

CCNL AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE 21 LUGLIO 2025

TESTO DEFINITIVO

Le Parti dichiarano come definitivo e completo il testo del CCNL del 21 luglio 2025 (unitamente ai 33 relativi allegati) rimesso in allegato alla presente intesa anche ai fini della predisposizione della versione uso stampa/informatica.

Roma, 1/10/2025

ASSOSOMM



FELSA CISL



NIDIL CGIL



UILTEMP



ALLEGATI

CCNL 21 LUGLIO 2025

ALLEGATI AL CCNL (N. 33)

## **COSTITUZIONE DELLE PARTI**

Il 21 luglio 2025 in Roma, tra ASSOSOMM - ASSOCIAZIONE ITALIANA DELLE AGENZIE PER IL LAVORO, rappresentata dal suo Presidente, ROSARIO RASIZZA

con una delegazione sindacale composta dai signori: GIANNI QUATERA, MICHELE BORGHI, CLAUDIA CIOTOLA, NICOLETTA SPINA, CLAUDIA CAVAZZONI, OSVALDO ROSSI, ELISABETTA FUGAZZA, MATTEO SACCAVINI, MICHELE REGINA, FRANCESCO SALVAGGIO, assistiti dal Segretario Generale avv. SORAYA ZANELLA e con la partecipazione di CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA nella persona dell'avv. PAOLO BALDAZZI

e

C.G.I.L. rappresentata dai Signori:  
Maurizio Landini, Segretario Generale  
Francesca Re David, Segretario Confederale

C.I.S.L. rappresentata dai Signori:  
Daniela Fumarola, Segretaria Generale  
Mattia Pirulli, Segretario Confederale

U.I.L. rappresentata dai Signori:  
Pierpaolo Bombardieri, Segretario Generale  
Vera Buonomo, Segretario Confederale

FeLSA CISL rappresentata da: DANIEL ZANDA Segretario Generale, GIOVANNI BATTISTA POSSAMAI, LUCA BARILA', FRANCESCA PISCIONE, PAOLO DI GERIO, SILVIA CASINI, TOMMASO BILLIANI, ROCCO RICCIARELLI, EDOARDO FABRIZI;

NIDIL CGIL rappresentata da: ANDREA BORGHESI Segretario Generale, DAVIDE FRANCESCHIN Segretario Nazionale, LUISA DIANA Segretaria Nazionale, ROBERTA TURI Segretaria Nazionale, FILIPPO BELLANDI, DANILO BONUCCI, ALESSANDRO CAMBI, ROSSANA CAREDDU, ALESSANDRO CASTELLANA, GIUSEPPE CILLIS, SIMONE CIONCOLINI, FRANCESCO D'ALESSANDRO, GIANMARCO DESEPTIS, LOREDANA GUERRIERI, FRANCESCA MANNAI, ELISA MARCHETTI, FRANCESCO MELIS, LORENA PANZERI, ANTONELLA PACILIO, DAVIDE TARSIA, MARIA GIORGIA VULCANO; LUCIA ANILE.

UILTemp rappresentata da: LUCIA GROSSI Segretario Generale, GIANCARLO MATTONE, MAURIZIO SACCHETTA, DENISE CARBONE, LUCIANO CALEMME, FRANCESCO D'AMURI, MARCO AMICONE, ELEONORA CIULLO, MARCO MASSERA, MASSIMILIANO TURANO, GIANVINCENZO BENITO PETRASSI.

Visto, considerato ed integralmente recepito l'Accordo di Rinnovo del CCNL stipulato dalle medesime Parti il 3 febbraio 2025, si è sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il Lavoro (di seguito, in breve, CCNL), composto di 56 articoli e 33 allegati.

Letti, approvati e sottoscritti 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 1° gennaio 2019 – scaduto il 31 dicembre 2021 – reso particolarmente complesso da un contesto di riferimento estremamente mutevole, a seguito delle evoluzioni macroeconomiche e normative.

Le Parti, in risposta alle esigenze di 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'ottimizzazione di azioni orientate alla riqualificazione del personale, alla valorizzazione del welfare di settore e al rafforzamento delle politiche attive del lavoro.

Il mercato del lavoro italiano, al pari di quello degli altri Paesi, è attraversato da profondi processi di trasformazione strutturale, destinati a subire nei prossimi anni 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 salvaguardino, allo stesso tempo, i livelli di sviluppo macroeconomico, la 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'implementazione di un welfare di settore moderno e all'avanguardia;
- b) nella valorizzazione della contrattazione collettiva, con particolare attenzione a quella di secondo livello;
- c) nell'introduzione di strumenti – non solo di natura economica – a tutela delle lavoratrici in 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 ricollocazione;
- e) nell'incremento degli importi delle indennità di disponibilità;
- f) nell'ampliamento delle previsioni di un sistema incentivante;
- g) nella valorizzazione della formazione continua, orientata anche alle reali esigenze del mercato del lavoro.

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

ASSOSOMM, FELSA-CISL, NIDIL-CGIL, UILTemp si impegnano reciprocamente, a nome proprio e dei rispettivi aderenti, al rispetto del sistema di regole sottoscritto, e ad intervenire 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 ApL o Agenzie) e i lavoratori in somministrazione assunti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ai sensi del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e loro successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le disposizioni del presente CCNL sono correlate e inscindibili fra loro e non ne è ammessa la parziale applicazione, come stabilito espressamente con la clausola di inscindibilità delle norme contrattuali di cui all'articolo 56 del presente CCNL.

## **SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI**

### **Articolo 1 - Diritti di informazione**

#### **1. Informazioni di settore**

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

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

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione sull'intero settore, disaggregato per età, genere, area geografica, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad esempio part-time). Le modalità, gli ulteriori dati e disaggregazioni, saranno definiti dall'Osservatorio;
- b) la formazione e la riqualificazione professionale con particolare attenzione all'andamento del diritto mirato alla riqualificazione;
- c) l'andamento del sistema incentivante di cui all'art. 28 del presente CCNL.

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

#### **2. Informazioni obbligatorie**

Le ApL hanno l'obbligo di fornire informazione, alla mail dedicata comunicata ad Ebitemp dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, della sottoscrizione dei contratti di somministrazione, presso il medesimo utilizzatore, di consistenza numerica pari o superiore a 15 lavoratori.

Tale informazione verrà fornita, tramite l'allegato n. 4, con cadenza bimestrale, entro le seguenti date: 15 gennaio, 15 marzo, 15 maggio, 15 luglio, 15 settembre e 15 novembre.

Tali informazioni contengono: numero dei lavoratori in missione, azienda utilizzatrice, CCNL applicato, luogo di lavoro (Regione, Provincia e Comune) e sede di lavoro, data inizio e fine missione.

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

### **Articolo 2 - Relazioni sindacali**

La disciplina applicabile alle lavoratrici e ai lavoratori in somministrazione è definita, oltre che dalla contrattazione nazionale di settore e, ove presente, dalla contrattazione applicata dall'azienda utilizzatrice, 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 aziendale finalizzata, ove ne ricorrano le condizioni, ad integrare ed adattare le regole contrattuali alle esigenze delle organizzazioni aziendali e dei lavoratori.

#### **Articolo 2-ter – Relazioni Sindacali Territoriali (CSMT)**

1. Al fine di definire un quadro normativo certo ed esigibile di tale ambito contrattuale si precisa che sono ad esso demandate le seguenti materie:

- a) informazioni di settore per le materie di rispettiva competenza;
- b) promozione di opportune interlocuzioni con gli Enti Locali competenti, anche definendo e sottoscrivendo eventuali intese che prevedano l'utilizzo di risorse Forma.Temp;
- c) rafforzamento del ruolo delle Commissioni Sindacali 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, Val 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 ISOLE: 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 confronto a livello territoriale in merito alle seguenti materie:
- a) esiti occupazionali derivanti dall'attività di formazione professionale e del diritto mirato;
  - b) apprendistato e formazione continua;
  - c) monitoraggio su interlocuzione tra OO.SS. regionali e/o territoriali e singola ApL per l'attivazione della procedura di ricollocazione (PDR);
  - d) accordi istituzionali stipulati nell'ambito del livello territoriale di competenza che prevedano l'utilizzo di risorse Forma.Temp;
  - e) accordi di produttività stipulati in conformità con l'Accordo Interconfederale;
  - f) azioni di sistema;
  - g) fabbisogni formativi territoriali evidenziati dalle Parti a livello regionale;
  - h) diritti di informazione di cui all' articolo 1, comma 2, del CCNL;
  - i) politiche di genere;
  - j) quanto previsto dall'art. 2-quater, comma 2, punto VII;
  - k) ulteriori attività definite dalle Parti mediante intese.

### **Articolo 2-quater - Relazioni sindacali aziendali**

1. Le relazioni sindacali aziendali promuovono, sostengono e tutelano i lavoratori ed il lavoro in somministrazione, nel rispetto della procedura individuata esclusivamente dal presente articolo che individua il quadro di regole volte a disciplinare il corretto esercizio delle attribuzioni di ciascun soggetto titolato, delle relative tempistiche e delle materie demandate alle relazioni sindacali aziendali.

I. Le relazioni sindacali aziendali, intese con riferimento alla singola Agenzia per il Lavoro, ovvero a più Agenzie per il Lavoro operanti presso il medesimo utilizzatore, hanno ad oggetto le seguenti materie:

- a) Tematiche relative all'esercizio dell'attività sindacale;
- b) Tematiche inerenti al rapporto ed alle condizioni di lavoro in missione e/o in disponibilità;
- c) Tematiche relative alla continuità occupazionale in somministrazione;
- d) Tematiche relative alle politiche di genere;
- e) Definizione degli incentivi (Ebitemp) aziendali alle ApL demandate dall'art. 28 del presente CCNL alla contrattazione Aziendale;
- f) Procedura di ricollocazione plurima di cui all'art. 25-ter.

L'elencazione di cui al presente comma ha natura tassativa ed è preclusa l'interpretazione in via analogica e/o estensiva.

II. 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) Procedura di ricollocazione (art. 25);
- b) Formazione (art.11);
- c) Assegno di Integrazione Salariale (AIS);
- d) Monte ore garantito (art. 51, lettera B, e allegato n. 5)

#### **2. Procedura di confronto**

I. L'Agenzia per il Lavoro o l'Organizzazione Sindacale/le RSA/RSU formulano richiesta scritta di incontro contenente l'indicazione esplicita della materia che si intende trattare ed il relativo riferimento normativo di cui all'elenco contenuto al punto 1, comma I, del presente articolo. Tale comunicazione va inviata al referente territoriale dell'ApL/OO.SS. di cui al punto 3 del presente articolo. In questa fase della procedura è escluso il coinvolgimento dell'utilizzatore.

II. L'Agenzia per il Lavoro o le OO.SS. forniscono riscontro alla 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.

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

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

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

VI. 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.

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

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

### 3. Elenco dei referenti

I. 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 Ebitemp i nominativi dei soggetti abilitati (referenti sindacali territoriali).

II. Agli incontri partecipano tassativamente gli interlocutori previamente individuati da ciascuna delle Parti coinvolte come presenti sul sito di Ebitemp, intendendosi escluso ogni coinvolgimento di altro interlocutore terzo.

### 4. Monitoraggio e adeguamento della disciplina

La Commissione Paritetica, oltre a svolgere un'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 lo sviluppo della conoscenza condivisa della presente procedura e delle relative disposizioni contrattuali oltreché 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 il diritto 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 si articola, 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;
- e) Commissione Prestazioni;
- f) Commissione Nazionale Paritetica in materia di formazione.

2. Le Commissioni Nazionali sono composte ciascuna da sei membri effettivi, dei quali tre sono designati da Assosomm e tre da FeLSA CISL, NIdiL CGIL, UILTemp. La Commissione Nazionale in materia di formazione è composta da dodici membri effettivi, dei quali sei designati da Assosomm e sei da FeLSA CISL, NIdiL CGIL, UILTemp. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

3. Le Commissioni Nazionali hanno sede presso Ebitemp che ne curerà la segreteria tecnica e ne sosterrà i relativi costi di gestione, compresi i rimborsi delle spese sostenute dai componenti dei predetti organismi e, ove previsti, i compensi spettanti agli stessi.

Gli incontri si effettuano di norma mensilmente, ad eccezione della Commissione Prestazioni che si riunisce settimanalmente e comunque entro 20 giorni dalla richiesta di una delle Parti.

Le modalità di funzionamento di ciascuna Commissione sono definite dal regolamento generale (allegato n. 6) e dagli specifici regolamenti adottati dalle Commissioni stesse.

## **Articolo 4 - Commissione Paritetica**

La Commissione Paritetica Nazionale svolge le seguenti funzioni:

- di garanzia del rispetto delle intese intercorse tra le Parti;
- di istruzione e proposta alle Parti Sociali di eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti del CCNL;
- di valutazione delle inadempienze contrattuali;
- di esame, con le modalità e le procedure del presente CCNL previste in sede di costituzione, delle controversie di interpretazione e di applicazione di specifici istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità applicative, delle procedure e delle tempistiche previste dal contratto;

- di revisione e/o aggiornamento, in funzione dell'evoluzione del mercato del lavoro, delle esigenze dei lavoratori e del ruolo della bilateralità, delle attività di Ebitemp di cui all'art.10, paragrafo EBITEMP, punto 2.

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

### **Norma di interpretazione autentica**

I verbali della Commissione Paritetica Nazionale integrano ed interpretano le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale e degli accordi tra le Parti, ivi compresi i verbali già sottoscritti non caducati dalla sopravvenuta normazione contrattuale.

## **Articolo 5 - Commissione Osservatorio e Comunicazione**

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

2. A tal fine l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa 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 dinamiche di interesse del settore, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando e/o promuovendo indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni volte a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'articolo 1 del presente CCNL;
- b) elabora analisi ed individua esigenze, anche provenienti dalle Commissioni Sindacali Macro Territoriali di cui al precedente articolo 2-bis 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 la stipula di convenzioni con gli Enti destinatari per Legge delle comunicazioni a carico delle Agenzie (Centri per l'Impiego, Inail, Inps, Ministero del Lavoro, Regioni, ecc.);
- d) elabora i predetti dati, anche in forma disaggregata per territorio (Regione e/o Provincia) e realizza semestralmente schede analitiche di settore utilizzate per la diffusione delle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, lett. a), del presente CCNL.

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

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

- a) in ordine alla funzione di politica attiva del lavoro in somministrazione, con particolare attenzione ai positivi effetti dell'istituto in termini di creazione di posti di lavoro e 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 ed ai vantaggi per le aziende e il Sistema Paese della flessibilità normata, contrattata e fondata sul lavoro dipendente;
- c) relativamente all'efficacia dell'istituto in termini di promozione del lavoro regolare, con particolare attenzione agli effetti sortiti nelle aree e nei settori maggiormente interessati dal fenomeno dell'economia sommersa;
- d) sul welfare bilaterale di settore, composto dalle prestazioni contrattuali gestite da Ebitemp, le politiche attive e passive di Forma.Temp e la previdenza complementare di Fonte.

