

Al sensi dell'art. 42, comma 2, del D.Lgs. n. 28/2015, durante l'apprendistato i servizi applicativi e servizi previsti dalla normativa vigente per il lavoratore in l'attività;

8. Partecipazione al monitoraggio

Forma Temp, su incarico proprio delle Parti stipulanti, può integrare i propri formativi previsti dal Repertorio delle Professioni e Commissioni sindacali Mario Territorio (CSMT) svolgendo attività di informazione, confronto e sostegno. Sono tenute ad una costante attività di monitoraggio delle modalità di attuazione del percorso di apprendistato, in conformità con quanto previsto dal piano formativo individuale;

Confermando la portata della CSMT le Parti, congiuntamente a Forma Temp, elaboreranno specifica regolamentazione al fine di garantire l'operatività;

9. Scadenza

La funzione di la continuazione di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 276/2003, e Agiti, come essere che gli apprendisti possono essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'Agenzia Forma Temp;

La Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti per l'accesso al programma di Formazione Fondo di Solidarietà;

10. Rilevanza

31

Per tutti i quali non espressamente regolato dalla presente disciplina e vanno applicate le disposizioni del CCNL applicato alle imprese utilizzatrici.

B. Apprendistato di I livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di II livello per alta formazione e ricerca

Restando gli arbitri ex auctoritate stabilita la fonte normativa nazionale o regionale, la certificazione tripartita, il periodo di prova e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice o dagli Accordi interconfederali.

2. Qualora il CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice non disponga in materia di apprendistato di I o II livello, si fa riferimento alle disposizioni di cui all'Accordo Interconfederale in materia di Apprendistato sottoscritto il 18 maggio 2016 da Confindustria e da CGIL, CISL e UIL.

3. All'apprendistato dalle imprese si applicano inoltre, per quanto compatibili, le disposizioni del presente CCNL relative al Tutele Agenzia, recesso, permessi e malattia, ferie, trattamento Infortuni.

Articolo 27 - Classificazione del personale ed inquadramento

1. La classificazione unica del personale in comunificazione, per poter essere armonizzata a quella prevista dai vari CCNL adottati dalle imprese utilizzatrici, raggruppa in 3 grandi aree di aggregazione in relazione ai diversi contenuti professionali previsti.

2. Anche in relazione a quanto stabilito dalla Legge n. 30/85, la distinzione tra quadri, personale con mansoni impiegatorie e personale con mansioni non impiegatorie, viene particolarmente letta in tutte le norme legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali ecc. che ne prevedono un trattamento differenziale o che comunque fanno riferimento alla qualifica.

3. La classificazione non modifica le norme di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatorie e non, previste dal CCNL delle imprese utilizzatrici, quali ad esempio il trattamento per esubero ed inerte, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e ogni altra normativa in vigore.

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

Considerata la specificità delle procedure di affidamento nella somministrazione di lavoro, si conviene di raggruppare i lavoratori in tre grandi gruppi omogenei:

Gruppo A comprende i lavoratori con elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati senior;

Gruppo B comprende i lavoratori con contenuti professionali medio corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da attività di natura operativa ma non manageriale e da un elevato livello di conoscenze tecniche;

Gruppo C comprende i lavoratori qualificati e d'ordine che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo degli altri.

4. A fine dell'attribuzione del livello di inquadramento contrattuale e per ogni singolo rapporto di lavoro si deve fare riferimento, in coerenza con la susseguita classificazione in gruppi, ai diversi livelli/integrità di inquadramento previste per le specifiche mansioni di cui al CCNL delle imprese utilizzatrici.

Articolo 28 - Sistema incentivante delle assunzioni a tempo indeterminato

Le Parti individuano il nuovo sistema incentivante a valere sulla contrattualità di settore, definito su proposta della Commissione Paritetica con l'Accordo del 26 febbraio 2025. Nuovo sistema incentivante allegato n. 9), sulla base dei seguenti principi:

1) promozione della contrattazione aziendale di II livello di cui alla lettera c) dell'articolo 28 del CCNL 2016, a visitando il requisito di accesso;

2) incremento del plateau attualmente previsto per le categorie A e B dell'articolo 28 del CCNL 2016 nella misura del 20%;

3) premio che si va a nuove platee paritetiche in favore delle platee di cui agli artt. 15, 24 e 26 della presente intesa;

4) coordinamento delle diverse misure incentivanti previste dal CCNL.

La Commissione Nazionale Paritetica effettua un monitoraggio sull'andamento delle misure di cui al presente articolo riservandosi di proporre alle Parti interventi di modulazione e di rifinimento delle stesse.

Articolo 29 - Costi del lavoro e scheda di rilevazione dati

Le situazioni di lavoro in cui delle Agenzie dovranno prevedere, a proposito di esemplificative e non esaustive, la presenza di orari di compimento per il rispetto dei seguenti elementi CCNI: orari di marcia appuntive, integrità aziendale, orario di lavoro settimanale, presenza di turnazione e tipologie di turni, ferie, ROL, retribuzione annuale, retribuzione delle pause, elementi diversi da la mobilità (paghe) con ungevoli, altri elementi: numero di promozione, superminimo del servizio, stato di anzianità e loro incidenza, ogni elemento differenziale, presenza, identità, come, presenza di variabile, maggioranza, parità, situazione e settore.

L'ammontare individuale di lavoro deve obbligatoriamente essere determinato sulla base di tutti elementi rilevati dall'Agenzia nonché sulla base della modalità di compimento del lavoro e con l'intera (negotiation) e contestualità.

Articolo 30 - Il trattamento retributivo

Al lavoratore che è posto in trattamento non può essere pagato il trattamento minimo (ipotesi) dell'impresa affidataria in casuale, alcun risarcimento, livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa.

La retribuzione del lavoratore viene calcolata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute e di cui di ciascuna parte dell'anno, invariante come coefficiente di variazione mensile o la variazione del mese seguente, normale, valida anche per ferie e diversi le aggiunte.

Orario settimanale e aziendale a 42

12

3. Modalità retributive turni, addetti a delegazioni.

1. Nel caso di orari di lavoro multi settimanali, in particolare quando la presenza del lavoratore preceda lo svolgimento dell'attività su turnazioni a ciclo continuo per turnazioni con ciclicità non settimanale, deve essere possibile incrementare sempre con sicurezza l'orario settimanale aziendale, e per anni non si possa applicare quanto disciplinato dal precedente comma 2, escludendo il regime di orario multiple, per il qual l'orario settimanale aziendale è variabile per effetto del l'assorbimento completo o parziale di permessi retribuiti previsti dal CCNI, se l'impresa di lavoro o da accordi, integrativi di secondo livello, l'Agenzia potrà optare al per la retribuzione normalizzata, oppure b) per la determinazione del divario orario aziendale avendo fatto riferimento all'orario settimanale convenzionale di 40 ore. In quest'ultimo caso le ore settimanali oltre al raggiungimento dell'orario convenzionale saranno costate dalle ore straordinarie, dalle maggior retributive, dalle festività e dall'agguaglio di eventuali ulteriori permessi retribuiti per la mancanza del ROL, da festività non assorbite, in mancanza di quanto disposto dal comma 5.

L'anno, essendo la retribuzione delle ore e di anni effettivamente lavorate, l'eventuale presenza in turni che comportasse il superamento della 40esima ora ordinaria su una o più settimane di lavoro sarà compensata nell'ambito del ciclo di turnazione previsto e effettuato per anno.

In caso di presenza non corrispondente alla durata del ciclo e di variazioni accidentali, le 40 ore andranno retribuite per intero e diversamente, qualora le presenze siano inferiori, dovrà essere comunque garantita la retribuzione corrispondente a 40 ore.

L'ente CCNI potrà anche prevedere una verifica in merito alla corretta applicazione delle modalità retributive al fine di garantire la parità e l'equità della variazione di trattamento e l'omogeneità di trattamento tra le diverse Agenzie per il lavoro eventualmente presenti presso lo stesso utilizzatore, nelle modalità previste dall'art. 2-ter.

4. La definizione della pagatura annua avviene secondo la seguente formula:

Retribuzione mensile

Divisore orario mensile

Le retribuzioni e i costi di affiliazione sono quelli contrattuali su di annui che, eventualmente, di secondo livello, di lavoro, e di anno, anche se non conoscendo le quotazioni di ROL, escludendo, o altri, variabili, festività, lavoro, PAR, non assorbite, nel regime di anno, adotto, vigente, nell'azienda utilizzatrice.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6. I diversi contratti sottoscritti dal CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere addebitati ai fini della parità di trattamento, per la determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione minima (esclusi aumenti, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative, nonché in caso di trattamento di favore stesso.

7. La Parità retributiva che, come condizione globale del lavoro, costituisce elemento del contratto, può essere sia la della cella in cui si trova in proporzione alle ore ordinarie lavorate, sia quella non prestata ma virtualmente dovuta con la medesima modalità.

4) Base di calcolo e di calcolo delle mensilità aggiuntive

Per ognuna delle ore lavorate verrà corrisposto un importo pari a quello di tredicesima parte dell'RTV della retribuzione contrattuale, a spettante, così come determinata al precedente contratto e computata come segue:

Retribuzione lorda globale di fatto

13 x 0,8577

Ritirore Orario Mensile

Il risultato superiore sarà uguale o inferiore dovuto ma è proporzionato in caso di mensilità superiore e di verso inferiore.

5) Modalità di pagamento

La retribuzione di fatto, per essere rettificata e ridotta di quota di lavoro, nella misura prevista dal singolo CCNL applicato, dall'impresa utilizzatrice, dovrà applicarsi per ciascuno dei trattamenti a seguito di retribuzione.

Ore annue spettanti

A ore lavorate - ore mensili (Diverso Orario Mensile x 12)

(Sono ore dovute anche le non lavorate ma retribuite ai sensi di Legge o di contratto che danno diritto alla retribuzione dell'Istituto).

6) Retribuzione normalizzata

Alle APL è consentito poter applicare, in alternativa al salario della paga oraria con diverse voci e fatto salvo quanto previsto da un'altra norma del presente paragrafo, il metodo della retribuzione normalizzata (ovvero la modalità di calcolo applicata dall'utilizzatore).

Una volta effettuata tale scelta di metodo di calcolo dovrà definirsi e non oporabile volta per volta per ogni singolo utilizzatore. Tale disposizione per scelta dell'Agenzia è derogabile esclusivamente in riferimento al trattamento retributivo dei lavoratori ammessi ad altro trattamento di cui al presente contratto.

Le Agenzie che scelgono questa antica devono comunicare alle OO.SS. Nazionali i ripartiti al presente CCNL.