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

## **Articolo 6 - Commissione Pari Opportunità**

1. La Commissione Pari Opportunità costituisce lo strumento per favorire l'inclusione sociale, contrastare ogni forma di discriminazione sul lavoro, sostenere buone pratiche di gestione delle diversità economiche, sociali e culturali.

2. A tal fine la Commissione attua ogni utile 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) individua le iniziative in materia di orientamento e formazione professionale, al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro favorendo la diversificazione delle scelte lavorative;
- d) monitora gli interventi e le prestazioni contrattualmente previsti a sostegno della genitorialità;
- 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 2016 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 generali: a) individuazione di un luogo protetto tramite convenzione con strutture terze; b) contenuto dedicato nel modulo 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 e, laddove lo ritengano necessario, alle OO.SS. territoriali/RSA/RSU ove presenti.
4. In mancanza di Rappresentanze sindacali indicate al punto 3, i lavoratori possono segnalare la problematica riscontrata alla presente Commissione nelle modalità definite dalla Commissione stessa (allegato n. 1, modello D).
5. La Commissione:
  - a) formula proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori in somministrazione, sia generali da effettuare 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 Forma.Temp ed Ebitemp, idonei 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;
  - d) riceve le segnalazioni di cui ai commi 3 e 4 formulando proposte di possibili soluzioni anche attraverso un'interlocuzione con le parti interessate dalla problematica.

## **Articolo 8 - Commissione Prestazioni**

1. La Commissione costituisce lo strumento per l'approvazione delle richieste ed il monitoraggio di tutte le prestazioni previste dal presente CCNL.
2. La Commissione istruisce e propone alle Parti Sociali eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti delle prestazioni esistenti.
3. La Commissione valuta le richieste sulla base di una preistruttoria svolta dalla struttura di Ebitemp.

## **Articolo 9 - Bilateralità**

1. Le Parti riconoscono il valore della bilateralità quale strumento idoneo a perseguire sia lo sviluppo di un efficace sistema di Relazioni Industriali che il rispetto delle norme di Legge oltreché delle finalità da queste previste.
2. In coerenza con quanto previsto al comma precedente le Parti si danno reciprocamente atto che il sistema bilaterale nel settore della somministrazione di lavoro è fondato sui seguenti Enti: FORMA.TEMP, EBITEMP, FONDO DI SOLIDARIETA', FONTE.



### 3. Prestazioni

Le prestazioni presenti nel sistema bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che in funzione di specifici requisiti soggettivi definiti dalle Parti ha la possibilità, nei periodi di missione e nei periodi di non missione, di accedere gratuitamente a prestazioni di tutela, di sostegno o agevolazioni, così come definite nell'allegato n. 2.

### 3-bis. Incentivi

La bilateralità garantisce l'erogazione in favore delle Agenzie per il Lavoro delle misure incentivanti definite dalle Parti.

### 4. Sportelli Sindacali

Le pratiche di accesso a tutte le prestazioni bilaterali sono garantite dagli sportelli sindacali accreditati delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL secondo modalità definite dalle Parti.

Resta chiaramente salva la facoltà del lavoratore di avanzare richiesta di accesso alle prestazioni direttamente all'Ente competente.

Presso gli sportelli sindacali è possibile rilasciare al lavoratore l'attestazione per il bonus formativo di cui all'articolo 11-bis del presente CCNL.

### 5. Sportelli di Agenzia

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

6. Ai fini dell'attuazione delle misure di previdenza e di sostegno al reddito, Forma.Temp ed Ebitemp possono operare anche congiuntamente secondo le modalità definite dalle Parti.

7. Con separata intesa contrattuale le Parti disciplinano la razionalizzazione sia dei fondi di natura mutualistica di Forma.Temp, intervenendo sui flussi e sugli importi accantonati fermi restando gli obblighi di Legge e le attuali ripartizioni in conto azienda, che delle risorse Ebitemp.

## Articolo 10 - Enti Bilaterali

### FORMA.TEMP

In applicazione delle norme di Legge e delle disposizioni del presente CCNL in ordine alla formazione professionale, alla previdenza e al sostegno al reddito, opera il Fondo per la formazione e l'integrazione al reddito "Forma.Temp", di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 276/2003 s.m.i.

Gli interventi e le iniziative sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal presente CCNL. Il Fondo, per conseguire i propri scopi, si avvale delle risorse derivanti:

- a) dal contributo, a carico dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro, pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti (articolo 12, commi 1 e 2 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- b) di eventuali finanziamenti pubblici e privati;
- c) di eventuali proventi derivanti da iniziative sociali;
- d) di contributi previsti da contratti ed accordi collettivi;
- e) di eventuali interessi e proventi finanziari.

### EBITEMP

1. L'Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo, denominato "EBITEMP", opera nel settore delle Agenzie in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva e occupazionale e svolge la funzione di erogazione di un sistema di welfare gratuito per i lavoratori in somministrazione e di service degli istituti paritetici, sostenendone i relativi costi.

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

- a) la funzione di service degli istituti paritetici (osservatorio, comitati e commissioni), sostenendone i relativi costi;
- b) la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi;
- c) la garanzia per l'accesso al credito dei lavoratori in somministrazione attraverso la costituzione di un Fondo;
- d) misure di sostegno alla mobilità territoriale;
- e) misure di sostegno alla genitorialità, anche per via adottiva;

- f) misure di sostegno alla persona con invalidità al 100%;
- g) il sistema incentivante previsto dalle Parti Sociali finalizzato alla continuità occupazionale;
- h) misure di sostegno ai lavoratori in malattia, spese sanitarie e servizi di digital health, anche mediante convenzioni con soggetti terzi aventi requisiti di Legge. Con l'Intesa rimessa in allegato (allegato n. 15) sono definite le misure, le tempistiche di attuazione e sono individuate le apposite risorse economiche.
- i) misure di sostegno al diritto allo studio per i lavoratori in somministrazione o per i figli a carico;
- j) iniziative di comunicazione sul lavoro somministrato, sul suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e sulle opportunità offerte ai lavoratori in somministrazione;
- k) la gestione della mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori in somministrazione;
- l) eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore;
- m) la gestione dell'Accordo di settore sulla rappresentanza;
- n) implementazione e gestione del Sistema Informatico gestito da Ebitemp di cui all'articolo 53 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:

- a) dal versamento da parte delle APL della contribuzione pari allo 0,20% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto di prestazioni a tempo determinato;
- b) dal versamento da parte delle APL della contribuzione pari allo 0,30% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto di prestazioni a tempo indeterminato;
- c) da eventuali proventi pubblici e privati;
- d) da eventuali proventi derivanti da iniziative sociali;
- e) da eventuali risorse individuate dalla contrattazione collettiva.

Tali risorse sono destinate all'effettuazione delle prestazioni, individuate nel presente articolo, al netto dei costi di gestione dell'Ente e con evidenza 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 Forma.Temp per l'attuazione di misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, secondo quanto stabilito da apposite intese definite dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

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

- a) Incremento del 20% di tutte le prestazioni con indennità forfettarie e massimali;
- b) definizione delle seguenti nuove prestazioni:
  - contributo post-maternità lavoratrice in procedura di ricollocazione (articolo 25) o in disponibilità (articolo 32);
  - materiale didattico per figli iscritti a scuola materna;
  - rimborso spese trasporto extraurbano per discenti corsi Forma.Temp oltre le 200 ore;
  - contributo per spese rinnovo permesso di soggiorno;
  - prestazioni per persone vittime di violenza e molestie sessuali.
- c) revisione mobilità territoriale secondo i seguenti principi:
  - fondo a capienza di 4 milioni di euro;
  - ripartizione: 80% del fondo in conto agenzia e 20% in un fondo mutualistico;
  - nuovo fondo a capienza pari a 2 milioni di euro per la prestazione di mobilità territoriale a beneficio dei lavoratori in procedura di ricollocazione (articolo 25 e articolo 25-ter).
- d) revisione della disciplina della prestazione "Prestiti personali".

## **FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE ALTERNATIVO DI SETTORE (FSBS)**

1. In attuazione delle finalità previste dalla Legge n. 92/2012 (art. 3), dal D.Lgs. n. 148/2015 (art. 27) e dal D.Lgs. n. 4/2019 (art. 22, comma 6), convertito con modificazioni in L. 26/2019 e successive integrazioni/modificazioni, in ordine alla tutela reddituale dei lavoratori, somministrati sia in costanza di rapporto di lavoro che in caso di cessazione del medesimo, è istituito con Accordo delle Parti del 09.12.2014 presso il Fondo "FORMA.TEMP" il Fondo di Solidarietà Bilaterale alternativo (di seguito FSBS) per i lavoratori in somministrazione.

2. Si intendono integralmente richiamati, oltre le disposizioni di cui al comma 1, gli Accordi istitutivi e regolatori in materia intervenuti tra le Parti in data:

- 10.09.2013;
- 27.02.2014;
- 09.12.2014;
- 05.03.2015;
- 25.11.2015;
- 21.12.2018;
- 02.07.2019 (allegati 12 e 13);
- 15.03.2022;
- 03.05.2022;
- 03.02.2025 (allegato 11-bis).

3. Con il DM n. 89581 del 17.04.2015 e con il DIM n. 95074 del 29.04.2016 sono stati determinati:

- a) i requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione del Fondo (Comitato di gestione e controllo);
- b) i criteri e requisiti per la contabilità del Fondo;
- c) le modalità di controllo sulla loro corretta gestione e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni.

4. La contribuzione al Fondo è determinata secondo le disposizioni previste dall'Accordo del 3 febbraio 2025 (allegato 11-bis).

#### 5. Prestazioni, principi generali

Si definiscono nei commi che seguono, come principi generali e in attuazione delle previsioni normative e pattizie sopracitate, le prestazioni erogate dal FSBS.

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

#### 6. Prestazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro: Sostegno al Reddito (SaR).

Allo scopo di favorire ed implementare ulteriormente il vigente sistema di welfare e di sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione si prevedono le seguenti misure economiche:

- a) Ai lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni e precedentemente assunti dalle Agenzie con contratti di lavoro in somministrazione, sia a tempo indeterminato anche in apprendistato che determinato, pari ad almeno 110 giornate nell'arco degli ultimi 12 mesi viene riconosciuto un sostegno al reddito una tantum di 1.000 euro al lordo delle imposte previste dalla Legge a carico del FSBS;
- b) Ai lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni e precedentemente assunti dalle Agenzie con contratti di lavoro in somministrazione, sia a tempo indeterminato anche in apprendistato che determinato, pari ad almeno 90 giornate nell'arco degli ultimi 12 mesi viene riconosciuto un sostegno al reddito una tantum di 780 euro al lordo delle imposte previste dalla Legge a carico FSBS.

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

#### 7. Prestazioni in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa: Assegno di Integrazione Salariale (AIS)

Il Fondo riconosce ai lavoratori in somministrazione, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa considerate in relazione all'impresa utilizzatrice, nonché in caso di attivazione da parte della medesima di un qualsivoglia strumento di ammortizzazione sociale per i dipendenti diretti, un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale di durata massima pari alla durata residua del contratto di somministrazione stipulato tra Agenzia e impresa utilizzatrice, ovvero commisurato alla minore durata prevista dall'ammortizzatore sociale attivato dall'impresa utilizzatrice.

Tale prestazione viene riconosciuta nella misura dell'80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore, così come risultante dall'ultimo cedolino emesso dall'Agenzia prima della data di riduzione o sospensione dall'attività lavorativa, compresa la contribuzione previdenziale correlata riferita al 100% dell'ultima retribuzione utile corrisposta, ed in ogni caso nei limiti dei massimali stabiliti annualmente dall'INPS per i trattamenti di integrazione salariale, in conformità alle previsioni dell'Accordo del 2 luglio 2019.

La prestazione, anticipata al lavoratore dall'Agenzia, viene rimborsata integralmente dal Fondo. Possono usufruire del trattamento di integrazione salariale anche i lavoratori operanti nei settori dove è previsto il ricorso a tale istituto in caso di avverse condizioni meteorologiche, anche nei casi in cui nelle unità produttive dell'azienda utilizzatrice operino solo lavoratori somministrati.

#### 7-bis Indennità di Mancato Avviamento (IMA)

L'indennità di mancato avviamento (c.d. IMA) prevista in favore dei lavoratori diretti impiegati nel settore portuale è corrisposta dal Fondo ai lavoratori somministrati, in caso di riduzione/sospensione del rapporto di lavoro, impiegati nella medesima azienda/unità produttiva e per le medesime giornate di mancato avviamento previste per i lavoratori alle dirette dipendenze delle aziende utilizzatrici. Restano fermi i limiti di durata massima di cui al D.Lgs. n. 148/2015.

Con specifici Accordi - sottoscritti dalle Parti il 21 dicembre 2018 e il 3 maggio 2022 e riportati negli allegati n. 11 e n. 11-ter - sono disciplinate le modalità con le quali il Fondo riconosce la prestazione di Assegno di Integrazione Salariale (c.d. "AIS") ai lavoratori somministrati che non siano stati avviati al lavoro in base alle effettive richieste di somministrazione certificate dalle aziende utilizzatrici, con la supervisione dell'Autorità di Sistema Portuale, anche in assenza della sospensione in atto per i lavoratori portuali diretti.

Le Parti si riservano di intervenire sulla materia in relazione all'effettivo andamento dell'ammortizzatore.

#### 8. Prestazione in caso di procedura di ricollocazione lavoratori a tempo indeterminato, rinvio.

In caso di attivazione della procedura per ricollocazione lavoratori a tempo indeterminato, di cui all'articolo 25 del presente CCNL, il FSBS interviene integrando il compenso erogato al lavoratore, secondo la modulazione individuata dal comma 3 del medesimo articolo 25.

#### 9. Altre prestazioni

Le Parti si impegnano a valutare, previo adeguato studio di fattibilità da parte di Forma.Temp e del Fondo di Solidarietà, ulteriori possibili misure di intervento da definire mediante appositi accordi contrattuali.

#### **FONTE**

1. Le Parti convengono sul rafforzamento e sul rilancio della previdenza integrativa per i lavoratori in somministrazione.  
2. Le Parti concordano che la bilateralità di settore, a valere sulle risorse stabilite tramite Intesa del 03/02/2015 ed il relativo allegato del 13/06/2016, interviene a finanziare le posizioni individuali dei lavoratori nella seguente misura:

- a) Per tutti i lavoratori somministrati sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato:
  1. 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) escluso il contributo versato a titolo TFR;
  2. un contributo integrativo pari a quanto versato in forza del precedente punto a) per l'intero periodo lavorato.
- b) Per i lavoratori a tempo determinato con durata complessiva di missioni nell'anno solare fino a 334 giorni è previsto un contributo pari a 320 euro. Lo stesso contributo è erogato su richiesta ai fruitori del diritto mirato che abbiano già aderito alla previdenza complementare Fonte in costanza di missione.
- c) Per i lavoratori somministrati a tempo indeterminato che si trovano in disponibilità, la bilateralità interverrà a finanziare la predetta contribuzione 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 missione di lavoro.
- d) Per i lavoratori che aderiscono con il meccanismo del silenzio assenso, 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, stabilita da Fon.Te., è a carico della bilateralità di settore.

3. Il calcolo del contributo aggiuntivo ed il relativo versamento sulla posizione individuale dell'aderente vengono effettuati da Ebitemp al termine di ciascun anno solare o al momento dell'eventuale uscita dal Fondo Fon.Te.

4. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 8, comma 2, del D. Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 così come modificato dalla Legge 4 agosto 2017, n. 124, si conviene sulla facoltà del lavoratore di aderire al Fondo negoziale di previdenza complementare individuato in Fon.Te., 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 di cui ai commi che precedono operano in conformità con le previsioni statutarie di Fon.Te.

**Nota a verbale:** Le Parti si danno reciprocamente atto 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 apportarvi eventuali correttivi.

## Articolo 10-bis - Revisione dell'utilizzo delle risorse Forma.Temp

1. In attuazione dell'art. 12, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 276/2003 che dispone, tra gli altri, l'utilizzo congiunto, sostitutivo o integrativo delle risorse di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo, le Parti convengono, avuto riguardo alla necessità di rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro in evoluzione che richiede un adeguamento delle competenze dei candidati a missione e dei lavoratori assunti sia a tempo determinato che indeterminato, sulle seguenti modalità di utilizzo delle predette risorse, intese sia in termini di fondi residui che di flusso, allocate sui conti formazione della singola Agenzia per il Lavoro:

a) fino all'80% delle risorse generate dalla contribuzione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato è destinato a misure riguardanti i candidati a missione e lavoratori in missione, inclusi i soggetti di cui agli artt. 11-ter, 11-quater e 11-quinquies;

b) almeno il 20% delle risorse generate dalla contribuzione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato è destinato al finanziamento delle attività formative dei lavoratori a tempo indeterminato e in apprendistato nonché al finanziamento delle misure previste dalle procedure di ricollocazione (art. 25 e seguenti). In caso di insufficienza delle risorse di cui alla presente lettera b) l'Agenzia per il Lavoro può utilizzare le risorse di cui alla lettera a).

2. Ai fini bilancistici e di rendicontazione di Forma.Temp, la sussistenza della 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 on the job, si applicano anche nella fattispecie di cui al comma 1, lettera a), fatto salvo l'impiego delle risorse per i soggetti di cui agli artt. 11-ter, 11-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 quadro delle politiche formative della categoria delle Agenzie per il Lavoro, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente, nelle more dell'entrata in vigore della nuova regolamentazione di cui al Decreto ministeriale n. 115 del 9 luglio 2024 relativo alla disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze. Le Parti si danno atto che il Fondo per la formazione professionale dei prestatori di lavoro in somministrazione è destinato a finanziare iniziative formative mirate all'adeguamento ed all'implementazione dei contenuti professionali dei lavoratori in somministrazione al fine di accrescerne le opportunità occupazionali e le capacità di adattamento ai contesti produttivi ed organizzativi delle imprese utilizzatrici, anche con processi e metodologie innovativi da attuarsi in raccordo con le iniziative formative nazionali e regionali. Le iniziative di formazione da attuare con le risorse del Fondo di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 276/2003 dovranno realizzarsi coerentemente agli obiettivi così definiti secondo i seguenti modelli:

### 2. *Formazione dei lavoratori assunti a tempo determinato (TD) e candidati a missione*

#### Formazione di Base

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

- almeno il 25% delle risorse, alla sicurezza sul lavoro, generale e specifica, in conformità all'Accordo Quadro Stato/Regioni;
- massimo il 75% delle risorse destinate a tematiche trasversali e per l'organizzazione di corsi di formazione base anche all'estero, in particolare legati alla lingua italiana ed educazione civica e cultura italiana.

Ferma restando la compatibilità con la sopravvenuta normativa in materia di IVC – Individuazione, validazione e certificazione delle competenze, si ampliano le tipologie di moduli finanziabili compatibilmente col principio di qualità della formazione. Si prevedono nuovi moduli formativi:

- a) Green jobs attitudes: formazione che sviluppa comportamenti responsabili verso le tematiche della sostenibilità;
- b) Cultura dell'inclusione e dell'integrazione nei contesti lavorativi;
- c) Consentire formazione di base all'estero, soprattutto sulla lingua e cultura italiana, finanziata con i fondi tempo indeterminato seguendo le regole attuali della formazione base nell'ambito dei progetti di cui all'art. 11-quater;
- d) Soft skills.

#### Formazione "On The Job"

La formazione On The Job è finalizzata a raccordare la qualificazione professionale del lavoratore con esigenze specifiche collegate all'espletamento delle mansioni nel contesto produttivo/organizzativo di riferimento. Tali iniziative possono realizzarsi in presenza di contratto di somministrazione mediante interventi presso l'azienda utilizzatrice da realizzarsi con l'affiancamento di un tutor. Tali iniziative, poiché ancorate a bisogni di formazione emersi a fronte di esigenze delle imprese utilizzatrici, hanno quale loro peculiarità la brevità e l'immediatezza e, pertanto, andranno previste specifiche

modalità di accesso a tali iniziative. In particolare, la formazione OTJ è ammessa ogniqualvolta vi sia un cambiamento di processi produttivi o la necessità di adeguare le competenze dei lavoratori.

In merito all'erogazione della formazione OTJ, ferma restando l'importanza di svolgere la formazione OTJ in modalità continuativa in presenza, soprattutto nel caso di prima assegnazione o erogazione, la Commissione Nazionale Paritetica Formazione definisce, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, nuove modalità di erogazione (non continuativa e smart working) in funzione dell'esigenze dei lavoratori e della tipologia di organizzazione aziendale adottata nelle aziende utilizzatrici.

#### Formazione Professionale

La formazione professionale comprende tutte le iniziative formative volte all'acquisizione di nuove qualificazioni professionali emerse dall'analisi dei fabbisogni del settore. Trattandosi di interventi volti a realizzare l'acquisizione di nuove o specifiche professionalità, a tali iniziative possono accedere i soggetti che le ApL hanno selezionato, ivi compresi i lavoratori non ancora avviati ad alcuna missione. Sono ricompresi in questo ambito interventi formativi volti, in primo luogo, a calarsi ed adattarsi tempestivamente in differenti contesti produttivi ed organizzativi quali quelli delle diverse imprese utilizzatrici. Le iniziative formative realizzate nell'ambito del quadro di politiche così definito hanno il fine di garantire la trasversalità e la trasferibilità delle conoscenze e delle abilità acquisite. A tal fine saranno previsti percorsi di formazione ed accompagnamento che facciano riferimento ad ampi modelli organizzativi, tecnologici ed operativi. Le iniziative formative contengono obbligatoriamente un modulo sui diritti e doveri dei lavoratori in somministrazione, che sarà affidato nell'esecuzione a docenti di espressione dei sindacati dei lavoratori, 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 dei candidati a missione, la durata massima dei progetti di formazione professionale è di 250 ore. Tale durata è derogabile con accordo sindacale.

#### Placement

1. Al fine del riconoscimento in sede di rendicontazione del finanziamento relativo alle presenti attività formative, è prevista una media annuale di placement per ApL di almeno il 35% del numero degli allievi coinvolti nelle suddette attività. Il placement si intende raggiunto in caso di assunzione in somministrazione full time equivalent della durata di 10 giorni lavorativi, anche sommando più missioni, entro 180 giorni dalla fine del corso.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2027 il placement si intende raggiunto in caso di assunzione in somministrazione full time equivalent della durata di 12 giorni lavorativi, anche sommando più missioni, entro 180 giorni dalla fine del corso.
3. È vietata la certificazione del placement mediante impiego presso gli Enti di formazione.
4. Esenzione dal placement: la disabilità 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 derogabile 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 delle competenze professionali e l'acquisizione di competenze specialistiche quindi, attraverso la progettazione di percorsi di sviluppo professionale. I corsi per la riqualificazione professionale sono destinati ai lavoratori per i quali risulti attiva la procedura di ricollocazione e possono essere oggetto di Accordo tra le Agenzie e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e coinvolgere più lavoratori sul medesimo percorso formativo.

##### Qualificazione professionale in affiancamento

La formazione è finalizzata a raccordare la qualificazione professionale del lavoratore con esigenze specifiche collegate all'espletamento delle mansioni nel contesto organizzativo/produttivo di riferimento. Tali iniziative possono realizzarsi, in presenza di contratto di somministrazione mediante interventi presso l'utilizzatore, e poiché ancorate a bisogni di formazione emersi a fronte di esigenze degli utilizzatori, hanno quale loro peculiarità la brevità e l'immediatezza.

In particolare, la qualificazione professionale in affiancamento è ammessa ogniqualvolta vi sia un cambiamento di processi produttivi o la necessità di adeguare le competenze dei lavoratori.

In merito all'erogazione della qualificazione professionale in affiancamento, ferma restando l'importanza di svolgere la qualificazione professionale in affiancamento in modalità continuativa in presenza, soprattutto nel caso di prima assegnazione o erogazione, la Commissione Nazionale Paritetica Formazione definisce, entro 30 giorni dalla

sottoscrizione del presente Accordo, nuove modalità di erogazione (non continuativa e smart working) in funzione dell'esigenze dei lavoratori e della tipologia di organizzazione aziendale adottata nelle aziende utilizzatrici.

#### 4. Modalità di svolgimento delle attività formative

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

- 48 ore settimanali;
- 9 ore giornaliere.

In ogni caso non può essere superato il limite dell'orario normale contrattuale, qualora sia inferiore a 40 ore settimanali, per più di 8 ore settimanali. Le attività formative tradizionali vanno svolte nell'arco giornaliero temporale tra le ore 7,00 e le ore 23,00 ad eccezione della FAD asincrona e dell'OTJ e della qualificazione professionale in affiancamento.

#### A. FAD sincrona

1. Con riferimento alla modalità di erogazione a distanza sincrona, è possibile svolgere tutte le ore di corso in detta modalità a patto che gli obiettivi formativi ed i risultati attesi di apprendimento lo consentano.
2. Qualora il progetto formativo venga svolto prevalentemente in aula fisica, anche la docenza sindacale dovrà essere erogata in presenza.

#### B. Principi generali in materia FAD asincrona

1. Relativamente alla Formazione a Distanza asincrona (FaD) le Parti, nel condividere che detta modalità di erogazione può rappresentare una opportunità per qualificare le lavoratrici e i lavoratori del settore della somministrazione, soprattutto per la flessibilità di fruizione che la caratterizza, ritengono necessario implementare la disciplina esistente.
2. Le Parti condividono, inoltre, l'opportunità di:
  - valutare e analizzare i costi standard delle ore di corso erogate in modalità FaD asincrona anche in comparazione con quanto previsto dalla disciplina di altri Fondi di formazione;
  - individuare modalità operative volte ad assicurare la verifica e l'effettiva tracciabilità dei corsi.
3. Nei progetti erogati in FaD asincrona - rivolti a lavoratori con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato in cui vi sia la piena volontarietà della frequenza al percorso formativo da parte del lavoratore, viene eliminato il vincolo del cumulo delle ore di lavoro e formazione e cumulo delle ore di formazione erogate in FaD. La volontarietà è documentabile con autodichiarazione sottoscritta da parte del lavoratore.
4. L'esito dei singoli progetti erogati in modalità FaD asincrona sarà oggetto di monitoraggio da parte delle Agenzie per il Lavoro con le OO.SS.

#### FAD asincrona tramite accordo sindacale

1. I percorsi formativi possono essere realizzati anche con la metodologia di FAD asincrona al massimo per il 50% delle attività professionalizzanti, derogabili tramite Accordo Sindacale. A seguito di trasmissione dell'Accordo da parte dell'ApL, da stipularsi entro 15 giorni dalla richiesta di incontro.
2. La Commissione Paritetica Nazionale in materia di formazione predispone un format di Accordo contenente i seguenti elementi essenziali: indicazione del titolo del corso e durata, eventuale incentivo economico per i candidati/lavoratori che frequentino il corso (possibilità di cumulo dell'incentivo nel caso di frequenza di più corsi), monitoraggio (allegato n. 17).

#### FAD asincrona tramite informativa alle Organizzazioni Sindacali

1. In aggiunta al dettato di cui al paragrafo che precede, al punto 4, le Parti concordano che, per l'attivazione della modalità in FAD asincrona, in luogo dell'Accordo Sindacale, è possibile inviare alle OO.SS. nazionali una dettagliata informativa contenente i seguenti requisiti:

- moduli della durata minima di 8 ore;
- contenuto formativo;
- riconoscimento dell'indennità di frequenza;
- obbligo di test preliminare per la determinazione del livello iniziale per alcuni percorsi formativi (es. lingue, informatica ecc.);
- obbligo di test finale per valutare le competenze acquisite e valutazione di gradimento;
- obbligo da parte delle APL del rilascio del digital badge o di un attestato delle competenze acquisite, per ciascun corso frequentato e superato dai discenti;
- durata dei progetti non superiore a 12 mesi.

È rimesso in allegato (allegato n. 16) un format di informativa.

2. Le OO.SS. nazionali possono, entro 3 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 assenso rispetto all'informativa ricevuta. Conseguentemente l'Agenzia per il Lavoro può procedere all'attivazione e all'erogazione del progetto in FaD asincrona.

#### 5. Progetti speciali

Le Parti stipulanti la presente Intesa e le Agenzie possono confrontarsi in sede territoriale allo scopo di comprendere le esigenze e i fabbisogni formativi, utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio Nazionale, nonché quelli offerti da istituzioni regionali e locali.

I progetti formativi eventualmente individuati e concordati tra le Parti a livello territoriale nell'ambito delle CSMT, sono classificati quali progetti di particolare rilevanza.

### **Articolo 11 - bis: Formazione Continua Permanente**

Le Parti condividono la necessità di rivedere la disciplina della Formazione Continua e Permanente sulla base dei principi e secondo le modalità individuate dall'Accordo allegato (allegato n. 18).