Qualora l'Agenzia che applica il sistema della paga oraria con diverse voci ritenga necessario, in casi particolari e specifici, applicare il metodo della retribuzione normalizzata e tenuto conto che si tratta di un caso di fatto, deve essere messa in evidenza espressa alle Organizzazioni sindacali nazionali o territoriali per quanto di competenza, al fine di addebiare entro 5 giorni dal suo esame congiunto della situazione.

La retribuzione dei lavoratori viene quindi determinata in misura fissa mensile sulla base delle tabelle retributive dei diversi CCNL degli utilizzatori integrate da accordi collettivi territoriali, aziendali e individuali.

Il contratto generale di calcolo prevede l'utilizzo dei diversi generali del CCNL dell'utilizzatore.

Nel caso di frazione di mese, la retribuzione di una giornata di lavoro dovrà essere moltiplicata per il coefficiente 1,2 in caso di settimana lavorativa da 5 giorni e invece, per il coefficiente pari a 1 nel caso di settimana lavorativa da 6 giorni. Si precisa che nel caso di frazione di mese annuale, pagare le giornate lavorate e contrattualmente dovute (es. due settimane lavorate, pari al 80%) e andranno rettificare come 12 giornate utilizzando il diviso 12, e non decedendo dal coefficiente mensile dell'utilizzatore (le ore non lavorate).

I diversi contratti previsti dal CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati ai fini della parità di trattamento, per la determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione minima (esclusi aumenti, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative, nonché in caso di trattamento di favore stesso.

Per quanto riguarda la retribuzione e la liquidazione dei premi per ferie, permessi, licenze d'urto e per le mensilità aggiuntive, nonché per la retribuzione e liquidazione del premio di produzione e risultato verrà applicato quanto previsto dal presente CCNL.

Nel caso in cui, nella quale il contratto applicato dall'utilizzatore preveda una retribuzione calcolata su base oraria e non normalizzata, allora anche la retribuzione dei lavoratori in amministrazione dovrà essere elaborata in forma oraria utilizzando il diviso contrattuale applicato dall'utilizzatore e non il diverso metodo utilizzato in tutti gli altri casi.

8) Premi di produzione e di risultato

In coerenza con il principio di parità di trattamento i premi di produzione e di risultato previsti dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore sono corrisposti ai lavoratori sommati in sostanza di retribuzione e proporzionalmente al lavoro.

scelto, secondo i tempi e le modalità previsti dagli accordi siglati. Questa non fosse possibile erogare tali premi in contanti di missione in quanto legati ad un obbligo sostanzialmente maturato nell'arco temporale della missione stessa, sta comunque a carico del prestatario corrisposto al lavoratore somministrato sulla base di quanto erogato a tale titolo, fermo restando che il prestatario ha l'obbligo di rimborsare.

Un secondo provvedimento, adottato dalla Agenzia, proprio federale del 21 aprile 2013, potrebbe essere sottoscritto tra la Agenzia e le ONLUS affidatarie di ricerca GUN.

9.1.1.1

Si ritiene che il pagamento del TFR avvenga in coincidenza con il pagamento dell'ultima busta paga di retribuzione e di indennità di liquidazione e possa valere il coefficiente di ripartizione.

Per quanto riguarda la maturazione dei ratei di TFR, fermo restando la previsione di legge, solo in caso di cessazione di durata inferiore a 15 giorni qualora fosse stata variata una data di cessazione nell'arco di 30 giorni, la data della cessazione del pagamento di ogni missione si considererà quella utile alla maturazione di un rateo di TFR.

Tale ipotesi non è esclusiva ma, in caso di retribuzione, da parte della stessa Agenzia, della missione con lo stesso addebiatamento con la stessa mansione e inquadramento.

L'importo relativo all'importo di debito dovrà essere effettuato con la retribuzione e non nel prossimo addebiatamento.

9.1.1.2

La maturazione dei ratei di missione annuali viene calcolata moltiplicando l'importo lavorativo e peraltro previsto per le paghe annuali, con l'effettiva attività di lavoro prestata.

Con riferimento al periodo di attività lavorativa, qualora non fosse di durata di almeno due mesi si considererà l'arco dei 2 giorni antecedenti il 25 dicembre e venga rinnovata entro i 14 giorni di calendario successivi alla cessazione della missione, al lavoratore e al somministratore, a titolo di maggior favore, vengono retribuiti al 50% le festività del 1 e 6 gennaio. Quando tale missione venga rinnovata e cessata entro il mese di dicembre, al lavoratore in somministrazione, a titolo di maggior favore, vengono attribuite al 50% le festività del 25 e 26 dicembre. In tal caso la eventuale retribuzione di cui al contratto antecedente relativa alle festività del 1 e 6 gennaio saranno al 50%.

In sostanza, nella concreta applicazione dell'Istituto in parola, sono consentite le ipotesi:

- a) lavoratori con prima missione che cessi il 25 o il 24 dicembre e con successiva missione rinnovata entro il 6 o 7 gennaio. In questo caso si ha diritto al pagamento delle festività del 1 e 6 gennaio al 100% e nessun trattamento è dovuto per il 25 o 26 dicembre;
- b) lavoratori con prima missione che cessi il 25 o il 24 dicembre e con successiva missione rinnovata dopo il 26 febbraio (esempio il 27) ma con cessazione entro il 5 o 6 gennaio. In questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e nessun trattamento è dovuto per il 1 e 6 gennaio;
- c) lavoratori con prima missione che cessi il 25 o il 24 dicembre, con successiva missione rinnovata dopo il 26 febbraio (esempio il 27) ma con cessazione entro il 5 o 6 gennaio e nuova attività di missione entro il 6 o 7 gennaio. In questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e del 1 e 6 gennaio al 50%.

Con esclusione della festività natalizia, in caso di interruzione di due contratti, dove il lavoro termina il giorno antecedente una o più festività e il secondo inizia il giorno seguente, il lavoro successivo alla scadenza dei contratti, al solo fine del pagamento di tale o tali festività, si considerano continuativi.

Tali ipotesi sono esclusivamente in caso di retribuzione da parte della stessa Agenzia, della missione con lo stesso addebiatamento con la stessa mansione e inquadramento.

La liquidazione dei ratei relativa all'intera missione deve avvenire alle normali scadenze previste presso le aziende di destinazione alla cessazione del rapporto di lavoro.

Se antecedente alle scadenze citate, sulla base del valore dell'attribuzione del mese in cui i ratei stessi vengono erogati.

1.2. Stato di attuazione

Per tutti i lavoratori i contratti in questione sono erogati in conformità al regolamento dei periodi di maturazione previsti dal CCNI dell'utilizzazione anche nei casi di rinnovo rinnovato nell'arco di 15 giorni presso la stessa utilizzazione. Il periodo previsto per la maturazione degli stessi di anzianità è ripartito sui contratti di somministrazione del lavoratore.

La data del pagamento del TFR, liquidazione viene consegnata al lavoratore unitamente al documento di pagamento, recante l'indicazione dell'importo del pagamento.

Appl. ed interni dell'azienda di destinazione, dal Ministero del Lavoro,

nome cognome e indirizzo esecutore lavoratore

importo della retribuzione e indennità

singole voci e importi, consistenti in retribuzione stessa paga base, indennità di mantenimento e di famiglia, indennità delle missioni.

inoltre e' onere dell'ente di assemblea maturate e finite nell'anno solare

14. I permessi e gli impegni maturati, devono essere maturati con l'anzianita' della busta paga mensile. Nella busta paga relativa al mese di ottobre 2015 non sono erogati ferie maturate relative a:

- ferie maturate e non godute;
- RO maturati;
- festività soppressa;
- inidoneità e quaterdecimaria maturate;
- TFR maturato;

Nei contratti con MDO di cui all'articolo 5 del presente CCNL, le festività soppressa, le RO maturate e i quaterdecimari di inidoneità e quaterdecimaria maturati devono essere erogati nella busta paga relativa alla liquidazione mensile. In tale modalità contrattuale non sono erogati mensilmente i soli ferie maturate e non godute e il TFR maturato;

15. La retribuzione relativa alle missioni terminate nel mese e a quella in corso al termine del mese stesso, e corrisposta al lavoratore entro il giorno 15 del mese successivo, non contrasta con la portata della busta paga;

16. In caso di contestazione su uno o più elementi della retribuzione, sia in pendenza di durata di lavoro, sia dopo l'estinzione del rapporto, deve essere dimostrata la natura di retribuzione per lavoro contestata;

17. **Ferie**

Il lavoratore può usufruire delle ferie maturate per le missioni anno 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.

Al fine del raggiungimento del requisito stesso, in caso di missioni residue presso lo stesso utilizzatore, i permessi di missione sono cumulati.

Ferie Solidali

- a) In applicazione dell'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015, il lavoratore in somministrazione cedente può richiedere a l'Agenzia per il lavoro di cedere volontariamente e a titolo gratuito i permessi e le ferie maturate ad altro lavoratore in somministrazione cedente dipendente della medesima Agenzia per il lavoro e di passare presso il medesimo utilizzatore, nella misura e con le modalità disciplinate di seguito;
- b) Le ore di permesso e di ferie sono cedibili, oltre che al fine di consentire al lavoratore beneficiari di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, anche per ulteriori situazioni di grave necessità, relative allo stato di salute del lavoratore cedente o di altri componenti del suo nucleo familiare;
- c) Sono cedibili solidalmente le sole giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali fruibili obbligatoriamente a sensi dell'art. 18 del D.Lgs. n. 66/2003, nonché le quattro giornate di riposo per le festività soppressa di cui all'art. 915/37 nonché le ore di permesso contrattualmente previste;
- d) Le ore di permesso ferie sono cedute al loro valore nominale (dato quantitativo: numero di giornate o ore);
- e) Il lavoratore in somministrazione cedente può usufruire delle ferie solidali solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppressa ed esso spettanti, nonché dei permessi contrattuali per particolari motivi personali o familiari e previa presentazione di adeguata certificazione comprovante la necessità del e cure in questione;
- f) Le ferie e le giornate di riposo ritraggono nella disponibilità del cedente fino al percettore delle necessità di cui alla lettera B. Once cessano le condizioni di necessità legittimate, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del beneficiario, le giornate tornano nella disponibilità di ciascun lavoratore cedente in misura proporzionale rispetto alla quantità equivalente del e ore cedute;
- g) La richiesta all'Agenzia per il lavoro di fruizione da l'istituto delle ferie solidali può essere presentata dal lavoratore somministrato cedente, da un gruppo di lavoratori cedenti o, se presente, dalla RSL/RSV dei lavoratori somministrati;
- h) Fanno testamento i principi generali che precedono, la disciplina relativa alla modalità di fruizione dell'eredità delle ferie solidali e demandata alla contrattazione aziendale o alla regolamentazione aziendale dell'Agenzia.