#### **Articolo 11 - ter: Form.Integra**

1. Avuto riguardo al valore sociale delle misure contenute nelle diverse Intese sottoscritte dalle Parti in favore dei soggetti titolari di protezione internazionale (status di rifugiato e protezione sussidiaria), protezione temporanea, protezione speciale e richiedenti asilo, si conviene di rendere strutturali tali Accordi recanti misure di sostegno ed assistenza, accompagnate da percorsi formativi base e professionale secondo i seguenti principi:

- a) formazione sia base che professionale posta a carico dei fondi formazione a tempo indeterminato in conto Agenzia;
- b) definizione di misure che assicurino l'erogazione della formazione professionale in misura adeguata ai soggetti rifugiati già impiegati in formazione Base che abbiano raggiunto un adeguato livello di lingua italiana.
- c) possibilità di svolgere il percorso formativo anche in aule miste.

2. Alla Commissione Paritetica Nazionale è demandata la declinazione delle Intese 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 a TI in conto azienda, 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 per ApL del 100% nell'arco di dodici mesi del numero degli allievi che hanno completato il percorso formativo secondo le regole del Fondo, previo 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 nelle scuole", finanziato con il fondo a tempo indeterminato, conto azienda, di durata minima pari a due ore e con la possibilità di partecipazione fino a 30 allievi per classe.

#### **Articolo 11 - sexies: Procedimento sanzionatorio**

Le modalità di revisione del procedimento sanzionatorio sono declinate 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 funzione propositiva e di analisi nei confronti delle Parti e del CdA di Forma.Temp, in merito alle seguenti tematiche:

- problematiche normative e contrattuali in materia di formazione;
- definizione delle informazioni che Forma.Temp e l'Osservatorio forniranno alle CSMT;
- razionalizzazione e semplificazione degli adempimenti e delle attività legate alle misure previste da Forma.Temp;
- revisione del procedimento sanzionatorio.

#### **Articolo 11 - octies: Docenze sindacali**

1. Nel caso di inadempimenti da parte del docente sindacale verso gli obblighi previsti dal Fondo, ivi compresa la rilevazione delle presenze, viene esclusa ogni eventuale sanzione a carico dell'ApL.
2. In caso di annullamento della docenza sindacale nelle 24 ore antecedenti l'orario previsto per l'inizio dello svolgimento 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 condividono l'opportunità di prevedere attività formative e misure di sostegno e assistenza a beneficio dei lavoratori in condizioni di sfruttamento lavorativo ai sensi della Legge n. 199 del 2016.
2. Alla Commissione Paritetica Nazionale è demandata la definizione dei profili applicativi e di finanziamento dell'istituto.

#### **Articolo 11 - decem: Misure di tutela per le donne vittime di violenza sui luoghi di lavoro**

1. Le Parti condividono l'opportunità di prevedere attività formative e misure di sostegno e assistenza a beneficio dei lavoratori in condizioni di sfruttamento lavorativo ai sensi della Legge n. 4 del 2021.
2. Alla Commissione Paritetica Nazionale è demandata la definizione dei profili applicativi e di finanziamento dell'istituto.

#### **Articolo 11 - undecim: Formazione lavoratori TI part-time verticale ciclico**

Ai lavoratori con contratto part-time verticale (quindi con periodi contrattuali cd. "ON" e periodi contrattuali cd. "OFF"), è riconosciuta, in accordo con l'Agenzia per il Lavoro, la possibilità di svolgere nei periodi cd. "OFF" corsi di Qualificazione Professionale di cui al precedente art. 11, punto 3, con la possibilità di prevedere una indennità di frequenza.

#### **Articolo 11 - duodecim: Indennità di frequenza**

Le Parti condividono di adeguare l'indennità di frequenza prevista per le attività formative finanziate da Forma.Temp ad un importo pari a 4,50 euro/ora.

#### **Articolo 12 - Diritto mirato a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale**

1. Le Parti, nel condividere la necessità di individuare nuove modalità atte a favorire su larga scala lo sviluppo di un sistema formativo che implementi le capacità e le conoscenze dei lavoratori somministrati lungo tutto il percorso della loro vita lavorativa, convengono di introdurre il diritto da parte dei lavoratori ad accedere a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale nei termini e con le modalità di cui al presente articolo.

##### **2. Platea**

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

- ai lavoratori che abbiano maturato almeno 45 giornate di lavoro in somministrazione negli ultimi 12 mesi;
- ai lavoratori disoccupati al termine della procedura di ricollocazione di cui all'art. 25 del presente CCNL.

### 3. Modalità di esercizio del diritto mirato

Le Parti convengono su una semplificazione della procedura gestionale ed attuativa del Diritto Mirato, attraverso una riduzione dei moduli formativi, nonché nelle ulteriori modalità e specificazioni determinate.

Il lavoratore disoccupato in possesso dei suddetti requisiti e che intenda esercitare il diritto mirato di cui al presente articolo può scegliere l'ApL alla quale rivolgersi sulla 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 misura non superiore a una volta ogni 12 mesi dalla precedente presa in carico.

Una volta che il lavoratore ha individuato l'APL presso la quale intende attivare il suo diritto, riceve dalla stessa una dichiarazione di presa in carico.

Gli sportelli sindacali possono svolgere attività di consulenza e/o assistenza per i lavoratori in merito alle procedure di attivazione della misura, che resta comunque in capo all'ApL individuata dal lavoratore, anche sulla base di apposita modulistica predisposta dalla bilateralità.

### 4. 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 tali da garantire in ogni momento la visibilità agli utenti dell'offerta formativa proposta anche mediante apposita evidenza della stessa sui siti della singola Agenzia e/o dell'Associazione di categoria di appartenenza o di Forma.Temp

L'attività formativa è definita dall'ApL sulla base delle risultanze dell'attività di orientamento e bilancio di competenze e condivisa con il lavoratore.

L'offerta formativa può essere aggiornata anche quotidianamente.

### 5. Contenuti ed attività

L'esercizio del diritto si articola attraverso:

- a) la presa in carico del lavoratore disoccupato da parte dell'ApL scelta dallo stesso la quale è tenuta ad avviare la misura che deve concludersi entro 12 mesi dalla presa in carico;
- b) attività di orientamento;
- c) condivisione con il lavoratore di un possibile percorso di formazione professionale condiviso dall'ApL;
- d) il limite minimo di durata previsto per ogni percorso è pari a 30 ore, ad eccezione dei percorsi che prevedono l'acquisizione di patentini di mestiere e HACCP.

### 6. Placement

La formazione professionale di cui al comma 5, lettera c), rientra nel regime speciale del placement pari al 16%.

## **Articolo 12-bis - Crisi Aziendali**

In considerazione del mutevole scenario economico che sta determinando l'insorgere di situazioni di crisi aziendale, le Parti si impegnano a promuovere, a valere sui conti azienda delle Agenzie, nel rispetto delle modalità di gestione del Fondo e ottemperando al divieto di doppio finanziamento, iniziative di cofinanziamento di misure pubbliche che prevedano azioni specifiche di politica 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, le Parti condividono l'importanza di interventi coerenti ed integrati con i Servizi Pubblici per l'Impiego (Centri per l'impiego) promuovendo, anche a livello territoriale, specifiche intese sulle Politiche Attive.

## **Articolo 14 - Disposizioni in materia di Welfare**

Premesso che:

- a) la parità di trattamento costituisce il principio cardine della regolazione nel nostro Paese del lavoro in somministrazione ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015 nell'ambito delle normative dedicate alla "Tutela del lavoratore";

- b) la contrattazione collettiva e la bilateralità attiva nel settore rappresentano un valore aggiunto per i lavoratori somministrati in favore dei quali operano, come si è accennato, specifiche ed evolute forme di tutela destinate:
- alla stregua di tale normativa e nell'ambito della stessa unità produttiva i servizi assistenziali, di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, devono risultare fruibili anche dai lavoratori somministrati, "esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio";
  - per quanto riguarda la tutela previdenziale/pensionistica, il Fondo pensione Fon.Te è attualmente la forma pensionistica negoziale per i lavoratori in somministrazione;
  - 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 cogliere un parallelismo di tutele fra lavoratori delle imprese utilizzatrici e lavoratori dalle stesse imprese utilizzati in somministrazione;
  - nell'ambito della contrattazione collettiva si stanno moltiplicando intese che determinano il nascere di una pluralità di forme previdenziali e assistenziali, aventi origine diverse ma tutte obbligatorie per l'impresa utilizzatrice.

Le Parti convengono sulla necessità di condividere con le Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL una Intesa-quadro, sulla scorta delle linee guida dell'Accordo confederale sul modello di relazioni industriali, al fine di armonizzare, ove possibile in termini suppletivi, il welfare bilaterale della somministrazione con quello di tutti i settori produttivi, per garantire la parità del "Trattamento Economico Complessivo" ai lavoratori somministrati.

Le Parti convengono di rilanciare una specifica campagna informativa del sistema di Welfare Bilaterale oggi vigente a favore dei lavoratori somministrati, attraverso la creazione di strumenti idonei 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, salve le disposizioni specificatamente individuate dal presente Accordo.

2. Ai lavoratori in missione si applica la disciplina dei contratti collettivi di lavoro dell'utilizzatore, con particolare riferimento a:

- salute e sicurezza;
- diritto allo studio;
- congedo matrimoniale;
- aspettativa;
- lavoro agile.

3. Per quanto attiene al potere disciplinare si applicano ai lavoratori in missione le norme disciplinari previste dai contratti collettivi dell'utilizzatore ad eccezione della relativa procedura disciplinata dall'art. 34-bis del presente Accordo.

4. Per i lavoratori in disponibilità si applicano esclusivamente le disposizioni di cui agli articoli 32 e seguenti.

5. In riferimento sia ai lavoratori in missione che ai lavoratori in disponibilità, nelle sole ipotesi in cui i contratti collettivi dell'utilizzatore o il presente CCNL non regolamentino un particolare istituto, si applicano le disposizioni previste dal CCNL del Terziario Distribuzione e Servizi.

## **DIRITTI INDIVIDUALI**

### **Articolo 15 – Diritto di precedenza in caso di maternità e gravidanza delle lavoratrici con contratto a termine**

1. È riconosciuto il diritto di precedenza per l'invio in missione, almeno di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte, alle lavoratrici il cui contratto a tempo determinato scada in costanza di gravidanza o entro il compimento del 1° anno di età del bambino. Tale diritto è esercitabile 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 uno è esercitato tramite apposita dichiarazione di disponibilità da inviarsi all'ApL.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza contrattualmente previsto in favore delle lavoratrici, all'atto di assunzione viene consegnata copia del modello riportato nell'allegato n. 3.
4. In caso di impossibilità di avviamento le stesse avranno accesso al Diritto Mirato con relativa indennità di frequenza.

### **Articolo 16 - Sostegno in caso di maternità e gravidanza**

1. Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali cessi il contratto di lavoro a tempo determinato nell'arco dei primi 180 giorni della stessa e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è garantita una indennità una tantum a carico di Ebitemp secondo le modalità previste (allegato n. 2-bis).
2. Alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato ed in maternità anticipata e obbligatoria è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione, con conseguente integrazione dell'indennità di maternità, qualora prevista al 100% fino al termine del periodo di congedo obbligatorio e secondo la retribuzione precedentemente percepita.
3. Su proposta della Commissione Prestazioni, Ebitemp eroga una specifica prestazione in caso di maternità anticipata per incompatibilità della mansione, in assenza di misure pubblicistiche (allegato n. 2-bis).

### **Articolo 17 - Adozione e affidamento**

Tutte le disposizioni del presente CCNL inerenti alla maternità si intendono estese anche ai casi di adozione e affidamento.

## **DIRITTI SINDACALI**

### **Articolo 18 - Diritti e Relazioni Sindacali**

#### **1. Articolazione**

Al fine di promuovere le azioni di tutela e sviluppo del lavoro in somministrazione, le Parti convengono che il sistema di rappresentanza sindacale delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in coerenza con gli obiettivi contenuti nella premessa del presente CCNL è definito dall'Accordo Quadro in materia di rappresentanza del settore del 1° settembre 2016 (allegato n. 7), dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 e dall'Accordo sulla Rappresentanza del settore della somministrazione di lavoro del 3 febbraio 2025 (allegato n. 7-bis).

#### **2. Incarichi sindacali**

I soggetti con incarichi sindacali sono:

- a) Dirigenti sindacali: i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivi o Assemblee generali o Coordinamenti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) Delegato Sindacale territoriale: i lavoratori nominati a livello regionale o provinciale dalle singole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL;
- c) RSA: i lavoratori nominati quali Rappresentanti Sindacali Aziendali dalle Organizzazioni Sindacali ai sensi della normativa vigente;
- 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 15 lavoratori in somministrazione contemporaneamente per più di 2 mesi, anche di ApL diverse, può essere adottata, 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 suo territorio. A tal fine le Agenzie, al ricorrere delle sopra richiamate condizioni, forniscono alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL informazioni sul numero delle aziende utilizzatrici in cui si è verificata la situazione di presenza contemporanea di almeno 15 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 2025 (allegato n. 4-bis) e di seguito riportate: le Agenzie comunicano con cadenza quadrimestrale (15 gennaio – 15 maggio – 15 settembre) tramite mail alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL. Le OO.SS., a tale fine, comunicano ad Ebitemp un indirizzo mail dedicato.

Nell'unità produttiva delle imprese utilizzatrici con almeno 15 e fino a 100 somministrati contemporaneamente presenti per almeno 2 mesi, cumulabili anche su più ApL presenti, ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL può nominare un Rappresentante Sindacale Aziendale, che avrà capacità di intervento su tutti i somministrati presenti, a prescindere dall'ApL di cui la RSA è dipendente.

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

Un'ulteriore RSA per Organizzazione 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 può essere nominata al raggiungimento, per singola Organizzazione sindacale, del rapporto del 20% degli iscritti sul totale dei somministrati.

### Permessi delle RSA

I rappresentanti sindacali aziendali possono fruire, per l'esercizio del proprio mandato, di un monte ore di permessi retribuiti pari a un massimo di 11 ore mensili, oltre alle ore di permesso per le trattative sindacali. Le ore di permesso non usufruite rispetto al monte ore mensile sono cumulabili.

Per le RSA le ore di permesso maturate e non fruite sono cumulabili solo nell'ambito della medesima missione, comprensiva delle eventuali proroghe.

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

Le Parti concordano sulla ultravigenza della rappresentanza sindacale attualmente in vigore e sulla ultravigenza al variare dei numeri e della base associativa all'interno dell'impresa utilizzatrice.

### Durata in carica RSA

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

In caso di rinnovo della missione presso lo stesso utilizzatore entro un mese si prevede l'ultravigenza delle RSA anche se con numero di lavoratori impegnati inferiore a 15. L'organizzazione sindacale ha facoltà di revocare il mandato dei rappresentanti sindacali aziendali nominati dandone comunicazione all'Agenzia.

### 4. Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

Le elezioni delle RSU avvengono secondo criteri e modalità individuate dall'Accordo Quadro sulla rappresentanza del settore, dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 e dall'Accordo sulla Rappresentanza del settore della somministrazione di lavoro del 3 febbraio 2025. I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti, per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della Legge n. 300/1970.