Articolo 31 - Clausola sociale

1. In caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, al momento del cambio di appalto l'Agenzia è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenti, compatibilmente con i termini e criteri di bando e per tutti la durata dello stesso;

2. La durata dei contratti di lavoro sarà almeno pari a quella definita contrattualmente con l'Ente appaltante. Tale previsione si estende ai settori o alle quote disciplinate dal CCNL dell'utilizzatore;

3. In ogni caso l'Ente utilizzatore è comunque tenuto al rispetto di quanto previsto in via generale dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 8/2015 e sue varianti, con particolare riferimento all'obbligo di rimborsare all'Agenzia tutti gli oneri relativi alla presenza di questa effettivamente sostenuti a favore del prestatore di lavoro.

4. A fine di garantire l'adempimento delle obbligazioni del debitore sociale e per valutare la modalità di garanzia delle garanzie contrattate dall'impresa, l'Agenzia appaltatrice all'appalto e le cui SS. corrisponda i servizi, ha un obbligo almeno 20 giorni prima dell'entrata in vigore dell'appalto, di fornire all'Agenzia incaricata, e prima 20 giorni prima della data prevista per la scadenza dell'appalto, a tutti le informazioni che l'impresa ha a disposizione di lavoratori coinvolti, e quali che possono essere le garanzie contrattate e l'anzianità di servizio. Nel caso di un eventuale disavanzo di investimento da parte della ditta prevista, la scadenza dell'appalto.

5. Agli fonti, a informazione tale informazione alle Organizzazioni di Sindacato. (20 giorni)

2. Nel caso di arrivo a valle, l'Algea a ascende non può richiedere in modo illimitato maggiori proporzioni di capitale e di mezzi finanziari (azioni).

Artículo 32 - Disposición

[illegible]

Il fatto che la libertà di visibilità è direttamente e proporzionalmente legata al caso di assegnazione ad attività in cui vi siano anche proprio l'apporto di danno riferito a cose, è tale specie di indennità deve essere non sposta in altri per ogni causa di responsabilità e non per le festività.

5. Qualora l'aveva atteso, regola dell'attività prestata nel mese precedente, ed esclusa la causa di infortunio dovuta intera o in parte a un evento esterno, l'attività si svolge in un'attività di lavoro in cui il dipendente ha, anche, cultura e competenza fino a non essere via della stessa.

In caso di assunzione part time, l'indennità di disponibilità deve essere parametrata a funzione dell'orario di lavoro prescelto e del contratto al cui verso dell'assunzione è correlata e non può essere inferiore a 500 euro ovvero al 50% del trattamento di inaspettata di piena. Al lavoratore deve essere esplicitato nel contratto il periodo di disponibilità part time.

Afin de la faire passer de la théorie à la pratique, nous avons :

- a) qualora il contratto d'assicurazione preveda un premio superiore a quello effettivamente svolto, l'indennità deve essere comunque riferita all'importo previsto nel contratto d'assicurazione;

1. I benefici derivanti dall'export di prodotti non classificati nella categoria dei sopprimi (sigarette, fedi, i post, l'educazione, il turismo, ecc.) necessita di ulteriori indagini, mentre la

Nella vastità del mercato europeo della musica, il laboratorio trova nella diffusione di dischi e cd uno strumento di lavoro.

5. L'articolazione del lavoro di legge può indicarsi nella lettura ed assegnazione dell'attività in base a: a) tempo ed evento; b) lavoro e tempo; c) lavoro e luogo; d) lavoro e tempo e luogo; e) lavoro e tempo e luogo e evento. In alternativa, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, la flessibilità del contratto può essere concordata tra l'agenzia e l'isoleggiatore per consentire un'azione dell'attività a orari di discontinuità e non regolare nell'eventuale Agenzia di PRM.

Achebe 52-ans - Principi generali per i lavoratori di disponibilità

1. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, nel periodo in cui non prestano le proprie attività lavorative presso gli utilizzatori (art. 32), o durante le procedure di collocazione (art. 35 e art. 35-ter) si applicano le disposizioni di cui al presente articolo.

^b Nel caso di cui parla degli eventi, sono diversi dal risultato per la stessa ragione.^b

- sorga in occasione di missione – indicata e parametrata all'ultima contribuzione mensile o una delle pressa in di emendata sono al termine dell'evento sospeso;
- sorga durante il periodo di il contrattiva, l'indennità e la cedola assente a riferimento l'importo dell'indennità di dispendio liberato, 22 e 23, 24 e 25 ter, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 31, paragrafo 2, comma 2.

Articolo 52-ter. Giornate di indisponibilità

1. Il prodotto è disponibile (a) fresco, sulla base di una programmazione concordata con l'Agenzia per i Lavori di genere di "disponibilità" per il numero di giorni di fertilità, o (b) congelato, con la garanzia di fornire il prodotto al termine delle m. s. con

2. Il lavoratore durante le giornate di inidoneità non essendo soggetto agli obblighi previsti dagli artt. 29 e 32, non ha diritto alla relativa retribuzione.

100
 101
 102
 103
 104
 105
 106
 107
 108
 109
 110
 111
 112
 113
 114
 115
 116
 117
 118
 119
 120
 121
 122
 123
 124
 125
 126
 127
 128
 129
 130
 131
 132
 133
 134
 135
 136
 137
 138
 139
 140
 141
 142
 143
 144
 145
 146
 147
 148
 149
 150
 151
 152
 153
 154
 155
 156
 157
 158
 159
 160
 161
 162
 163
 164
 165
 166
 167
 168
 169
 170
 171
 172
 173
 174
 175
 176
 177
 178
 179
 180
 181
 182
 183
 184
 185
 186
 187
 188
 189
 190
 191
 192
 193
 194
 195
 196
 197
 198
 199
 200
 201
 202
 203
 204
 205
 206
 207
 208
 209
 210
 211
 212
 213
 214
 215
 216
 217
 218
 219
 220
 221
 222
 223
 224
 225
 226
 227
 228
 229
 230
 231
 232
 233
 234
 235
 236
 237
 238
 239
 240
 241
 242
 243
 244
 245
 246
 247
 248
 249
 250
 251
 252
 253
 254
 255
 256
 257
 258
 259
 260
 261
 262
 263
 264
 265
 266
 267
 268
 269
 270
 271
 272
 273
 274
 275
 276
 277
 278
 279
 280
 281
 282
 283
 284
 285
 286
 287
 288
 289
 290
 291
 292
 293
 294
 295
 296
 297
 298
 299
 300
 301
 302
 303
 304
 305
 306
 307
 308
 309
 310
 311
 312
 313
 314
 315
 316
 317
 318
 319
 320
 321
 322
 323
 324
 325
 326
 327
 328
 329
 330
 331
 332
 333
 334
 335
 336
 337
 338
 339
 340
 341
 342
 343
 344
 345
 346
 347
 348
 349
 350
 351
 352
 353
 354
 355
 356
 357
 358
 359
 360
 361
 362
 363
 364
 365
 366
 367
 368
 369
 370
 371
 372
 373
 374
 375
 376
 377
 378
 379
 380
 381
 382
 383
 384
 385
 386
 387
 388
 389
 390
 391
 392
 393
 394
 395
 396
 397
 398
 399
 400
 401
 402
 403
 404
 405
 406
 407
 408
 409
 410
 411
 412
 413
 414
 415
 416
 417
 418
 419
 420
 421
 422
 423
 424
 425
 426
 427
 428
 429
 430
 431
 432
 433
 434
 435
 436
 437
 438
 439
 440
 441
 442
 443
 444
 445
 446
 447
 448
 449
 450
 451
 452
 453
 454
 455
 456
 457
 458
 459
 460
 461
 462
 463
 464
 465
 466
 467
 468
 469
 470
 471
 472
 473
 474
 475
 476
 477
 478
 479
 480
 481
 482
 483
 484
 485
 486
 487
 488
 489
 490
 491
 492
 493
 494
 495
 496
 497
 498
 499
 500
 501
 502
 503
 504
 505
 506
 507
 508
 509
 510
 511
 512
 513
 514
 515
 516
 517
 518
 519
 520
 521
 522
 523
 524
 525
 526
 527
 528
 529
 530
 531
 532
 533
 534
 535
 536
 537
 538
 539
 540
 541
 542
 543
 544
 545
 546
 547
 548
 549
 550
 551
 552
 553
 554
 555
 556
 557
 558
 559
 560
 561
 562
 563
 564
 565
 566
 567
 568
 569
 570
 571
 572
 573
 574
 575
 576
 577
 578
 579
 580
 581
 582
 583
 584
 585
 586
 587
 588
 589
 590
 591
 592
 593
 594
 595
 596
 597
 598
 599
 600
 601
 602
 603
 604
 605
 606
 607
 608
 609
 610
 611

3. Le giornate di indisponibilità sospendono la procedura di cui agli artt. 32, 25 e 26-ter.

Articolo 32-quater - Indennità in caso di infortunio

1. Ai lavoratori assenti a tempo indeterminato, l'eventuale perdita o lesione della massaia, fino a nuova formula di contestazione, spetta l'indennità pari all'importo della retribuzione.
2. Ai lavoratori assenti a tempo indeterminato, in cui infortunio si è verificato durante il periodo di disponibilità, sono dovute la formula dell'infortunio, l'indennità è calcolata avendo a riferimento l'importo dell'indennità di disponibilità.
3. Le giornate di infortunio sospendono la procedura di cui agli artt. 32, 25 e 26-ter.

Articolo 32-quinquies - Indennità in caso di maternità

1. Alle lavoratrici assenti a tempo indeterminato, nelle ipotesi in cui l'astensione anticipata sia obbligatoria, prosegue il trattamento della massaia, spiega l'indennità pari all'importo previsto dalla contrattazione collettiva applicata all'utilizzatore, fino al termine del periodo di astensione.
2. Alle lavoratrici assenti a tempo indeterminato, nelle ipotesi in cui l'astensione anticipata non obbligatoria, spiega durante il periodo di disponibilità, l'indennità è calcolata avendo a riferimento l'ultima retribuzione.
3. Le giornate di maternità sospendono la procedura di cui agli artt. 32, 25 e 26-ter.

Articolo 32-sexies - Congedo matrimoniale

1. Ai lavoratori in disponibilità in occasione del matrimonio, è concesso un congedo della durata di giorni undici, di cui undici, di cui undici.
2. Compatibilmente con le esigenze dell'Agenzia, il congedo è concesso con decorrenza sino al terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
3. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire all'Agenzia, alla fine del congedo, regolare documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.
4. Il lavoratore ha diritto per il periodo di cui al presente articolo a un trattamento economico pari all'indennità di disponibilità.
5. Il congedo di cui al presente articolo non sospende il periodo di disponibilità di cui agli artt. 32, 25 e 26-ter.

Articolo 32-septies - Permessi studio

1. Ai fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale, i lavoratori in disponibilità hanno diritto di ferie per un massimo di trenta ore di permesso, distribuiti per tutto il periodo di disponibilità, per frequentare corsi di studio complessivi nell'ambito scolastico, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, formazione terziaria e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o master universitari, nei corsi da loro riconosciuti e approvati legalmente riconosciuti.
2. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'Agenzia, che valuterà la richiesta compatibilmente con gli esigenze della attività di disponibilità.
3. Il lavoratore deve fornire all'Agenzia un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificare di aver frequentato con regolarità le ore relative.
4. Il lavoratore che utilizza le ore di permesso di studio in costanza del periodo di disponibilità ha diritto a un trattamento economico pari all'indennità di disponibilità.
5. Il congedo di cui al presente articolo non sospende il periodo di disponibilità di cui agli artt. 32, 25 e 26-ter.

Articolo 32-octies - Aspettativa non retribuita

1. Il lavoratore può richiedere durante il periodo di disponibilità o durante la aspettativa di cui all'art. 75, un periodo di aspettativa non retribuita nella misura massima di 6 mesi, anche non consecutivi. Nel caso di attestazione da parte del lavoratore di un'offerta di lavoro presso altra datore di lavoro l'Agenzia è tenuta, in questo caso, a concedere l'aspettativa a condizione che non abbia già formulato, all'atto della richiesta del lavoratore, un'offerta di lavoro.
2. Il lavoratore può richiedere di finire di un altro periodo di aspettativa nella misura massima di 6 mesi e l'Agenzia, successivamente, può accogliere o meno tale richiesta.
3. La gestione nel periodo di aspettativa, in assenza di lavoro, con spettivi obblighi di reperibilità e di corrispondere della relativa indennità, nonché delle tempistiche previste dalla procedura di cui all'art. 25 de presente CUNI.
4. Qualora il lavoratore abbia richiesto un periodo di aspettativa non retribuita, la revoca deve essere comunicata con 20 giorni di preavviso. Nel caso in cui, l'aspettativa non retribuita venga revocata per motivi di lavoro, qualora non sia stato superato il relativo periodo di prova, la revoca dell'aspettativa deve essere comunicata con un preavviso di 10 giorni.

Articolo 32-novies - Sorveglianza sanitaria dei lavoratori in disponibilità

1. Ai fini dell'attività della sorveglianza sanitaria dei lavoratori in disponibilità, la sorveglianza sanitaria viene attivata nel caso di: del 23/04/2015
8/1/2016 e a cura dell'Agenzia esclusivamente per:
a) il lavoratore che, dopo un'assunzione, si ammalò nell'attività; l'indirizzo del proprio stato di salute a le mani con i dati potrebbe essere assegnato in caso di missione e non avendo più in grado di svolgere le mansioni affidatesi e l'attribuzione di una nuova con la propria esperienza professionale. L'incarico la richiesta di per il periodo che precede l'evoluzione da parte del lavoratore a richiesta competenza dell'Agenzia di documentazione medica che attesti una concreta modifica della capacità lavorativa;
b) il lavoratore precedentemente ammalato, sia durante i mesi di controllo, sia sostanzialmente e continuamente nella visita medica da parte del medico competente e l'Iniziativa, in questo caso, assiste il lavoratore abilitato a un programma terapeutico e di riabilitazione con l'SERT territoriale che protegge nel periodo di esenzione dal medico competente dell'Agenzia e tenuto a gestire i rapporti con il SERT e tutti gli eventuali aderenti medici richiesti.

Articolo 33 - Codice di condotta per i lavoratori in disponibilità

1. Il lavoratore assunto a tempo indeterminato ed in disponibilità, oltre agli obblighi previsti per i lavoratori in missione, dovrà rispettare gli obblighi di diligenza nei confronti del datore di lavoro nonché, nei periodi di permanenza art. 35, in particolare, dovrà essere reperibile durante l'orario di lavoro contrattualmente previsto e, in ogni caso, sarà tenuto a fornire, per le parti in cui non è di giorno, il proprio numero di disponibilità telefonica e-mail, indirizzo domicilio e telefono tenuto a comunicare nel merito ogni eventuale variazione importante. Inoltre:

- a) il lavoratore è tenuto a dare risposta alla chiamata e telefonata entro le 24 ore successive alla ricezione della stessa;
- b) il lavoratore che abbia fatto ricorso positivo è tenuto a presentarsi in ufficio e/o al colloquio di selezione indicati dal datore di lavoro, ed al corso di formazione proposto dall'Agenzia nei tempi comunicati e comunque non prima di 24 ore dalla manifestazione dello stesso.

2. La mancata disponibilità o assenza del lavoratore verso le attività proposte dall'Agenzia, qualora non giustificata, costituisce inadempimento contrattuale.

Articolo 34 - Norme Disciplinari lavoratori in disponibilità

Il lavoratore in disponibilità è tenuto a rispettare le disposizioni previste nel presente contratto collettivo, a norma dell'articolo 1 della Legge n. 300 del 30 maggio 1970.

1. L'Agenzia provvede a mettere a disposizione del lavoratore, anche in formato elettronico, copia del presente CCNL, in modo da consentire la consultazione e la possibilità di prendere conoscenza delle norme disciplinari specificate nelle Apl.

2. L'Agenzia deve aver cura di mettere a disposizione del lavoratore, in condizioni di evitare ogni possibile equivoco, tutti i pareri e gli atti di lavoro. Il lavoratore è tenuto a rispettarli in caso di necessità o dal momento in cui le disposizioni.

3. Il lavoratore deve svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, deve essere sempre presente in orario di lavoro, nel luogo di lavoro, nel luogo previsto dal sistema interno di assegnazione nonché conservare la riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.

4. L'assenza o assenza delle mansioni che incombono da parte dei lavoratori in disponibilità, che comporta, seguenti provvedimenti che saranno adottati 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 d'indennità disponibilità;
- d) sospensione dalla disponibilità da 1 a 15 giorni, a seconda della gravità del fatto, non superiore a 5 giorni.

5. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente non appena l'Agenzia sia venuta a conoscenza degli elementi necessari per la formalizzazione dell'addebito.

6. Il lavoratore può contestare le proprie giustificazioni per assenza entro 5 giorni dalla ricezione della contestazione dispendiosa.

7. L'adempimento disciplinare del provvedimento disciplinare deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta entro 5 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentarsi e le proprie giustificazioni.

5. In caso di inadempiti di particolare gravità che possano pregiudicare l'assegnamento per giusta causa, l'Ag. può disporre la sospensione cautelare e disciplinare del lavoratore con effetto immediato.

6. Per i lavoratori in dipendenza vanno indicati, in via esemplificativa e non esaustiva, le seguenti norme disciplinari nelle ipotesi di:
- a) rifiuto non giustificato alla convocazione o rifiuto all'avvio del colloquio di lavoro presso la filiale e l'utilizzatore, anche per inesperienza, che risulti da comunicazioni passibili con gli strumenti che il lavoratore ha comunicato all'atto di assunzione, passibile di ammissione veritativa, sospensione della indennità fino a un massimo di 5 giorni nel caso di seconda convocazione e risoluzione del rapporto in caso di ulteriore reiterazione dell'infamia non giustificata e inesperienza;
 - b) rifiuto non giustificato del percorso formativo anche per inesperienza, passibile di sospensione della indennità fino a un massimo di 3 giorni nel caso di prima convocazione e risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto con giustificata inesperienza;
 - c) rifiuto non giustificato della proposta di assegnazione congiunta scatta dal presente CCNL, anche per inesperienza, risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato di differenti proposte congiunte o dell'inesperienza;
 - d) diverbio ingiusto seguito da vie di fatto anche con riferimento all'infamia che comporta non essere tutelata via normale esercizio dell'attività dell'Agenzia, risoluzione del rapporto di lavoro;
 - e) danneggiamento volontario o appropriazione di beni dell'Agenzia o terzi, risoluzione del rapporto di lavoro;
 - f) recidiva nel mancato osservanza dell'obbligo di coerenza di assunzione nel rapporto di lavoro.

Articolo 34-bis - Norme disciplinari per i lavoratori in missione

Il lavoratore in commistrazione in missione è tenuto a rispettare le disposizioni previste dai contratti collettivi e dai regolamenti degli utilizzatori in materia dell'articolo 7 della Legge n. 300 del 28 maggio 1970 e seguenti.

2. Per i lavoratori in commistrazione in missione trovano applicazione le disposizioni contrattuali collettive degli utilizzatori in materia di norme disciplinari, tanto con riferimento alla loro specie oggetto di contestazione quanto con riferimento alla sanzione.

3. In caso di contestazione disciplinare, la stessa deve essere effettuata tempestivamente, non appena l'Agenzia abbia ricevuto dall'utilizzatore i materiali necessari per la formulazione dell'addebito.

4. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni per iscritto entro 5 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare o diverso maggior termine individuato da la contestazione o lettera applicata dall'utilizzatore.

5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore in forma scritta entro 5 giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 4, o il vario maggior termine individuato dalla contestazione o lettera applicata dall'utilizzatore.

6. Qualora, nel corso della procedura disciplinare, il rapporto di lavoro venga a cessare per scadenza del termine o provvedimento di ammissione e di rifiuto possono comunque essere adottati dall'Agenzia, fatte salve le norme di rinvio del contratto.

7. In caso di inadempiti di particolare gravità l'Agenzia può disporre la sospensione cautelare con disciplinare del lavoratore con effetto immediato.

Articolo 35 - Periodo di prova

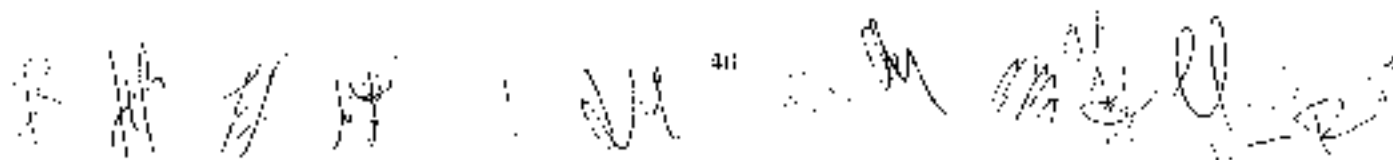
A. Lavoratori a tempo determinato

1. È consentito un unico periodo di prova per ogni singola missione; nel caso di successive missioni, antecedente alla cessazione del rapporto di lavoro precedente, presso la stessa impresa, dell'utilizzatore e con le medesime mansioni, non è consentito apporre il periodo di prova. Anche in caso di trasformazione del contratto a tempo in contratto a tempo indeterminato il periodo di prova non deve essere ripreso.

2. La prova del periodo di prova deve risultare per iscritto nel contratto di prestazione di lavoro in commistrazione.

3. Il periodo di prova è determinato in 30 giorni di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dall'inizio della missione.