Il numero di componenti della RSU da eleggere è determinato in base al numero di lavoratori somministrati in forza all'impresa utilizzatrice, a prescindere dall'ApL di cui sono dipendenti, secondo lo schema seguente:

- da 16 a 99 somministrati = 3;
- da 100 a 149 somministrati = 4;
- da 150 a 249 somministrati = 6;
- da 250 somministrati in su = 9.

Relativamente alla procedura per la indizione delle elezioni della RSU si rimanda all'allegato n. 7-ter del presente CCNL.

#### Permessi della RSU

Le RSU possono fruire, per l'esercizio del proprio mandato, di un monte ore di permessi retribuiti individuali per ciascun componente pari a un massimo di 12 ore mensili, oltre alle ore di permesso per le trattative sindacali.

Le ore di permesso maturate e non fruite sono cumulabili solo nell'ambito della medesima missione, comprensiva delle eventuali proroghe.

Il rappresentante che intende esercitare il diritto di cui al primo periodo deve dare comunicazione scritta, anche per il tramite della Organizzazione Sindacale, all'Agenzia per il Lavoro di regola 24 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 del settore della somministrazione di lavoro del 3 febbraio 2025.

#### 5. Permessi non retribuiti RSA ed RSU

Le RSA e le RSU di cui ai precedenti numeri 3 e 4, una volta esaurito il monte ore di cui ai precedenti commi, 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 cui al primo periodo deve dare comunicazione scritta all'Agenzia per il Lavoro di regola 24 ore prima.

#### 6. Dirigenti Sindacali

Per i dirigenti sindacali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, componenti di consigli, comitati direttivi o assemblee generali, sono a disposizione 100 ore di permessi retribuiti su base annua. Tali ore di permesso non sono assorbibili con le ore previste per le RSA e RSU di cui ai punti che precedono.

I dirigenti sindacali sono individuati dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL tra i lavoratori in somministrazione che abbiano un periodo di anzianità nel settore di almeno 3 mesi.

#### 7. Comunicazione degli incarichi sindacali

Ciascuna Organizzazione Sindacale avente diritto comunica entro 5 giorni di calendario, tramite il format di cui all'allegato n. 8-ter, alle Agenzie interessate, all'impresa utilizzatrice e alla associazione datoriale stipulante e ad Ebitemp, il nominativo delle RSA e delle RSU individuati per nomina o elezione.

Analogamente, ciascuna Organizzazione Sindacale avente diritto comunica entro 15 giorni di calendario alle ApL interessate, all'associazione datoriale stipulante e ad Ebitemp il nominativo dei Delegati Territoriali e dei Dirigenti sindacali individuati per nomina o elezione (allegato n. 8-quater).

L'esercizio dei ruoli di cui al presente articolo ed il riconoscimento delle relative agibilità è subordinato al rispetto delle procedure e dei termini di cui ai punti 3 e 4.

Ebitemp predispone una banca dati delle RSU, delle RSA, dei Delegati Territoriali e dei Dirigenti sindacali.

Il rappresentante che svolge il proprio mandato sindacale durante la missione informa preventivamente l'ApL allo scopo di permettere le sostituzioni al fine di non pregiudicare il contratto di somministrazione.

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

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 del settore della somministrazione di lavoro del 3 febbraio 2025 e dal presente CCNL (allegato n. 7-bis).

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

Eventuali controversie inerenti alle elezioni delle RSU sono sottoposte alle istanze definite dall'Accordo Interconfederale 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 e la contrattazione di II livello, viene messo a disposizione un monte ore annuo così suddiviso:

- a) in favore delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL pari a un'ora per ogni 1.500 ore lavorate dai lavoratori in somministrazione, arrotondando all'unità superiore le frazioni pari o superiori al 50%. Ai soli fini di calcolo e di semplificazione contabile, si conviene che il valore di tale ora è definito in 10 euro;
- b) a valere sui residui Ebitemp un ammontare pari al 33% delle risorse di cui alla lettera a), in favore della rappresentanza datoriale stipulante il presente CCNL, da utilizzare per scopi ed attività istituzionali, parametrato alla rappresentatività misurata da Ebitemp in applicazione delle intese vigenti.

Le risorse come determinate alla lettera a) assorbono integralmente quanto discende dalle norme di Legge.

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

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

Con le scadenze di cui sopra, le ApL comunicano a Ebitemp il numero totale delle ore lavorate e il corrispondente importo, anche a livello provinciale e regionale e provvedono inoltre al versamento di tale importo in apposito conto corrente bancario. L'ente registra la provenienza delle risorse ed eroga entro il mese successivo alla data di ricevimento i contributi ai soggetti, secondo modalità indicate dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL. La rappresentanza di cui al punto 1 è titolare dei diritti e delle prerogative previste dalla Legge e dal presente CCNL.

Eventuali controversie che dovessero 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 retribuiti nei limiti della copertura assicurata dall'accantonamento nel Fondo costituito presso Ebitemp.

Ebitemp, nei limiti della capienza del Fondo, restituisce alle ApL l'effettivo costo sostenuto per le ore di permesso fruito dalle rappresentanze sindacali aziendali/ unitarie.

Le Agenzie per il Lavoro, le OO.SS. e le Associazioni di Categoria comunicano ad Ebitemp un indirizzo mail valido per tutto il territorio nazionale dedicato alla ricezione delle comunicazioni di carattere sindacale.

#### **Articolo 19 - Diritto di Assemblea e bacheche sindacali**

1. I lavoratori in somministrazione hanno diritto a riunirsi, 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 dai dipendenti dell'utilizzatore così come anche previsto dall'art. 36, comma 1 e 2, del D.Lgs. n. 81/2015. A tale scopo le Agenzie si impegnano a formulare preventivamente una richiesta all'impresa utilizzatrice di mettere a disposizione locali aziendali per lo svolgimento della riunione dei lavoratori in somministrazione. In attuazione di quanto disposto dall'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori hanno 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 dai dipendenti dell'utilizzatore) deve considerarsi eccezionale e deve essere adeguatamente motivato da Agenzia e utilizzatore.

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

4. Le assemblee sono comunicate per iscritto alle Agenzie con un preavviso di 3 giorni lavorativi, indicando l'ordine del giorno ed i nominativi dei dirigenti sindacali partecipanti. L'eventuale revoca dell'assemblea deve essere tempestivamente comunicata per iscritto alle Agenzie e comunque non nello stesso giorno previsto per lo svolgimento della stessa. Si precisa che ai fini del presente articolo, eccetto specifici casi appositamente documentati, la giornata del sabato, di norma, non è da considerarsi giornata lavorativa. Le medesime regole valgono anche in caso di assemblee indette congiuntamente con le rappresentanze sindacali dell'azienda utilizzatrice.

5. Per la partecipazione alle assemblee sindacali retribuite indicate nei precedenti commi, i lavoratori in somministrazione hanno diritto, annualmente, ad appositi permessi retribuiti in misura proporzionale alle ore di missione cumulativamente prestate nel periodo, presso la stessa Agenzia.

6. Le ore di permesso retribuito per partecipare, sia alle assemblee indette dalle rappresentanze sindacali di settore che a quelle indette dalle rappresentanze sindacali dell'utilizzatore, sono determinate mensilmente, per ogni lavoratore cumulandole nell'anno solare secondo la seguente formula con arrotondamento all'unità superiore:

$$\frac{\text{ore lavorate}}{1.500} \times 10$$

ferma restando una spettanza minima di 2 ore/anno indipendentemente dal numero di ore lavorate.

7. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL e la rappresentanza di cui all'articolo 18, hanno inoltre diritto di indire assemblee, fuori dell'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dall'Agenzia, per la discussione di argomenti di interesse sindacale e del lavoro, con la partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

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

#### 9. Bacheche sindacali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2015 e dall'art. 25 della L. 300/1970, le ApL mettono a disposizione delle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 18 e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti, bacheche per l'informazione sindacale, in ogni filiale, in luogo facilmente accessibile.

In aggiunta a quelle predisposte in ogni filiale, viene altresì istituita una bacheca sindacale elettronica sul sito di Ebitemp. Sino alla predisposizione della bacheca sindacale elettronica sul sito di Ebitemp, e comunque non oltre il 31 dicembre 2025, le Agenzie per il Lavoro coinvolte informano i lavoratori con mezzi tracciabili delle assemblee sindacali indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e delle elezioni delle RSU.

Le comunicazioni affisse o pubblicate nelle bacheche valgono comunque ai fini delle procedure di elezione delle RSU.

La comunicazione da parte delle Agenzie per il Lavoro di cui all'articolo 19, comma 9, è effettuata sino al 31 dicembre 2025.

10. Le comunicazioni di cui al presente articolo sono effettuate agli indirizzi e-mail individuati ai sensi dell'articolo 18, punto 7, del presente CCNL.

### **Articolo 20 - Contributi sindacali**

1. L'Agenzia provvede alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una lettera di delega sottoscritta, indicante l'organizzazione sindacale beneficiaria e l'ammontare del contributo pari allo 0,80% sulla retribuzione netta escludendo gli assegni familiari e il TFR.

In ogni caso le deleghe, sottoscritte presso l'Agenzia, devono tempestivamente essere trasmesse all'organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL alla quale conferisce mandato anche mediante utilizzo di posta elettronica.

2. Le Agenzie si impegnano a inserire il modello di delega sindacale (allegato n. 8) nella prima busta paga del lavoratore in somministrazione o contestualmente alla consegna di copia del CCNL, anche in formato digitale.

3. Nell'ambito delle Confederazioni stipulanti il presente CCNL, la titolarità delle deleghe attivate dalle Agenzie spetta esclusivamente a FeLSA CISL, NidiL CGIL e UILTemp, di cui si allega la delega.

4. Ciascuna delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL si obbliga ad indicare attraverso l'area riservata del sistema informatico di Ebitemp di cui all'art. 53, il conto corrente su base territoriale o nazionale e provvederà inoltre a comunicare le eventuali variazioni. Le Agenzie provvedono a versare mensilmente le quote sindacali sui conti correnti indicati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

5. Le Agenzie inviano, con cadenza mensile, alle sedi indicate dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, l'elenco dei lavoratori a cui è stata operata la trattenuta della quota sindacale completo di tutti i dati previsti nel modello di delega e con specifica indicazione dell'importo della trattenuta della quota sindacale. A tal fine le Agenzie e le OO.SS. applicano quanto previsto dall'Accordo delle Parti Sociali del 17 novembre 2020 (allegato n. 8-bis).



6. Le ApL, in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 e del relativo Accordo Quadro in materia di Rappresentanza per il Settore delle Agenzie di Somministrazione del 1° settembre 2016, comunicano mensilmente all'INPS i dati previsti mediante il sistema UNIEMENS.

## **DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Articolo 21 - Durata massima e successione dei contratti**

(art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015)

1. Per i contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione stipulati tra Agenzia e Lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari 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) ipotesi di somministrazione di lavoro con il medesimo utilizzatore, la durata massima è individuata dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore. In assenza di tale disciplina la durata massima della successione dei contratti è fissata in 24 mesi.

b) nelle ipotesi 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.

#### **2. Regime transitorio**

Al fine di assicurare la massima continuità occupazionale dei lavoratori in somministrazione tutti i periodi di lavoro a tempo determinato contrattualizzati tra le medesime Parti (Agenzia e lavoratore) ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, sono conteggiati, ai soli fini del computo della anzianità lavorativa antecedente al 1° gennaio 2019, per un massimo di 12 mesi esclusivamente nell'arco temporale di 5 anni (ovvero dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2018), fermo restando quanto previsto dal comma 1.

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

#### *Nota*

*Nella fattispecie di cui al comma 1, lettera b), la durata massima complessiva di 48 mesi si considera in ragione della mansione effettivamente svolta dal lavoratore a prescindere dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore.*

### **Articolo 22 - Proroghe**

1. Il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in un numero massimo di 6 proroghe per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi.

2. In caso di diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, con riferimento alla successione dei contratti ex art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto è elevato a 8.

3. Per le seguenti tipologie di lavoratori analiticamente individuate nella presente disposizione, al solo scopo di favorire al massimo la continuità occupazionale di tali lavoratori, il contratto può essere prorogato nei seguenti casi e nel limite massimo di 8 proroghe:

- a) "lavoratori svantaggiati" di cui all'articolo 2, numero 4), lettere c), d) e f) e "molto svantaggiati" di cui al numero 99) del Regolamento UE n. 651/2014, nonché i lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi;
- b) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore nell'ambito della procedura di cui al presente CCNL, recante disposizioni in materia di diritto soggettivo alla formazione;
- c) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore al termine della procedura di cui all'art. 25 del presente CCNL;
- d) tipologie di lavoratori individuati dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale finalizzata ad assicurare forme di continuità occupazionale dei lavoratori;
- e) lavoratori con disabilità di cui alla Legge n. 68/1999 e successive modificazioni.

4. In merito alla tipologia di lavoratori di cui alla lettera e), le Parti convengono di definire con separata Intesa un Avviso Comune volto ad intervenire normativamente sul vigente impianto normativo che al momento penalizza ingiustificatamente le possibilità di impiego di tali lavoratori.

5. Il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore e, ai soli fini probatori, 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 missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno generato il contratto, fermi restando i periodi di affiancamento previsti dal successivo art. 44.

7. L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga va fornita, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 3 giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata.

8. A decorrere dal 1° settembre 2025 e con esclusivo riferimento ai contratti di durata iniziale o successivamente prorogata pari o superiore a sei mesi, il mancato rispetto del preavviso di cui al comma che precede comporta, a favore del lavoratore, il riconoscimento di un importo a titolo di "welfare" pari ad euro 20 per ogni giorno di preavviso mancante al raggiungimento del numero minimo di 3 giorni. Tale importo ristora per intero il possibile danno patito dal lavoratore per il mancato rispetto del preavviso circa l'informazione della proroga. Tale disposizione non si applica nel caso in cui la comunicazione di cui al comma 7 sia risultata impossibile da effettuare nei termini previsti in quanto riferita ad un contratto stipulato per ragioni sostitutive di altro lavoratore o lavoratrice in gravidanza, malattia o infortunio e l'Agenzia per il Lavoro dimostri che il mancato rispetto del termine di cui al comma 7 sia imputabile al ritardo della comunicazione della proroga del contratto da parte dell'utilizzatore.

È comunque sempre necessario, in questi casi, l'indicazione nella proroga, congiuntamente all'apposizione del termine, della ragione sostitutiva, collegata alle specificità di cui al periodo precedente.