4. In ogni caso il periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni e superiore a 11 per missioni fino a 6 mesi nonché a 13 per quelle superiori a 6 mesi ed inferiore a 12 e 30 giorni di calendario nel caso di missioni che prevedano un contratto di assunzione.



parte o al posto o a 12 mesi. Resta inteso che per le missioni di durata inferiore a 15 giorni per essere stabilita in un 2° o 3° di prova, la frequenza minima 15 giorni si applica dopo aver superato il 2°.

Al contratto di durata inferiore a 1 giorno non essere applicato un solo giorno di prova.

5. Durante il periodo di prova esclusiva delle parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

In caso di cessazione o licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, il lavoratore spetta la retribuzione per il periodo lavorato.

Art. 34 - Periodo di prova indeterminato

1. Al lavoratore somministrato assistito con contratto a tempo indeterminato corrisponde nella specie dei seguenti per nei mesi di prova.

Gruppo A: 6 mesi di calendario

Gruppo B: 50 giorni di servizio effettivo

Gruppo C: 20 giorni di servizio effettivo

I giorni lavorati in disponibilità non sono computati come giorni lavorativi.

Articolo 36 - Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato

1. I termini di preavviso sono determinati dal tempo di servizio e dal seguente gruppo di appartenenza, secondo i seguenti:

1) Fino a cinque anni di servizio contratto

Gruppo A: 60 giorni di calendario

Gruppo B: 50 giorni di calendario

Gruppo C: 20 giorni di calendario

2) Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio

Gruppo A: 90 giorni di calendario

Gruppo B: 45 giorni di calendario

Gruppo C: 20 giorni di calendario

3) Oltre dieci anni di servizio contratto

Gruppo A: 120 giorni di calendario

Gruppo B: 60 giorni di calendario

Gruppo C: 45 giorni di calendario

Per i lavoratori di durata a provatoria prevista all'articolo 35, il preavviso è pari a 15 giorni di calendario indipendentemente dall'anzianità di servizio del lavoratore e dal gruppo di appartenenza.

Articolo 37 - Indennità sostitutiva del preavviso per lavoratori a tempo indeterminato

Al caso del licenziamento del contratto 118 e in caso di mancato preavviso al lavoratore è corrisposta una indennità equivalente a un tempo di garanzia, ottenuto dividendo la somma delle retribuzioni e dell'indennità di disponibilità degli ultimi 2 mesi per 365 giorni e moltiplicando il risultato per i giorni di preavviso spettanti secondo quanto stabilito nell'articolo 36.

Articolo 38 - Penalità di assunzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato

In caso di recesso anticipato parte del rapporto da parte del lavoratore rispetto alla data di scadenza prevista nel contratto iniziale o nel caso successivo a termine, è stabilita una penale di assunzione in capo allo stesso. Tale penalità è pari al 20% del 2° mese per 365 giorni e moltiplicando il risultato per i giorni di preavviso spettanti secondo quanto stabilito nell'articolo 36.

12 giorni per il gruppo C

10 giorni per il gruppo B

20 giorni per il gruppo A

Tale disposizione non si applica a le violazioni che si verificano nei primi 5 giorni di rapporto di lavoro e le cause di comunicazione prevista del licenziamento, in cui il numero di giornate di penale è ridotto di 10, la stessa non viene applicata.

Articolo 39 - Procedure per la conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato volontario

1. CONCILIAZIONE DI LAVORO E CONTRIBUZIONE INDIVIDUALE E COLLETTIVA

1. In caso di controversie collettive di lavoro, l'Agenzia o il lavoratore possono scegliere, su proposta di una delle parti, di conciliazione, un'azione sindacale, secondo le procedure e modalità di cui ai seguenti articoli. Le esperienze presso le sedi delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali competenti (o, eventualmente, di cui sono sottoscritte o conferiscono mandato l'Agenzia o il lavoratore interessato) o eventualmente presso la CSMT analizza i lavoratori non abbia conferito mandato ad alcuna organizzazione sindacale o datoriali.

2. La Commissione di Conciliazione è composta:

- per l'Agenzia, da un rappresentante della Organizzazione Sindacale o Territoriale stipulante. Il presente CCNL e a cui il lavoratore sta iscritto o abbia conferito mandato;
- per l'Azienda, su richiesta, da un rappresentante dell'Associazione a la quale ha iscritto o abbia conferito mandato per l'Assistenza.

3. La parte interessata a promuovere l'intervento di conciliazione è tenuta a presentare istanza presso le sedi di cui al comma 1 anteriormente:

- a) generalità delle Parti, in caso di presenza di una o più centralizzazioni e le sedi:
Organizzazione Sindacale dei lavoratori o dell'Associazione Datoriali stipulante. Il presente CCNL, che rappresenta l'azienda;
- b) alla seconda esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della azione.

4. Il tentativo di conciliazione viene svolto con l'aiuto di esperti, anche tramite più parti, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta. Alla conciliazione durante la Commissione adeguatamente costituita secondo le modalità del comma 2, devono comparire le Parti personalmente o adeguatamente rappresentate.

5. Nel caso in cui una delle Parti aderenti non si presenti, la Commissione di Conciliazione redige un verbale di mancata conciliazione e lo consegnerà alla Parte.

6. Se la conciliazione ha esito positivo, la sottoscrizione del verbale da parte della Commissione di Conciliazione e delle Parti rende inoppugnabile la conciliazione.

7. Se la conciliazione ha esito solo parzialmente positivo, se ne dà atto nell'apposito verbale.

8. Se la conciliazione ha esito negativo, le Parti sono tenute a riportare nel suddetto verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo e possono procedere secondo quanto previsto dall'articolo 412 c.p.c.

9. All'esito del procedimento di conciliazione, il processo verbale viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente per territorio, ai sensi dell'articolo 412 c.p.c. e deve contenere:
la fonte contrattuale e regolativa del rapporto di lavoro oggetto di controversia;
presenza e firma dei Rappresentanti Sindacali, di cui al comma 2, le cui firme non hanno essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente per territorio;
presenza e firma delle Parti o dei loro rappresentanti;
esito della conciliazione.

6. ARBITRATO VOLONTARIO

Per la risoluzione a scelta di ciascuna delle Parti di agire l'Autorità Giudiziaria in materia delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla Legge, le controversie in cui all'articolo 409 del c.p.c. possono essere altresì proposte innanzi al Collegio di conciliazione e arbitrato costituito presso le CSMT competenti, per territorio, nell'ambito del quale si applica la procedura prevista dall'art. 412 c.p.c. e del c.p.c.

Articolo 40 - Salute e sicurezza del lavoro

Si rinvengono e integrano le disposizioni del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 nonché le disposizioni di cui all'art. 55, comma 4, del D. Lgs. n. 81/2008.

1. I lavoratori sono informati, mediante il contratto di lavoro oppure la lettera d'assegnazione o lettera consegnata al lavoratore prima dell'avvio dell'attività, circa i riferimenti dell'impresa utilizzatrice incaricata di fornire loro le informazioni sulla sicurezza e salute 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 nei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 50 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, nonché il riferimento alla Circolare Par. 10, ex Salute e Sicurezza per la vigilanza dei cantieri edili, n. 1 lettera d) dell'art. 7.

5. Nel corso del contratto di somministrazione di manodopera deve essere garantito che gli obblighi di cui all'articolo 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, sono adempiuti dall'impresa utilizzatrice. Il contratto di lavoro o la lettera di assegnazione, che contiene la relativa incaricazione, deve prevedere la formazione a carico dell'utilizzatore per la durata di almeno 4 ore, nonché l'addestramento specifico, che deve essere effettuato all'inizio dell'utilizzazione e comunque prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa ai sensi del comma 17, lettera 4, art. 1 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

6. Al fine di diffondere una maggiore cultura nella prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, in lavoratori in somministrazione, all'atto dell'attivazione in cantiere, sarà assicurata la partecipazione ai momenti formativi promossi dall'Agenzia, anche con la modalità di delega di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81 del 2008, sui cantieri generali ed altri alla presenza dei dati concernenti i rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento.

A sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008, ne l'ambito delle attività in cantiere all'utilizzatore e l'organizzazione di base riferita alla sicurezza, in relazione all'Accordo Stato Regioni, oltre alla formazione generale e specifica, l'impresa formatrice sarà anche specifica per il lavoratore in somministrazione.

7. All'atto della firma del contratto di lavoro o della lettera di assegnazione, il lavoratore in somministrazione riceverà, sul campo, in modulo consegnato, come Apl, ed il cui modulo è riportato nell'allegato n. 1, la informazione sanitaria generata per la salute e la sicurezza connessa all'attività produttiva e stilata dai responsabili di riferimento di cui al punto 2.

Nel caso in cui i lavoratori vengono assenti per motivi connessi con rischi specifici, qualora intervenuti successivamente a quelli con connotati all'atto della stipula del contratto, l'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di informazione ai lavoratori stessi al fine dell'applicazione degli artt. 31 e 42 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

8. Ad ogni nuova missione e lettera di assegnazione le Apl consegnate ai lavoratori in somministrazione, la loro informazione viene data alla legge 1, che riporta in ogni legge degli obblighi previsti dalla Legge in materia.

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

9. La conservazione sarà fatta obbligatoria, e verrà posta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice.

10. Al fine della tutela della salute, ai sensi dell'articolo 35, comma 1, lett. a) ed art. del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, e formula al lavoratore in somministrazione, a cura del medico competente dell'utilizzatore, copia della carta della sanità e il rischio, di cui all'articolo 35, comma 1, lett. c) del citato Decreto. La documentazione segue il lavoratore in somministrazione in qualsiasi occasione anche alle dimissioni di cui Apl.

11. Al fine dell'appr. di quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, il lavoratore in somministrazione computa sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nel corso di un semestre.

12. La mancata osservanza da parte dell'utilizzatore degli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, e da quelle norme presso lo stesso, con particolare riferimento alla carenza di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di attuazione dei dispositivi di protezione e sicurezza, costituisce giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore.

A tale scopo il lavoratore di somministrazione presenterà, nella via aziendale, scritta alla Apl e all'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa. Qualora nell'arco del 15 ore successive non si determini la dimissione da parte del lavoratore, il lavoratore può essere respinto per giusta causa con raccomandata A/R.

Al lavoratore dimissionario per giusta causa, ovvero l'interdizione con l'atto per il periodo contrattuale previsto, con obbligo del datore di lavoro, dell'utilizzatore, il trattamento retributivo sarà corrisposto al lavoratore dall'Apl, con le dovute modalità di erogazione.