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

1. L'assunzione con contratto a termine deve risultare da atto scritto e, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 104/2022 e ss.mm., nel rispetto dei seguenti ulteriori requisiti:

- a) L'indicazione delle condizioni che legittimano l'apposizione del termine al contratto, qualora necessarie, ai sensi degli artt. 19, comma 1 e 21 comma 01, del D.Lgs. n. 81/2015 e 2, comma 1-ter, del D.Lgs. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018, e s.m.i.
- b) L'indicazione dell'ApL e gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro.
- c) L'indicazione dell'impresa utilizzatrice.
- d) L'indicazione del gruppo di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 27 del presente CCNL.
- e) Il numero dei lavoratori da inviare in somministrazione.
- f) L'indicazione della mansione che espletterà presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento.
- g) L'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso.
- h) L'eventuale previsione della penalità massima di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore rapportata alla durata della missione residua.
- i) Il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione.
- j) L'orario di lavoro.
- k) Il riferimento al presente CCNL con indicazione delle Parti stipulanti e al CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice con indicazione delle Parti stipulanti.
- l) L'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono e almeno: paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di produzione o risultato.
- m) L'indicazione del Contratto Integrativo di secondo livello, ove esistente con indicazione delle Parti stipulanti.
- n) La data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice.
- o) Ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività 51iva (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente.

- p) Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'articolo 40 e con la sottoscrizione dello specifico modello allegato al presente CCNL (allegato n. 1, modello B), che deve ritenersi parte integrante del contratto di lavoro e che può essere implementato, arricchito e personalizzato con utilizzo del logo da parte dell'ApL previa comunicazione alla Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui all'articolo 7.
- q) Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro in somministrazione ne contiene la relativa indicazione.
- r) L'autorizzazione da parte del lavoratore in somministrazione all'ApL ad utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro. L'autorizzazione deve prevedere altresì la liberatoria al trattamento dei dati personali dei lavoratori in favore della bilateralità di settore.
- s) L'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'articolo 5, comma 2, lettera c) del D.Lgs. n. 276/03.
- t) L'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento dell'ApL, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali.
- u) L'assunzione da parte dell'ApL della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali.
- v) L'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare alla ApL gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori in somministrazione nonché l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare alla ApL stessa i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili.
- w) La residenza e, se diverso, il domicilio del lavoratore.
- x) L'indicazione dei siti internet dei Fondi Bilaterali Ebitemp, Forma.Temp e Fonte 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**

1. 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.
2. Il contratto di lavoro dovrà contenere:
  - a) l'indicazione della ApL con gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro;
  - b) l'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'articolo 5, comma 2, lettera c) del D.Lgs. n. 276/03.
  - c) l'indicazione del gruppo di appartenenza secondo quanto previsto nell'articolo 27 del presente CCNL;
  - d) l'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso;
  - e) l'indicazione della misura della indennità di disponibilità;
  - f) il rinvio al presente CCNL e, per i periodi effettuati in missione, il rinvio a quello degli utilizzatori;
  - g) nella lettera di assunzione devono essere specificati la residenza e, se diverso, il domicilio del lavoratore;
  - h) l'autorizzazione da parte del lavoratore in somministrazione all'ApL a utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti alla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro. L'autorizzazione deve prevedere altresì la liberatoria al trattamento dei dati personali dei lavoratori in favore della bilateralità di settore;
  - 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 dei Fondi Bilaterali Ebitemp, Forma.Temp e Fonte, al fine di agevolare l'accesso alle prestazioni.
3. Anche in applicazione di quanto previsto da D. Lgs. 104/2022 e ss.mm., la lettera di assegnazione, per ogni singola missione, deve contenere:
  - a) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;
  - b) l'indicazione della mansione che espletterà presso l'utilizzatore e il relativo inquadramento;
  - c) il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione;
  - d) l'articolazione 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, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità e, ove previsto, il premio di risultato;

- g) la data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, se previsto, ferma restando la possibilità di variare l'assegnazione del lavoratore ad altra missione prima della scadenza del termine;
- h) ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore nonché le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente. Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'articolo 40 e con la sottoscrizione dello specifico modello allegato al presente CCNL (allegato 1, modello B), che deve ritenersi parte integrante del contratto di lavoro e che può essere implementato, arricchito e personalizzato con utilizzo del logo da parte dell'ApL previa comunicazione alla Commissione Paritetica Nazionale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro di cui all'articolo 7;
- i) nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, la lettera di assegnazione ne contiene la relativa indicazione;
- j) in caso di lavoro a tempo parziale, l'articolazione dell'orario di lavoro.

4. Su richiesta del lavoratore, l'Agenzia per il Lavoro fornisce tempestivamente il prospetto mensile delle presenze giornaliere.

## **Articolo 25 – Procedura di ricollocazione lavoratori a tempo indeterminato**

### **1. Accesso alla procedura**

La presente procedura è finalizzata a favorire la ricollocazione 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 dei lavoratori, anche attraverso le previsioni di cui agli articoli 25-bis e 25-ter.

La procedura di cui al presente articolo è attivabile da parte dell'Agenzia per il Lavoro, utilizzando il sistema informativo di Forma.Temp dal giorno successivo alla fine della missione della lavoratrice/lavoratore assunto a tempo indeterminato. La procedura non è attivabile nel caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato inferiore a 6 mesi. Tale requisito può essere derogato, in situazioni specifiche e su richiesta, mediante apposite intese sottoscritte dalle Parti stipulanti il CCNL; tali intese devono essere trasmesse al Fondo all'atto della presentazione dell'istanza e possono essere sottoscritte anche da una sola Organizzazione Sindacale.

L'Agenzia fornisce al lavoratore la comunicazione di attivazione della procedura e, al contempo, sottopone allo stesso i riferimenti dei rappresentanti territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL rinvenibili nell'apposita sezione dei siti di Ebitemp e nel gestionale di Forma.Temp. La liberatoria rilasciata dal lavoratore costituisce il requisito giuridico per poter essere contattato dai rappresentanti sindacali.

Ai fini del corretto svolgimento della presente procedura le OO.SS. sono tenute ad aggiornare tempestivamente gli elenchi dei referenti nazionali e territoriali riportati, per pronta consultazione, sui sistemi di Ebitemp e Forma.Temp.

L'attivazione della procedura da parte dell'Agenzia per il Lavoro è effettuata sul sistema informativo di Forma.Temp e deve contenere il referente di Agenzia individuato per la procedura, i riferimenti del lavoratore, il contratto di lavoro, l'ultima busta paga utile prima dell'ingresso in procedura e l'eventuale dichiarazione firmata dallo stesso e predisposta da Forma.Temp per poter essere contattato dalle OO.SS.

### **2. Durata della procedura**

La durata ordinaria della procedura è pari a 180 giorni.

La procedura è estesa per un ulteriore periodo pari a 30 giorni nel caso di lavoratore con disabilità di cui all'art. 1 della L. n. 68/1999 ovvero nel caso di PRP di cui all'art. 25-ter.

La procedura è estesa per un ulteriore periodo pari a 60 giorni nelle ipotesi di cui all'art. 25 sexies.

La procedura è estesa fino al compimento del 1° anno del bambino nelle ipotesi individuate dall'art. 25 quater.

I periodi di cui sopra non sono cumulabili: nel caso in cui il lavoratore si trovi in più di una tra le situazioni soggettive previste dagli artt., 25-ter, 25-quater e 25-sexies, si applica la casistica maggiormente favorevole al lavoratore.

Le Parti sono tenute ad incontrarsi per sottoscrivere l'Accordo di cui al comma 4 entro i 90 giorni, al netto di eventuali sospensioni, successivi all'attivazione della procedura.

L'obbligo di cui al punto precedente può essere adempiuto sia in presenza che da remoto mediante l'utilizzo di strumenti di comunicazione digitale messi a disposizione dalle Parti o da Forma.Temp.

Qualora la procedura si concluda nell'arco dei 90 giorni dalla sua attivazione per dimissioni volontarie, licenziamento per giusta causa confermato in giudizio o decesso del lavoratore, la stessa si considera rendicontabile senza necessità di un accordo individuale.

La durata ordinaria della procedura è derogabile, nell'ambito del Verbale di Accordo di cui al periodo che precede, fino al limite massimo di 210 giorni (o diverso limite considerando le platee in deroga di cui ai periodi precedenti), al solo fine di consentire al lavoratore la frequenza al corso di riqualificazione.

### 3. Indennità

Durante tutta la procedura, eccetto che alle lavoratrici in gravidanza di cui all'art. 25-quater laddove l'indennità sia superiore a 1.150, al lavoratore è riconosciuto un compenso di 1.150€/mese, al lordo delle ritenute di Legge e comprensivo del TFR.

In caso di lavoratori con contratto di somministrazione part-time, eccetto che per le lavoratrici di cui all'art. 25-quater, l'importo è riparametrato in base all'orario di lavoro e comunque non inferiore a 575€/mese al lordo delle ritenute di Legge e comprensivo del TFR.

Ai fini del calcolo della riparametrazione si prevedono due ipotesi:

- a) qualora il contratto di assunzione preveda un orario superiore a quello effettivamente svolto l'indennità deve essere riferita a quella riportata nel contratto di assunzione;
- b) qualora il contratto di assunzione preveda un orario part-time inferiore a quello effettivamente svolto, l'indennità deve essere riparametrata in relazione alla media dell'orario di lavoro svolto negli ultimi 12 mesi.

Sulla base dell'Accordo sottoscritto tra le Parti avente ad oggetto il percorso formativo e di riqualificazione, o in caso di mancato incontro per comprovata indisponibilità delle Organizzazioni Sindacali così come stabilito nelle regole del Fondo, Forma.Temp rimborsa all'Agenzia tutti gli oneri del compenso erogato (100%), secondo le modalità definite dal Fondo stesso.

In ogni caso l'Agenzia è tenuta a corrispondere l'intero compenso al lavoratore per tutto il periodo previsto dall'Accordo. Nelle ipotesi specifiche di seguito riportate, previo accordo sindacale, il compenso viene integrato con il sostegno del Fondo di Solidarietà Bilaterale della Somministrazione (FSBS), secondo la seguente modulazione:

- a) qualora l'attivazione della procedura avvenga nel periodo compreso tra i primi 6 mesi e i 12 mesi di rapporto di lavoro, l'indennità è a valere totalmente sulle risorse del Fondo Formazione TI;
- b) qualora l'attivazione della procedura avvenga oltre i 12 mesi di rapporto di lavoro, l'indennità di 1.150 € è a valere per 575 € (50%) sulle risorse del Fondo Formazione TI integrate per i restanti 575 € (50%) dal Fondo di Solidarietà.

Nelle ipotesi di part-time l'indennità riparametrata deve tener conto delle medesime percentuali di integrazione del Fondo di Solidarietà.

In caso di mancato Accordo a seguito del confronto sindacale, il compenso previsto contrattualmente è posto al 70% a carico del "Fondo Formazione TI" e per il restante 30% a carico diretto dell'Agenzia che, comunque, ne anticipa tutti gli oneri. In tale ipotesi non è prevista integrazione del Fondo di Solidarietà.

In caso di mancato incontro, per ingiustificata indisponibilità delle Parti, entro i termini di cui al punto 4, l'Agenzia ha facoltà di avviare il percorso di riqualificazione condiviso con il lavoratore.

Qualora le procedure rendicontate da parte della singola Agenzia, ai sensi della lettera b), superino il 5% del numero di lavoratori attivi a tempo indeterminato calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, l'intervento integrativo del Fondo di Solidarietà viene interdetto per le ulteriori procedure rendicontate mentre l'importo del compenso previsto rimane a carico del solo conto azienda "Fondo Formazione Tempi Indeterminati" per l'anno in corso.

Forma.Temp, secondo le modalità ed i contenuti individuati della Commissione Paritetica, predispone un report trimestrale per il monitoraggio della procedura.

### 4. Modalità operative

1. Forma.Temp, contestualmente all'attivazione della procedura di cui al precedente punto 2, comunica tutte le informazioni ricevute sia alla ApL che alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, che potranno successivamente richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti direttamente al referente individuato e comunicato dall'Agenzia.

2. Prima dell'incontro utile alla sottoscrizione dell'Accordo l'Agenzia è tenuta ad effettuare il processo di individuazione delle competenze e a redigere il progetto di riqualificazione condiviso con il lavoratore.

3. A seguito della condivisione con il lavoratore, il progetto di riqualificazione deve essere condiviso con le OO.SS. per le opportune valutazioni.

4. In ogni caso le attività formative svolte in assenza di Accordo possono essere comunque finanziate, per riqualificazione professionale, dal fondo tempi indeterminati Forma.Temp.

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

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

a) indicare l'ambito territoriale entro cui è tenuta a valutare le possibili occasioni di ricollocazione del lavoratore avendo come unico riferimento la congruità dell'offerta come definita nel presente CCNL, fermo restando quanto previsto dall'articolo 50 comma 5.

b) indicare le attività del percorso di riqualificazione professionale che si impegna a porre in essere, entro il termine della procedura al fine di favorire le eventuali occasioni di ricollocazione del lavoratore;

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

Sono rimessi agli allegati n. 19 e n. 20 rispettivamente i format di Accordo e di Mancato Accordo ai quali le Agenzie per il Lavoro e le Organizzazioni Sindacali devono attenersi.

7. L'Agenzia è tenuta ad inviare a Forma.Temp per mezzo del Sistema Informativo, in fase di rendicontazione uno dei seguenti documenti:

- accordo tra le Parti: copia dell'Accordo corredata del progetto formativo condiviso e sottoscritto;
- mancato incontro per comprovata indisponibilità delle Organizzazioni Sindacali così come stabilito nelle regole del Fondo: documentazione attestante il mancato incontro;
- mancato Accordo: copia del Mancato Accordo sottoscritto o una dichiarazione attestante la mancata sottoscrizione del mancato accordo.

8. La mancata disponibilità o assenza del lavoratore verso ogni singola attività proposta dall'Agenzia, qualora non giustificata, costituisce inadempimento contrattuale.

9. Nei periodi di procedura il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro contrattualmente previsto ai sensi dell'articolo 32, comma 5 ed è tenuto a svolgere l'attività lavorativa nei termini disciplinati dall'articolo 33.

9-bis. Per i lavoratori in procedura valgono le norme disciplinari di cui all'articolo 34.

10. Forma.Temp, in fase di verifica del rendiconto della procedura, attesta l'avvenuta formazione effettuata in conformità con quanto previsto dall'Accordo sindacale.

11. Il percorso formativo di riqualificazione 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 professionale previsti dall'Accordo sindacale, verificata da Forma.Temp e da quest'ultima comunicata alle OO.SS. e all'Agenzia, determina l'obbligo per l'Agenzia di restituire entro trenta giorni dal ricevimento di detta comunicazione le somme eventualmente percepite a titolo di rimborso, di cui al punto 3 del presente articolo. In caso di mancata restituzione, Forma.Temp trasferisce risorse di pari importo dal conto Agenzia al Fondo di Solidarietà. In ogni caso l'Agenzia è tenuta a corrispondere l'intero compenso al lavoratore per tutto il periodo previsto dall'Accordo.