13. Fine di periodo, ovvero al termine del contratto, il lavoratore in somministrazione, in caso di dimissioni, ha diritto al pagamento economico a carico del datore di lavoro, ad integrazione dell'indennità a carico dell'Apl, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti somme:

Articolo 41 - Malattia del lavoratore

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore in somministrazione ha diritto alla normalità scadente del periodo di pagamento del trattamento economico a carico del datore di lavoro, ad integrazione dell'indennità a carico dell'Apl, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti somme:

100% del trattamento retributivo giornaliero netto per i primi tre giorni di malattia;
75% del trattamento retributivo giornaliero netto dal 4° al 20° giorno;
100% dal 21° giorno in poi della retribuzione giornaliera netta ed il trattamento
integrativo previsto in caso di malattia prolungamento del rapporto;

2. Decorso il termine di scadenza previsto per la trasmissione e perdurando la malattia, il lavoratore assente è tenuto a determinare, in diritto, la continuità la conservazione del posto, all'indole e alla durata contrattualmente prevista;

3. Per i lavoratori in somministrazione a tempo determinato e se indeterminato, in presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia, le indennità vengono erogate dall'Apl, in conformità alle previsioni previste nei contratti precedenti;

4. Qualora, in presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia, l'azienda non possa attribuire la relativa indennità per disposizione dell'Inps, è tenuto in ogni caso a corrispondere alle eventuali scadenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui nei contratti precedenti;

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

6. Il titolare o il certificato medico (promotore) dell'impresa ha di effettuare tempestivamente le visite mediche di controllo per cause accertabili al lavoratore, comportandosi, in caso di impedimenti da parte del lavoratore ad andare a fare la visita, alla riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'Inps;

7. Il mancato reinserimento del lavoratore nelle fasce orarie di reperibilità, oltre all'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo

5. Legge 11 novembre 1993, n. 488, comma 14, comporta l'obbligo dell'assunzione, dentro le Aziende utilizzatrici

8. In caso di mancato rientro, l'assenza è considerata giustificata;

9. Durante la malattia il lavoratore, non in grado, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di assente di 180 giorni in un anno solare trascorso il quale perdurando la malattia, il datore di lavoro può accelerare il licenziamento;

A fronte dei probanti dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporta terapie salvifiche periodicamente monitorate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa retribuita al 100% fino a guarigione o ricorrendo a terapie di durata non superiore ai 180 giorni;

Per i soggetti con disabilità destinati delle previsioni contenute nell'articolo 3, comma 5, della Legge n. 104/92, l'assenza per cura sono esclusi dal computo dei periodi di malattia;

10. La conservazione del posto è prolungata, a richiesta scritta del lavoratore, per un altro periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:

- a) che sono esibiti dal lavoratore i seguenti certificati medici:
- i) che il periodo eccedente i 90 giorni sia considerato di aspettativa senza retribuzione;

b) l'assente dal periodo di computo le giornate di assenza per terapie salvifiche e trattamenti oncologici e per malattie inguarentibili;

Le Parti concordano sulla necessità di avviare un confronto in merito all'applicazione del trattamento di malattia durante il periodo di prova nell'ambito della Commissione Nazionale Paritetica;

11. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo dell'anzianità di preavviso del licenziamento;

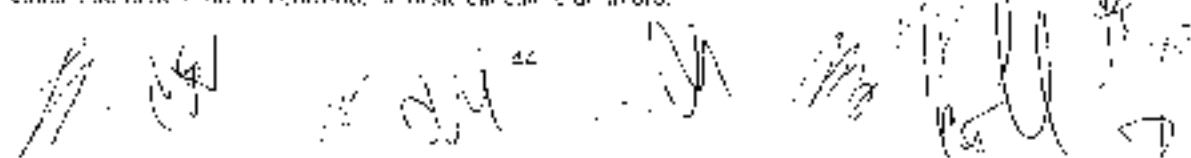
12. Nei confronti del lavoratore assente con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto di lavoro stesso;

13. Il lavoratore entro il secondo giorno di malattia deve consegnare o far pervenire alla Apl l'autunno di protocollo certificato medico attestante l'esistenza di infermità comportante l'assenza lavorativa;

14. In caso di prolungamento del periodo di malattia il lavoratore ha l'obbligo di far pervenire, entro 24 ore a cura delle medesime modalità di cui al punto precedente, la successiva certificazione medica;

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

16. Il lavoratore e altresì tenuto a non presentarsi proprio prima delle ore 19.30 alle ore 12.00 e dal giorno 7.00 alle 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, di quelle del capo e del lavoro;



Il primo trattamento è iniziato. Il secondo è dedicato a persone di malumori o infanzia non sul campo. Per questo
conosciamo, conosciuti a noi.

* Artigo 42 - Infortunio del lavoratore e trattamento economico

Le Agenzie sono tenute ad assicurare presso l'Inail, contro gli effetti del lavoro e del trasporto, assicurazioni favorevoli in termini di premio rispetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e contrattuali.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche il lieve e non a proprie istanze di lavoro, quando il lavoratore abbia l'assistenza di un tempo e all'obbligo presente e il valore di lavoro, con esenzia o tutto, da marcia conoscenza dell'infortunio, non può a contare nel tempo, a esenzia connessa all'incidente, il lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità del datore del lavoro.

Il 9° articolo dell'articolo 75 dell'OPR, 30 giugno 1965, n. 14, l'elatore di rinvio è tenuto a corrispondere l'ammontare percentuale della rimborsazione per la garanzia assicurativa, con il nome.

4. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infirmità, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, o al suo familiare, una indennità temporanea basata sulla durata dell'infirmità per il lavoratore, con integrazione della indennità corrisposta all'Inps fino a raggiungere complessivamente la somma del 100% con la retribuzione normale di lavoro, purché questo non superi il 100% del salario lordo, con l'esclusione dell'importo di lavoro.

⁵ L'assistenza dei requisiti di accesso al trattamento e, in merito di informazione e protezione, alla legge municipale, nell'assistenza.

0. Quella che, a seguito del riconoscimento da l'Infortunio, la parte dell'Infortunio, l'Agenzia non possa anticipare la relativa indennità per il pagamento dell'Infortunio, e tenuta in ogni caso a corrispondere alle norme sulle sentenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui alla legge precedente.

17. Il pregio che è carico del datore di lavoro non è dovuto se l'hai, non corrisponde, per questo asintotico, l'indennità prevista dal contratto.

7. Per avvenimenti di compromissione, per casi di malattie o infortuni sono previste prestazioni erogate a carico del datore di lavoro.

Articolo 43. Comunicazione della malattia a infettivi non sul lavoro

* Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia della propria assenza a 48 ore di anticipo nella giornata in cui si verifica l'evento, o, in caso di malattia o infortunio, al momento dell'assenza stessa e, con decorrenza iniziale, il data.

La sanzione amministrativa non fa conseguire alcun corrispettivo da parte del datore di lavoro della retribuzione, anche nel caso in cui l'azienda sia stata ritenuta dell'azienda parte provata di certificazione medica rilevante, con il solo dell'ing

2. Veľkosť: na komunikáciu jej palatia je určená: a) povinná, b) dĺžka dĺžky komunikácie a c) dĺžka dĺžky dĺžky

5. Arrears, de l'articolo 5 della legge 28 maggio 1975 n. 103, l'adempimento ha dovuto essere effettuato. Il controllo delle assenze per malattia di malattia attraverso i servizi di impiego degli studenti, competenti, nonché dei medici nei servizi sanitari, indicati dalla Regione.



Articolo 44 - Affiducamente in caso di sostituzioni di lavoratori assenti.

Al fine di consentire il trasferimento dell'informazione al consumatore in modo chiaro e non ambiguo, la presente informativa è fornita separatamente da: 1) la cartolina di invito e 2) il contratto di adesione. L'adesione al servizio è consentita unicamente all'assunzione del servizio in cartoleria per un periodo di 30 giorni. Come risulta quanto previsto nel contratto dell'utenza è: 1) l'utenza è pensata per partecipare la creazione del rapporto del cliente, basata sulla data prevista fino a 30 giorni.

Articolo 45. Interruzione della missione nei contratti a tempo determinato

Nel caso in cui la stessa entità interrompa prima del scadenza del contratto a tempo determinato prestatato per essere divisa dal ramiato, all'apertura del petrolio di prova o dalle equazioni e rami di giusta misura di bisogno, fermo restando la corrispondenza intrinseca del risultato economico e le caratteristiche previste, l'Appl. può scattare e allungare le sezioni spaziali.

integrare del bilancio economico-finanziario previsto. Appl. per sviluppo a. incrementare le seguenti ipotesi:

- a) essere integrato con altra esistente, tenuto presente l'art. 122, nell'ambito dell'area generazionale di cui alla classificazione del personale del presente CCNL, nella quale è stato originariamente inquadrato, o, in quanto stesso ambito professionale, con le lette 1) e 5) stipulanti il presente CCNL, presso la medesima Area;
- a) partire pure a intervenire per natura nell'ambito di progetto azienda con un breve periodo di assenza del tutto giustificato.

Articolo 16 - Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratore a tempo indeterminato

A) Recesso ex articolo 2118 c.c.

1. Ai sensi dell'articolo 2118, c.c., qualora si verificano le condizioni per la risoluzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo (raggiungimento dell'età pensionistica, superamento del periodo di rapporto ecc.) con consenso del contraente 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, nel termine del preavviso di cui al presente CCNL.

B) Recesso ex articolo 2119 c.c.

2. Ai sensi dell'articolo 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 verifichino cause che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

3. La comunicazione deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione del motivo.

4. L'Avl, tempestiva per iscritto al lavoratore, a seguito dell'avvio ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali cedole e contiene la comunicazione nel cinque giorni successivi alla contestazione.

Ove venga applicato il licenziamento per giusta causa essa, in caso di applicazione dell'articolo 34, comma 3, del presente CCNL ha effetto dal momento della disposta sospensione.

5. Se il contratto è a tempo indeterminato, al lavoratore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui all'articolo 72 del presente CCNL.

C) Normativa

6. Nelle imprese, rientranti nelle aree di applicazione della Legge 10 luglio 1966, n. 694, dell'articolo 30 della Legge 26 maggio 1978, n. 300, e della Legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente CCNL, il licenziamento può essere adottato per giusta causa (articolo 2119 c.c. e lettera b) del presente articolo) per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro o al regolare funzionamento di essa.

7. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento, con i motivi dello stesso, per iscritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

8. Il licenziamento determinato senza osservanza delle norme di cui sopra è inefficace.

9. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

D) Codice disciplinare

10. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 17 della Legge 20 maggio 1970, n. 303, le disposizioni contenute nel presente CCNL, nonché quelle contenute nei regolamenti, nei codici aziendali delle Agenzie per il Lavoro in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nel bacheca e copia in lungo facilmente accessibile.