13. Nel caso in cui l'Agenzia abbia licenziato il lavoratore per mancata ricollocazione senza il rispetto della procedura prevista nel presente articolo, Forma.Temp, anche su segnalazione di una delle Parti ed effettuate le opportune verifiche, trasferisce dal conto Azienda 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 autonomamente la procedura tramite il Sistema Informativo di Forma.Temp per un periodo massimo di 730 giorni compresi gli eventuali periodi di sospensione.

15. Resta inteso che l'Agenzia per il Lavoro chiude la procedura nel caso di conclusione del periodo indennizzabile (180 giorni o diverso termine individuato per deroga di cui al precedente comma 2) o nei casi di ricollocazione del lavoratore o cessazione del rapporto di lavoro.

16. Nel caso in cui, in costanza di procedura, l'Agenzia ricollochi temporaneamente il lavoratore e nel caso in cui quest'ultimo richieda un periodo di aspettativa non retribuita la sospensione deve essere inserita sul sistema informativo di Forma.Temp

17. Il periodo residuo potrà essere successivamente utilizzato qualora il lavoratore ricollocato cessi la sua attività lavorativa nell'arco di dodici mesi di calendario successivi all'attivazione della nuova missione.

18. Qualora 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 tre mesi, nel caso in cui il residuo sia di durata inferiore. In tale caso, decorso tale periodo residuo, la procedura si intenderà comunque conclusa, senza necessità di esperirne una ulteriore.

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

20. Al raggiungimento dei 730 giorni, l'Agenzia per il Lavoro procede alla chiusura e alla rendicontazione dell'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 attivare una nuova procedura.

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

22. Qualora le attività di riqualificazione definite nell'Accordo non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore o dei lavoratori coinvolti, l'Agenzia al termine del periodo di procedura può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo comunicando il licenziamento individuale.

23. Analogamente, in caso di mancato incontro o di mancato accordo di cui al comma 4, punto 7, l'Agenzia può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro 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 ricollocazione dei lavoratori in procedura di cui all'art. 25 e 25-ter.

2. Decorsi massimo 120 giorni dall'attivazione della procedura, l'Agenzia per il Lavoro inserisce all'interno del Basket CV i dati, individuati dalla struttura 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 altra Agenzia per il Lavoro per offrire proposte di lavoro, attraverso il gestionale di Forma.Temp, al fine di ricollocarlo.

4. Per ricollocazione si intende l'accettazione di un'offerta di una missione della durata complessiva superiore a 4 mesi comprensivi di proroghe. Nel caso di un'offerta di una missione di durata complessiva fino a 4 mesi il lavoratore può scegliere di chiedere un periodo di aspettativa di cui all'art. 32-octies ovvero di accedere, dimettendosi, al premio di ricollocazione di cui al successivo comma 6.

5. Il lavoratore, per poter essere ricollocato da altra Agenzia per il Lavoro e accedere all'incentivo, si deve contestualmente dimettere dalla Agenzia per il Lavoro originaria che ha attivato la procedura di ricollocazione.

6. In caso di ricollocazione del lavoratore è previsto un "premio" erogato dalla Bilateralità (Ebitemp) corrispondente all'indennità di disponibilità residua che viene ripartita in parti uguali tra il lavoratore e l'Agenzia per il Lavoro che lo ricolloca (allegato n. 9).

7. L'accettazione di una eventuale offerta da parte del lavoratore è su base volontaria. Il rifiuto delle offerte di lavoro (anche se congrue) 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 Plurima (PRP)**

1. Al fine di gestire ed evitare, ove possibile, interruzioni o mancati rinnovi plurimi di missioni di lavoratori a tempo indeterminato somministrati presso il medesimo utilizzatore, è istituita la Procedura di Ricollocazione Plurima (PRP), attivabile anche in sede di esame congiunto dell'AIS.
2. La PRP è attivabile in caso di prevista interruzione e/o mancato rinnovo di missioni presso il medesimo utilizzatore di lavoratori somministrati, anche dipendenti di più Agenzie per il Lavoro, in numero pari o superiore a 30 nell'arco di 1 mese ovvero 20 su istanza della singola Agenzia per il Lavoro.
3. Nel caso in cui l'interruzione e/o il mancato rinnovo delle missioni riguardi una sola Agenzia per il Lavoro questa è tenuta, dal momento in cui ne viene a conoscenza e comunque prima della messa in disponibilità dei lavoratori, ove possibile, ad informare le OO.SS. aziendali (ove presenti) o territoriali, per avviare la procedura. Diversamente, qualora l'interruzione e/o il mancato rinnovo delle missioni coinvolga più Agenzie per il Lavoro presso il medesimo utilizzatore, la procedura è attivata su istanza delle OO.SS dal momento in cui ne vengano a conoscenza.
4. Il confronto si svolge in sede di contrattazione aziendale di cui all'art. 2-quater appena possibile e comunque non oltre i successivi 15 giorni lavorativi dalla comunicazione di cui al comma 3.
5. Il confronto si svolge anche in costanza di missioni ovvero dal momento della loro cessazione, al di fuori della procedura ex art. 25 che non viene modificata, salvo quanto previsto nei commi che seguono.
6. Durante la procedura di confronto sindacale le Parti possono condividere strumenti e tutele finalizzate ad una migliore ricollocazione dei lavoratori coinvolti, anche allargando il confronto con ulteriori soggetti che possano aiutare a risolvere le problematiche occupazionali, agendo in particolare su:
  - iniziative che puntino ad evitare, ove possibile, interruzioni collettive dei lavoratori e favorire la continuità occupazionale;
  - incentivi alla ricollocazione;
  - accesso semplificato alla prestazione di mobilità territoriale, potendosi prevedere diversi plafond di finanziamento;
  - politiche attive.
7. Qualora il confronto di cui al comma 4 si concluda con un Accordo (allegato n. 21), tale accordo, corredato dai progetti di riqualificazione e dall'elenco dei lavoratori coinvolti dalla misura, adempie all'obbligo di cui all'art. 25, comma 4, punto 5.
8. Qualora il confronto di cui al comma 4 non si concluda con un Accordo, si procede ai sensi dell'art. 25.
9. Qualora entro i successivi 2 mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo di PRP, ulteriori lavoratori somministrati si trovino nella stessa situazione di cui al comma 2 del presente articolo, i contenuti dell'Accordo si intendono automaticamente estesi anche a questi ultimi.

### **Articolo 25 quater - Tutele a favore delle lavoratrici in gravidanza assunte a tempo indeterminato**

Al fine di una maggiore tutela economica e normativa delle lavoratrici il cui stato di gravidanza sia iniziato durante la missione - disciplinabile dalla presente contrattazione collettiva e senza pregiudizio delle prerogative individuali di rivalsa - le Parti concordano quanto segue.

1. In caso di interruzione di una missione, o di mancato rinnovo di una missione a termine che riguardi la lavoratrice che ha comunicato lo stato di gravidanza, la medesima ha diritto ad accedere direttamente alla procedura di ricollocazione di cui all'art. 25.
2. La procedura di cui all'art. 25, ricorrendo la fattispecie di cui al comma 1, si estende sino al primo anno di età del nascituro.



3. L'indennità prevista durante tutta la procedura di ricollocazione è pari all'ultima retribuzione percepita nel corso dell'ultimo mese della missione prima della chiusura anticipata della stessa o del suo termine fatta eccezione l'ipotesi in cui la stessa sia inferiore a 1.150 euro.

4. L'indennità, anticipata dalla Agenzia per il Lavoro, viene integralmente rimborsata dal fondo Forma.Temp secondo quanto previsto dall'art. 25, con intervento del Fondo di Solidarietà.

5. Al fine di favorire la continuità lavorativa della lavoratrice, in caso di proroga che porti a superare di almeno 1 mese il periodo di astensione obbligatoria è previsto per l'Agenzia per il Lavoro il riconoscimento di un incentivo pari ad euro 1.000 a carico della bilateralità. Al fine di verificarne l'utilizzo, la Commissione Pari Opportunità, con il supporto di Ebitemp, effettua un monitoraggio annuale della misura.

6. In caso di ricollocazione in missione della lavoratrice medesima al termine del periodo di astensione obbligatoria, sino al primo anno di età del bambino, presso diverso utilizzatore, è previsto per l'ApL il riconoscimento di un incentivo pari ad euro 2.500 a carico di Ebitemp in caso di nuova missione pari ad almeno 3 mesi, e di un incentivo pari ad euro 4.000 a carico di Ebitemp in caso di nuova missione di durata superiore a 6 mesi.

7. In caso di ricollocazione della lavoratrice al termine del periodo di astensione obbligatoria e 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 misure di sostegno alla maternità (servizi di baby-sitter, asili nido etc.) come definite dalla Commissione Prestazioni di Ebitemp ed erogate da tale Ente.

#### **Articolo 25 quinquies – Interruzione, mancato rinnovo/proroga della missione della sola RSU O RSA assunta a tempo indeterminato**

1. Nel caso di prevista interruzione anticipata o mancato rinnovo/proroga unicamente della RSA/del componente della RSU, l'Agenzia per il Lavoro ne dà notizia immediatamente appena ne viene a conoscenza all' Organizzazione Sindacale interessata, la quale può chiedere un incontro che deve svolgersi, ove possibile, entro la scadenza/interruzione della missione.

Nota a Verbale:

Le Organizzazioni Sindacali Felsa CISL, Nidil CGIL, UILtemp ritengono che tale procedura debba concludersi con un verbale di incontro ed abbia la finalità di evitare comportamenti lesivi delle libertà sindacali previste 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 o di mancato rinnovo/proroga dell'ultima missione, sono riconosciute le misure previste ai seguenti punti:

- estensione della procedura di ricollocazione di cui all'art. 25 per un periodo ulteriore pari a 60 giorni;
- possibilità di accedere ad attività formative specifiche, che tengano anche conto dell'eventuale inabilità che ne consegue, attraverso l'accesso al Diritto Mirato.

2. Al fine di favorire la continuità lavorativa/ricollocabilità del lavoratore, nel caso di infortunio che abbia comportato una inidoneità alla mansione, anche temporanea, le Parti, su proposta della Commissione Paritetica Nazionale e della Commissione Paritetica Salute e Sicurezza, definiscono il sistema incentivante di cui all'allegato n. 9.

## Articolo 26 - Apprendistato

### **A. Apprendistato professionalizzante in somministrazione**

#### 1. Definizione

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

La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati, in conformità con quanto previsto dal CCNL dell'utilizzatore ed in applicazione del principio di parità di trattamento di cui all'art. 35, 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 alle dirette dipendenze 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 inquadrati nei gruppi omogenei di riferimento.

#### 2. Piano formativo individuale

Il Piano formativo individuale determina, sulla base della disciplina del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione deve compiere per conseguire la 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 delle Agenzie. Tale disposizione non opera in caso di apprendistato duale.

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

A fronte di specificate motivazioni la tecnostruttura di Forma.Temp può richiedere all'Agenzia integrazioni o riformulazioni del piano formativo presentato, sospendendo i tempi previsti per il parere di conformità.

In caso di mancata risposta da parte di Forma.Temp entro il predetto termine, il Piano formativo si intende approvato.

Il piano formativo individuale deve riportare tutto il percorso formativo necessario ai fini dell'attribuzione della prevista qualificazione professionale e deve essere inviato a Forma.Temp, per conoscenza, alle CSMT competenti 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 ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice.

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

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

Il Tutor di Agenzia (TDA), individuato nel piano formativo, affianca il tutor nominato dall'utilizzatore sulla base delle indicazioni individuate dal 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, alternativamente, da un'esperienza professionale di durata non inferiore a due anni acquisita in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale o della somministrazione di lavoro o della ricollocazione professionale o dei servizi per l'impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali.

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

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

#### 4. Formazione dell'apprendista

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

- a) definisce, prima dell'avvio in missione e di comune intesa con il lavoratore e l'impresa utilizzatrice, il piano formativo individuale che deve essere sottoposto alla 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 miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato;
- d) attesta periodicamente l'effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore al termine del periodo di apprendistato svolto presso di esso, attribuisce specifica qualificazione professionale.

Al termine del periodo di apprendistato l'Agenzia attesterà, sulla base di un parere concordato tra i tutor, l'avvenuta formazione dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualificazione professionale.

L'Agenzia per il Lavoro, previo parere favorevole dei tutor, può riconoscere al lavoratore in apprendistato l'acquisizione della qualificazione professionale finale, ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. e) del D.Lgs. n. 81/2015 qualora sia stata completata la formazione trasversale ed almeno 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 percentuale di cui al punto che precede non sia stata raggiunta, nel caso eccezionale di interruzione anticipata di missione dell'apprendista indipendente dalla volontà delle Parti stipulanti il contratto di lavoro (quali, ad esempio, chiusure aziendali, ecc.), l'Agenzia, previa intesa sindacale, garantisce il completamento del percorso formativo dell'apprendista attraverso altra missione in apprendistato presso aziende utilizzatrici che applichino anche un diverso CCNL, purché la qualificazione professionale verso cui tende il piano formativo individuale originario sia prevista dal CCNL applicato dall'utilizzatore, e fermo restando la durata inizialmente prevista del percorso formativo.

L'Agenzia è tenuta a comunicare tempestivamente a Forma.Temp i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualificazione. Tale comunicazione deve essere inviata per conoscenza alla CSMT competente per territorio secondo modalità definite successivamente dalle 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 nelle modalità definite dalla disciplina del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal D.Lgs. n. 81/2015.

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 posto inizialmente, con indicazione del nuovo termine del periodo formativo. Contestualmente il nuovo termine deve essere comunicato alla CSMT di competenza.

I periodi superiori a 30 giorni, utili ai fini del prolungamento del periodo di apprendistato, devono essere comunicati all'apprendista entro 30 giorni dalla loro maturazione.

In caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per cause che consentano l'attivazione del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro (FSBS), il periodo di apprendistato è prolungato per un numero di giornate pari a quelle di sospensione; in caso di riduzione dell'orario, le ore di riduzione verranno sommate al fine di ricavarne l'equivalente in giornate, con arrotondamento all'unità per le frazioni di giornata pari o superiori a 4 ore.

Le Parti escludono espressamente l'applicazione della indennità di disponibilità propria dei lavoratori già qualificati assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro.

#### 6. Obbligo di conferma

L'obbligo di conferma previsto dalle norme vigenti in materia di Apprendistato Professionalizzante 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 disdetta con un preavviso di 30 giorni decorrente dal medesimo termine ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile.