E) Nullità del licenziamento

11. Ai sensi della legge vigente, il licenziamento determinato da ragioni di genere, etnia, credo politico o fede religiosa del appartenente a un sindacato e un la parte pubblica attiva od attività sindacale è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

F) Nullità del licenziamento per matrimonio

12. Ai sensi dell'articolo 1 della Legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice del lavoro a tempo indeterminato della quale del matrimonio, a tal effetto, si presume disposto per causa di matrimonio, il licenziamento riferito alla lavoratrice o lavoratore nel periodo compreso fra il giorno dell'acquisto delle pubblicazioni di matrimonio, e quello seguente che elenca, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

13. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice o del lavoratore nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del secondo comma dell'articolo 7 della Legge 30 dicembre 1970, n. 1034, ovvero il licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione

se la prestazione per la quale il lavoratore è stato assunto cessasse con il termine di scadenza del termine per il quale è stata stipulata.

14. Per quanto art. 206 del decreto in materia di dimissioni rassegnate dalla lavoratrice dal lavoratore nel periodo 1200, fissato nel primo comma del presente articolo, si fa riferimento al presente articolo.

Articolo 47 - Penali

1. In caso di mancata applicazione delle previsioni contrattuali, inerenti all'iscrizione per delega sindacale o di citazione in giudizio delle norme contrattuali, si determina l'importo massimo dell'Agenda alle azioni di ricorso e agli oneri contrattuali.

2. Le sanzioni vengono applicate dalla Commissione Paritetica Nazionale che si converte anche in funzione di una sua organizzazione e in linea.

Articolo 48 - Lavoro domestico

1. Nel caso di svolgimento di lavoro di collaboratore a tempo pieno, l'utente deve essere in grado di applicare le disposizioni del CCNI e parimenti la Organizzazione Nazionale dei collaboratori a tempo pieno, rappresentativa anche in relazione alla materia della cessazione del rapporto di lavoro.

2. Ai lavoratori domestici, in caso di cessazione o in caso di termine le prestazioni erogate dalla ditta lavorante.

3. La Parità, anche tramite il rapporto della Commissione Nazionale e parimenti in materia di formazione, presiede la possibilità di individuare corsi di formazione specifici per le lavoratrici lavoratrici domestiche in relazione al rapporto di lavoro attraverso la misura del diritto umano alla formazione.

4. Per i lavoratori della formazione e presso i concorsi di un'azienda di frequenza.

Articolo 49 - Ambito di applicazione alla Pubblica Amministrazione delle singole disposizioni

1. In applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018, in caso di somministrazione di lavoro, quando l'intermediazione sia una Pubblica Amministrazione, si applicano le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto n. 87/2018 convertito in L. n. 96/2018. Conseguentemente, non operano le previsioni di cui all'articolo 21 del presente CCNI. Per tanto, nella Pubblica Amministrazione, il termine posto inizialmente al singolo contratto di lavoro può essere prolungato fino ad un massimo di sei volte nelarco temporale di 36 mesi, così come previsto dal CCNI 2014 delle Agenzie di Somministrazione.

2. In applicazione delle normative e delle prassi di riferimento, non sono stabiliti limiti alla rinnovabilità del contratto a tempo determinato, con rinnovazione né che lo contratto di lavoro a tempo determinato, con rinnovazione.

3. La Commissione Paritetica Nazionale della formazione propone, con il supporto della struttura di Formazione, al Parlamento la possibilità di definire dei moduli formativi specifici per la preparazione di concorsi pubblici.

4. La Parità, convalida la necessità di occuparsi al fine di aumentare la produttività della somministrazione nella Pubblica Amministrazione con l'obiettivo di promuovere le azioni, anche formative, finalizzate alla valorizzazione dei periodi di lavoro svolto alla pubblica occupazionale.

Articolo 50 - Proposta di missione congrua

1. Nel caso in cui venga proposta al lavoratore una missione presso un utilizzatore che applica un Contratto Collettivo Nazionale della stessa missione, o in prima della stessa, o distanziata, la proposta si considera congrua quando ricorrono congiuntamente i seguenti parametri:

a) stesso livello e categoria, legge dell'orario di lavoro e scelta prima della prima messa in disponibilità;

b) luogo di lavoro distante non più di 50 km dal domicilio e della prima assegnazione ovvero, in alternativa, luogo di lavoro e distanza superiore a 50 km, purché inferiore o uguale alla distanza tra il domicilio e il luogo del lavoro assegnato.

2. Nel caso in cui venga proposta al lavoratore una missione presso un utilizzatore che applica un Contratto Collettivo Nazionale diverso rispetto a quello applicato nell'ultima missione svolta prima della messa in disponibilità, la proposta è congrua tenendo conto congiuntamente dei seguenti parametri:

di stessa categoria legale

La retribuzione di cui si riferisce, per i primi 5 mesi di periodo di non assegnazione, al 10% dell'ultima retribuzione globale di base e, successivamente, non inferiore al 5% del l'ultima paga base annua da Contratto CC-Diritto Nazionale

Il luogo di lavoro distante non più di 20 km dal domicilio della prima assegnazione. In alternativa, il luogo di lavoro di distanza superiore a 50 km, purché inferiore o uguale alla distanza tra i contributi e il luogo della prima assegnazione, è considerato, per le ultime gass, retribuzione di trattamento di cui al precedente lettera b) è unicamente la retribuzione globale di fatto

3. In caso di accettazione di una proposta di missione "congiunta" e "non congiunta" qualora la missione abbia una durata effettiva pari ad almeno 2 mesi continui, il parametro di congruità tra le missioni che precedono si valuterà alla base del l'ultima missione.

4. In caso di contratto di lavoro a tempo parziale

- pari a inferiore al 50% il luogo di lavoro deve essere distante non più di 30km dal domicilio della prima assegnazione al momento dell'assunzione o anche superiore a questo purché uguale o inferiore rispetto alla distanza dal luogo di lavoro della prima assegnazione al momento dell'assunzione.

- pari o inferiore al 30% il luogo di lavoro deve essere distante non più di 20km dal domicilio della prima assegnazione al momento dell'assunzione o anche superiore a questo purché uguale o inferiore rispetto alla distanza dal luogo di lavoro della prima assegnazione al momento dell'assunzione

5.1. Agenzia del Lavoro può proporre anche offerta non congiunta. In caso di accettazione da parte del lavoratore di un'offerta di lavoro non congiunta ai sensi del presente articolo, la stessa offerta non costituisce e eccedente al fine della valutazione di congruità dell'attuale offerta. Le Parti possono, entro 25 giorni, recedere dalla missione "non congiunta" senza che tale datamento influisca sul contratto di lavoro.

6. Il lavoratore, entro 30 giorni dall'offerta di lavoro da parte dell'Agenzia, può richiedere l'accertamento della congruità della proposta alla Commissione Sindacale Mauro Larronde s.r.l. SMI)

Articolo 51 - Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito - MOC

A) Premessa

Il contratto di lavoro con monte ore retribuito e garantito, denominato MOC, ha come finalità quella di ricordare, nell'ambito della somministrazione di lavoro, altre tipologie contrattuali flessibili, occasionali, o accessorie, come ad esempio il lavoro interinale, occasionale o accessorio, collaborazioni e in quanto forma contrattuale più faticante e garantita nonché per pagare l'utilizzo della comunità di lavoro in alcune aree aziendali o settori che maggiormente necessitano di rapporti di lavoro compatibili con le esigenze produttive ed organizzative delle aziende utilizzatrici

B) Definizione del MOC con un tetto minimo di 4 mesi

I Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato del a durata minima di 4 mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, garantendo al lavoratore una retribuzione non inferiore al 25% su base mensile dell'orario di lavoro mensile in tempo pieno applicato nella d'azienda utilizzatrice

7. Le Parti individuano i seguenti settori nei quali, per periodi determinati, è consentita stipulare contratti di somministrazione di lavoro per esigenze finalizzate ad incrementare la forza lavoro delle aziende utilizzatrici che operano in settori caratterizzati da una necessaria modulazione flessibile della prestazione

6 - INDUSTRIA ALIMENTARE

43 - MANUTENZIONE E RIPARAZIONE DI AUTOVICOLI

46 - COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVICOLI E DI MOTOCICLI)

47 - COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVICOLI E DI MOTOCICLI)

49 - TRASPORTO TERRESTRE E TRASPORTO MEDIANTE CONDOTTI

50 - TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA

51 - TRASPORTO AEREO

52 - MACCHINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AL TRASPORTO

55 - ALLOGGIO

56 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE

60 - ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONI

61 - TELECOMUNICAZIONE

63 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI

70 - ATTIVITÀ DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA GESTIONALE

71 - ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE

48

- 79 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI AGENZIE DI VIAGGI - TOUR OPERATOR - SERVIZI FREQUENTAZIONE - ATTIVITÀ CONNESSE
- 80 - SERVIZI INVESTIMENTI PRIVATI
- 81 - ATTIVITÀ DI SERVIZI PER FIDUCIARI E PASSEGGERI
- 82 - ATTIVITÀ DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI D'UFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE
- 83 - ASSISTENZA SANITARIA
- 87 - SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE
- 88 - ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE
- 91 - ATTIVITÀ DI BIBLIOTECHE, ARCHIVI MUSICALI E ATTIVITÀ CULTURALI
- 93 - ATTIVITÀ SPORTIVE, DI SORSA, TENNIS E DI DIVERTIMENTO
- 94 - ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE
- 96 - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA

*Sulla base dell'elenco allegato al presente allegato n. 110

1. Le Parti stipulanti si riservano la facoltà di modificare l'elenco delle attività specificate in base

C) Fascia oraria

1. Nel contratto di lavoro con MODG il lavoratore orario lavorerà nel corso di una giornata lavorativa definita secondo la scala oraria indicata nel CCNL:
 postmeridiana (11-22);
 serale notturna (17-6h)
 fascia oraria alternativa (trascurando ore, comprensibile al 8 con le ore escluse) del lavoratore e da indicare nel contratto di assunzione.

2. La fascia oraria, previa consenso del lavoratore, può essere adossata come prefissata con un preavviso minimo di una settimana. A decorrere dal terzo comma del CCNL, nel rispetto del preavviso di cui al periodo precedente, il lavoratore può raggiungere l'ora 10% della retribuzione per tutta la durata del contratto, inizialmente soltanto, in ogni caso, in caso di

Tale maggiorazione non si applica al centro di lavoro nel quale non è iscritto dall'avviso per cui il lavoratore è stato assorbito.

3. Dopo il quarto comma della fascia oraria, il lavoratore può essere adossato come prefissato con un preavviso minimo di una settimana. A decorrere dal terzo comma del CCNL, nel rispetto del preavviso di cui al periodo precedente, il lavoratore può raggiungere l'ora 10% della retribuzione per tutta la durata del contratto, inizialmente soltanto, in ogni caso, in caso di

4. L'attività lavorativa può essere rubricata all'avviso per cui il lavoratore è stato assorbito, in ogni caso, in caso di

4-bis. Con esclusive riferimenti al lavoro notturno, da intendersi quello svolto tra le ore 22 e le ore 6, l'Apl deve comunicare al lavoratore la programmazione delle giornate di lavoro con frequenza quotidiana. In ogni caso l'orario ed il giorno delle prestazioni devono essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 7 giorni prima dell'inizio della prestazione stessa. In caso di mancato rispetto di tale termine, se il lavoratore accetta comunque di eseguire attività lavorativa nel giorno e nella proposta, senza diritto ad una maggiorazione del 10%, in aggiunta alle maggiorazioni già previste dal CCNL, annunciate dall'azienda, nel 2200 cc per il lavoro notturno.

5. Il lavoratore, nelambito della fascia oraria prevista e fino al limite del monte ore stipulato contrattualmente, deve restare a propria disposizione alla chiamata, in caso di rifiuto giustificato non vi è obbligo di retribuzione.

6. Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia oraria prevista, il lavoratore rimane contrattualmente previsto e confermato come assente e soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti negli articoli 34 e 34-bis del presente CCNL.

7. Qualora venga richiesta una attività lavorativa al di fuori della fascia oraria contrattualmente prevista non vi è obbligo di disponibilità da parte del lavoratore.

8. Al termine del rapporto di lavoro con MODG deve essere effettuata una verifica dell'orario medio mensile e qualora complessivamente inferiore rispetto all'orario minimo previsto dal CCNL dell'attività, deve essere corrisposta al lavoratore la differenza retributiva, conguaglio con l'orario inferiore stesso.

Al fine della determinazione del suddetto conguaglio, nel calcolo dell'orario svolto si computano tutte le ore non previste le non caricate per causa di rifiuto del lavoratore.

Di Modalità retributiva

Viene ammessa esclusivamente il sistema di calcolo retributivo alla base minima.

[Firma]

[Firma]

[Firma]

4. Le ore eccedenti il monte ore garantito rappresentano comunque lavoro orario fino a condizi onale di non oltre 20 ore mensili e sono retribuite a tempo pieno applicato all'azienda adizionale. Le ore eccedenti non sono soggette a maggiorazione a cui provvedere per il lavoratore alcuni adeguati risposti ed alla riforma del "Lavoro".

5. La retribuzione in risposta per le ore eccedenti manterrà tutti gli scatti di Legge e di contratto ai fini della anzianità.

6. Le ore che superano il monte ore di lavoro a tempo pieno sono lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto dal CCNL e dalla azienda e contrattazione di secondo livello, efficientemente applicati all'azienda ed al contratto.

7. Nelle ipotesi di MOG, le ore di lavoro straordinario sono retribuite su base giornaliera e indipendentemente dalle presenze contrattuali del collaboratore.

8. Tutti gli straordinari ed i differenziali devono essere liquidati mensilmente all'avanzare con la retribuzione di riferimento.

9. I ratei di ferie maturate e non godute ed i TFR devono essere liquidati alla fine del rapporto di lavoro.

10. In caso di malattia, il lavoratore è riconosciuto il trattamento economico e previdenziale di MOG, indipendentemente dal contratto di lavoro.

11. Se le ipotesi in cui il lavoratore dovrà esplicitamente aderire alla programmazione e alla richiesta delle ore che superano il monte ore garantito, rientrando nel monte di lavoro ordinario "full time" previsto dal CCNL, applicando dall'azienda, si considerano come "temporanea" estensione del monte ore garantito e contrattualizzato e quindi devono essere considerate a tutti gli effetti un contratto ordinario. Pertanto, a titolo esemplificativo, in caso di malattia il lavoratore avrà diritto alla relativa indennità, in caso di assenza lavorativa dovrà debitamente giustificarsi.

F) Sistema di consolidamento

1. Nelle ipotesi di utilizzo di ore eccedenti che comportino un superamento orario del monte ore previsto contrattualmente, pari o superiore al 20% nell'arco di 6 mesi presso lo stesso datore, viene riconosciuto un incremento del monte ore, originariamente previsto pari al 50% della maggiorazione.

F) Periodo di prova

1. Il periodo di prova è ammesso nel "full time" con le modalità previste nel Contratto di lavoro, in sede contrattualizzazione, assenti a tempo pieno di cui all'art. 35 del CCNL, ed è esigibile esclusivamente entro l'arco del primo mese di missione.

2. In caso di rescissione da parte del lavoratore non è prevista la perdita della soluzione anche parte del rapporto di cui all'articolo 35 del presente CCNL.

G) Monitoraggio

I contratti di somministrazione in MOG sono obbligatoriamente sottoposti ad attività di monitoraggio da parte della Commissione Paritetica Nazionale. A tal fine, contestualmente all'avvio del rapporto di lavoro in MOG, l'Agenzia è tenuta ad avviare al "Pilotemp" il modulo informativo reperibile sul sito "Pilotemp".

Articolo 51-bis - Somministrazione a tempo determinato non montore ore retribuito garantito - MOG, con lavoratori assunti a tempo indeterminato

1. Nella finalità di lavoro e di soddisfazione di lavoratori assunti a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia, le Parti concordano estendere l'ambito di applicazione del presente contratto all'art. 31, comma 1, che prevede anche ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che si trovano in disponibilità ai sensi dell'art. 32, oppure in PDR ai sensi dell'art. 25 o in PRP ai sensi dell'art. 25, con le modalità di seguito riportate.

2. I lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia che si trovano ai sensi del presente contratto e in disponibilità ai sensi dell'art. 32 o iscritti nella procedura PDR prevista dall'art. 25 o in PRP prevista dall'art. 25, possono essere inviati in missione in esecuzione di contratti di somministrazione con monte ore garantito (MOG) della durata minima di 4 mesi, nel rispetto del principio di continuità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'azienda, garantendo ai lavoratori una retribuzione minima pari al 50% a base mensile dell'orario di lavoro normale a tempo pieno applicato presso l'azienda utilizzatrice.

3. Modalità retributiva: viene ammesso esclusivamente il sistema di calcolo retributivo a base oraria.

4. Le tre sezioni del comitato di controllo sindacale rappresentano alternativamente la loro attività fino a concorrenza del normale orario di lavoro a tempo pieno applicato per l'azienda, utilizzando tutti i precedenti mesi sono soggetti a maggiorazione non prevista per il lavoratore e alcun obbligo di disponibilità in favore dell'Agenzia.

5. La verifica è contrapposta con le procedure interne tutte gli istituti di Legge e in contrasto a pari del l'una ed altra.

6. Le tre sezioni sindacali di controllo sono a tempo pieno e continuo lavoro di controllo e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per altre attività dal CCNI e da eventuali contrattazioni di secondo livello, effettivamente praticate nell'azienda di lavoro.

7. Nelle ipotesi di MOU, le ore di lavoro straordinario sono calcolate su base giornaliera anche alternamente alla presenza contrattuale dell'azienda.

8. Tutti gli emendi di retti, ad retti e differiti devono essere liquidati mensilmente al lavoratore con la retroazione di trattamento.

9. Tutti i beneficiante e non godete devono essere liquidati al termine del periodo di assegnazione.

10. I retti di FR devono essere liquidati alla cessazione del contratto di lavoro.

11. Al termine di ogni mese, nel caso in cui la verifica mensile non fosse riferita al tempo di lavoro, l'azienda deve essere disponibile per il lavoratore a cui si deve un tempo di lavoro non scritto, a seconda del lavoro.

12. La proposta di missione di lavoro in esecuzione di un contratto di subordinazione a termine, con monte che grava lo di cui al presente articolo, non costituisce in nessun caso offerta di lavoro stagionale.

13. Per quanto non disciplinato dal presente articolo e per quanto compatibile, trovano applicazione le disposizioni previste dal regolamento 1/31 con espresse esclusioni in quanto disciplinate ai capi B, C.

Articolo 52 - Attività stagionali

Le parti, nel rispetto del principio di parità di trattamento economico e normativo, e con riguardo alla disciplina speciale del rapporto di lavoro a tempo determinato nelle attività stagionali, e delle diverse dichiarazioni delle attività stagionali da parte della contrattazione collettiva, confermano che nel trattamento di lavoro siano considerate attività stagionali, ad ogni effetto di legge e di contratto quelle definite come tali da contratti collettivi nazionali, territoriali, aziendali applicati dall'azienda, oltre a quelle menzionate dal DPR n. 1575/93 e s.m.i.

Ad esclusione del processo produttivo non trasformato su periodo di attività a griglia calata, entro il mese da la data di inizio del contratto a termine stagionale, su richiesta del lavoratore, l'azienda, considerata l'esigenza di favorire la salvaguardia del trattamento in prosecuzione a qualora sia ancora in essere il contratto commerciale e parimenti l'esigenza lavorativa e della missione legale alla stagionalità, propone allo stesso, utilizzando il contratto del lavoratore stagionale e in edendo, in caso di cambio di Agenzia, la comunicazione di lavoro alla contrattazione collettiva viene trasmessa dal lavoratore all'azienda e all'Agenzia competente.

Articolo 53 - Sistema Informativo di Etemp

Il Sistema Informativo istituito presso Etemp gestisce le informazioni relative alla certificazione della rappresentanza di settore, d'unità, dei comitati rappresentativi sindacali e delle Agenzie per il Lavoro, dalle quali sindacali, eventuali altre delegazioni, e individuate dalle parti.

Articolo 54 - Diffusione del contratto

Le Parti convergono che copia del contratto sarà fornita, anche in via telematica, a ogni lavoratore in carica e successivamente a ogni lavoratore della prima assunzione.

Al fine si procederà alla stampa periodica della stessa con i contenuti sostanziali della contrattazione.

Articolo 55 - Decreti e Moduli applicativi

Al fine del principio di trasparenza condiviso nei precedenti rinnovi e per via reciproca, ognuno trasmette all'Agenzia, nelle scadenze sotto indicate, le Parti convergono che il presente CCNI decore dal 21 luglio 2023 e per un

vigare fino al 30 luglio 2028 salvo quanto di seguito specificato. La disciplina di cui al par. 18, par. 19, L. 103/2001 (legge n. 103 del 28.2.2001) e del D.Lgs. n. 15 del 30.1.2001 (Decreto Legislativo n. 15 del 30.1.2001) non si applica.

2. CCNL si intende rinnovato secondo le modalità di cui al par. 18 comma 2 non dissenso, che non è più una delucidazione, tramite posta elettronica certificata (PEC).

3. Gli riferimenti ai termini di cui al par. 18, comma 2 sono fatti salvo eventuali diversi interpretazioni di fatto in materia che stabilisce di non considerare i termini di riferimento dei termini di durata, tutti i periodi dei rapporti di lavoro intercorsi con l'Agenzia.

Articolo 56 - Clausola di inalienabilità delle norme contrattuali

Le disposizioni del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono vincolative ed inalienabili tra loro. Non ne è ammessa l'applicazione parziale.

ALLEGATI

Roma, 21 luglio 2025

ASSOSOMM

CGIL

NIDIL CGIL

CISL

FELSA CISL

UIL

UILTEMP