In caso di mancata comunicazione del recesso, il rapporto dell'apprendista prosegue alle dipendenze dell'Agenzia per il Lavoro come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 42, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

#### 8. Pareri e monitoraggio territoriale

Forma.Temp, su eventuale proposta delle Parti stipulanti, può integrare i profili formativi previsti dal Repertorio delle Professioni. Le Commissioni Sindacali Macro Territoriali (CSMT) svolgono un ruolo di informazione, confronto e controllo. Sono tenute ad una costante attività di monitoraggio sulle modalità attuative dei percorsi di apprendistato, in conformità con quanto previsto dai piani formativi individuali.

Con riferimento ai compiti delle CSMT le Parti, congiuntamente a Forma.Temp, elaboreranno specifica regolamentazione al fine di garantirne l'operatività.

#### 9. Bilateralità

In funzione della contribuzione di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 276/2003, le Parti concordano che gli apprendisti possono essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'Agenzia tramite Forma.Temp.

Le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti per l'accesso alle prestazioni Ebitemp e Fondo di Solidarietà.

#### 10. Rinvio

Per tutto quanto non espressamente regolato dalla presente disciplina trovano applicazione le disposizioni di cui al CCNL applicato dalle 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 iii livello per alta formazione e ricerca***

1. Fermi restando gli ambiti la cui disciplina è stabilita da fonti normative nazionali o regionali, la retribuzione, l'inquadramento, 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/la regolamentazione applicato/a dall'impresa utilizzatrice non disponga in materia di apprendistato di I e III 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 duale in somministrazione si applicano inoltre, per quanto compatibili, le disposizioni del presente CCNL relative a: Tutor d'Agenzia, recesso, pareri e monitoraggio territoriale, Bilateralità.

#### **Articolo 27 - Classificazione del personale ed inquadramento**

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

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

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

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

Considerata la specificità delle professionalità da utilizzare 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 direttivi;
- **Gruppo B:** comprende i lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche;

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

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

#### **Articolo 28 - Sistema incentivante delle assunzioni a tempo indeterminato**

Le Parti individuano il nuovo sistema incentivante a valere sulla bilateralità di settore, definito su proposta della Commissione Paritetica con l'Accordo del 28 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 2019, rivisitando i requisiti di accesso;
- 2) incremento dei plafond attualmente previsti per le lettere a) e b) dell'articolo 28 del CCNL 2019 nella misura del 20%;
- 3) previsione di un nuovo plafond pari ad euro 1 milione in favore delle platee di cui agli artt. 15, 26 e 28 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 rimodulazione e/o il rifinanziamento delle stesse.

#### **Articolo 29 - Costo del lavoro e scheda di rilevazione dati**

Gli strumenti di raccolta dati delle Agenzie dovranno prevedere, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, la presenza di campi di compilazione per la raccolta dei seguenti elementi: CCNL applicato, mensilità aggiuntive, integrativo aziendale, orario di lavoro settimanale, presenza di turnazione e tipologia di turno, ore ferie, ROL ed ex-festività annuali, retribuzione delle pause, elementi diretti della retribuzione (paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità) e loro incidenza sugli elementi differiti, premi presenza, indennità varie, premi di risultato, maggiorazioni per ore straordinarie e per turno.

Il contratto individuale di lavoro deve obbligatoriamente essere compilato sulla base di tali elementi rilevati dall'Agenzia nonché riportare la modalità di calcolo della retribuzione definita e comunicata (paga oraria o mensilizzata).

#### **Articolo 30 - Trattamento retributivo**

1. Al lavoratore è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa.

2. La retribuzione dei lavoratori viene liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno, assumendo come coefficiente divisore orario mensile quello risultante dalla seguente formula, valida anche per ferie e mensilità aggiuntive:

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

12

3. Modalità retributive turnisti addetti a ciclo continuo

I. Nel caso di orari di lavoro svolti su turnazioni, in particolare qualora la missione del lavoratore preveda lo svolgimento dell'attività su turnazioni a ciclo continuo o per turnazioni con ciclicità non settimanale dove non è possibile individuare sempre con esattezza l'orario settimanale aziendale, e pertanto non si possa applicare quanto disciplinato dal precedente comma 2 (escludendo i regimi di orario multiperiodale, per i quali l'orario settimanale aziendale è variabile per effetto dell'assorbimento completo o parziale di permessi retribuiti previsti dal CCNL dell'impresa utilizzatrice o da accordi integrativi di secondo livello), l'Agenzia potrà optare: a) per la retribuzione mensilizzata, oppure b) per la determinazione del divisore orario mensile avverrà facendo riferimento all'orario settimanale convenzionale di 40 ore. In quest'ultimo

caso le ore settimanali utili al raggiungimento dell'orario convenzionale saranno costituite dalle ore ordinarie, dalle assenze retribuite, dalle festività e dall'aggiunta di eventuali ulteriori permessi retribuiti. Per la maturazione di ROL/Ex festività non assorbiti si rimanda a quanto disposto dal comma 5.

Ferma restando la retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate, l'eventuale presenza su turni che comportasse il superamento della 40esima ora ordinaria su una o più settimane di lavoro sarà compensata nell'ambito del ciclo di turnazione previsto se effettuato per intero.

In caso di missione non corrispondente alla durata del ciclo le prestazioni eccedenti le 40 ore andranno retribuite per intero, o, diversamente, qualora le prestazioni siano inferiori, dovrà essere comunque garantita la retribuzione corrispondente alle 40 ore.

II. Le OO.SS potranno richiedere una verifica in merito alla corretta applicazione delle modalità retributive al fine di garantire il puntuale rispetto della parità 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-quater.

4. La definizione della paga oraria avviene secondo la seguente formula:

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

5. I dati retributivi ed orari da utilizzare sono quelli contrattuali sia di primo che, eventualmente, di secondo livello; al lavoratore dovranno inoltre essere riconosciute le spettanze di ROL/ ex festività, o altri istituti (festività, patrono, PAR) non assorbiti nei regimi di orario ridotto, vigenti nell'azienda utilizzatrice.

6. I divisori contrattuali previsti dai CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati, ai fini della parità di trattamento, per la determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione mensile (es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative, nonché in caso di trattenute di quote orarie.

7. Le Parti concordano che, come condizione globalmente più favorevole la maturazione dei ratei, qualunque sia la durata della missione, avviene in proporzione alle ore ordinarie lavorate, ed a quelle non prestate ma contrattualmente dovute, con le successive modalità.

*A) Ratei di tredicesima e di eventuali altre mensilità aggiuntive.*

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

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

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

*B) Maturazione degli istituti*

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

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

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

### C) Retribuzione mensilizzata

Alle ApL è consentito poter applicare, in alternativa al sistema della paga oraria con divisore unico e fatto salvo quanto previsto da ultimo comma del presente paragrafo, il metodo della retribuzione mensilizzata (ovvero la modalità di calcolo applicata dall'utilizzatore).

Una volta effettuata, tale scelta di metodo di calcolo diventa definitiva e non opzionabile volta per volta per ogni singolo utilizzatore. Tale disposizione per scelta dell'Agenzia è derogabile esclusivamente in riferimento al trattamento retributivo dei lavoratori turnisti addetti al ciclo continuo di cui al precedente comma 3.

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

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

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

Il criterio generale di calcolo prevede l'utilizzo del divisore giornaliero 26 dell'utilizzatore.

Nel caso di frazione di mese, la retribuzione di una giornata di lavoro dovrà essere moltiplicata per il coefficiente 1,2 in caso di settimana lavorativa su 5 giorni e, invece, per il coefficiente pari a 1 nel caso di settimana lavorativa distribuita su 6 giorni. Si precisa che nel caso di frazioni di mese andranno pagate le giornate effettivamente lavorate e contrattualmente dovute (es. due settimane lavorate, pari ad 80 ore, andranno retribuite come 12 giornate, utilizzando il divisore 26, e non detraendo dal coefficiente mensile dell'utilizzatore le ore non lavorate).

I divisori contrattuali previsti dai CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati, ai fini della parità di trattamento, per la sola determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione mensile (es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative, nonché in caso di trattenute di quote orarie.

Per quanto riguarda la maturazione e la liquidazione dei ratei per ferie, permessi, riduzione d'orario e per le mensilità aggiuntive, nonché per la maturazione e liquidazione del premio di produzione e risultato verrà applicato quanto previsto dal presente CCNL.

Nelle ipotesi nelle quali il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda una retribuzione calcolata su base oraria, e non mensilizzata, allora anche la retribuzione dei lavoratori in somministrazione dovrà essere elaborata in forma oraria utilizzando il divisore contrattuale applicato dall'utilizzatore e non il divisore tecnico utilizzato in tutti gli altri casi.

### *8. Premi di produzione o di risultato*

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

Gli accordi di produttività, in conformità all'Accordo Interconfederale del 24 aprile 2013, potranno essere sottoscritti tra le Agenzie e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

### *9. TFR*

Si conviene che il pagamento del TFR avvenga in coincidenza con il pagamento dell'ultima busta paga di retribuzione ordinaria con la rivalutazione basata sull'ultimo coefficiente disponibile.

Per quel che riguarda la maturazione dei ratei di TFR, ferme restando le previsioni di Legge, solo in caso di missioni di durata inferiore a 15 giorni, qualora fosse riattivata una ulteriore missione nell'arco di 30 giorni a far data dalla cessazione della prima, i giorni di missione si sommano qualora utili alla maturazione di un rateo di TFR.

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

Il computo relativo all'ammontare del rateo dovrà essere effettuato con la retribuzione in atto nella seconda missione.

### *10. Festività*

La retribuzione delle festività infrasettimanali viene calcolata moltiplicando l'orario lavorativo giornaliero previsto per la paga oraria come definita al comma 4 del presente articolo.

Con riferimento al periodo di festività natalizia, qualora una missione di durata di almeno due mesi si concluda nell'arco dei 2 giorni antecedenti il 25 dicembre e venga rinnovata entro i 14 giorni di calendario successivi alla cessazione della missione, al lavoratore in somministrazione, a titolo di miglior favore, vengono retribuite al 100% le festività del 1 e 6

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

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

- a) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre e con successiva missione riattivata entro il 6 o 7 gennaio: in questo caso si ha diritto al pagamento delle festività del 1 e 6 gennaio al 100% e nessun trattamento è dovuto per il 25 o 26 dicembre;
- b) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre e con successiva missione riattivata dopo il 26 (ad esempio il 27) ma con cessazione entro il 31 dicembre: in questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e nessun trattamento è dovuto per il 1 e il 6 gennaio;
- c) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre, con successiva missione riattivata dopo il 26 (ad esempio il 27) ma con cessazione entro il 31 dicembre e nuova riattivazione di missione entro il 6 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 successione di due contratti, dove il primo termina il giorno antecedente una o più festività e il secondo inizia il primo giorno lavorativo successivo alla stessa/e i due contratti, ai soli fini del pagamento di tale o tali festività, si considerano continuativi.

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

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

#### 12. *Scatti di anzianità*

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

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

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

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

Nella busta paga relativa alla retribuzione mensile non sono erogati i ratei maturati relativi a:

- ferie maturate e non godute;
- ROL maturati;
- festività sopresse;
- tredicesima e quattordicesima maturate;
- TFR maturato.

Nei contratti con MOG, di cui all'articolo 51 del presente CCNL, le festività sopresse, le ROL maturate e i ratei maturati di tredicesima e quattordicesima mensilità devono essere erogati nella busta paga relativa alla retribuzione mensile. In tale modalità contrattuale non sono erogati mensilmente i soli ratei relativi alle ferie maturate e non godute e al TFR maturato.

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

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



### 17. Ferie

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

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

#### Ferie Solidali

- a) In applicazione dell'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015, il lavoratore in somministrazione (cedente) può richiedere all'Agenzia per il lavoro di cedere volontariamente e a titolo gratuito i permessi e le ferie maturati ad altro lavoratore in somministrazione (cessionario) dipendente della medesima Agenzia per il Lavoro e in missione 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 ai lavoratori beneficiari di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, anche per ulteriori situazioni di grave necessità inerenti allo stato di salute del lavoratore cessionario o di altri componenti del suo nucleo familiare.
- c) Sono cedibili solidalmente le sole giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali fruibili obbligatoriamente ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, nonché le quattro giornate di riposo per le festività sopresse di cui alla Legge n. 937/77, 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 cessionario può usufruire delle ferie solidali solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopprese ad esso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, e previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure in questione.
- f) Le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del cessionario fino al perdurare delle necessità di cui alla lettera B. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del cessionario, le giornate tornano nella disponibilità di ciascun lavoratore cedente in misura proporzionale rispetto alla quantità equivalente delle ore cedute.
- g) La richiesta all'Agenzia per il Lavoro di attivazione dell'istituto delle ferie solidali può essere presentata dal lavoratore somministrato cessionario, da un gruppo di lavoratori cedenti o, se presenti, dalle RSU/RSA dei lavoratori somministrati.
- h) Fermi restando i principi generali che precedono, la disciplina relativa alle modalità di fruizione dell'Istituto delle ferie solidali è demandata alla contrattazione aziendale o alla regolamentazione aziendale dell'Agenzia.

### Articolo 31 - Clausola sociale

1. Nel 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 appalto l'Agenzia è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso.

2. La durata dei contratti di lavoro sarà almeno pari a quella definita contrattualmente con l'Ente appaltante. Tale previsione si estende ai settori privati qualora disciplinati dal CCNL dell'utilizzatore.

3. In ogni caso l'Ente utilizzatore è comunque tenuto al rispetto di quanto previsto in via generale dall'articolo 33, comma 2, del D.Lgs n. 81/2015 e sue s.m.i., con particolare riferimento all'obbligo di rimborsare all'Agenzia tutti gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

4. Al fine di garantire la corretta applicazione della clausola sociale e per valutare le modalità di garanzia dello status contrattuale di provenienza, l'Agenzia aggiudicataria dell'appalto e le OO.SS. territoriali avvieranno un confronto almeno 20 giorni prima dell'effettiva operatività dell'aggiudicazione. L'Agenzia uscente è tenuta, 20 giorni prima della data prevista della scadenza dell'appalto, a fornire tutte le informazioni alle Parti inerenti al numero di lavoratori coinvolti, le qualifiche professionali, lo status contrattuale e l'anzianità di servizio. Nel caso di rinvio o comunque di spostamento della data prevista di scadenza dell'appalto l'ApL fornirà unicamente tale informazione alle Organizzazioni Sindacali territoriali.

5. Nel caso di cambio appalto, l'Agenzia uscente non può richiedere la penalità di mancato preavviso nelle ipotesi di dimissioni dei lavoratori.

### Articolo 32 - Disponibilità

1. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano la loro attività presso aziende utilizzatrici, ovvero non sono soggetti alle procedure di ricollocazione di cui agli artt. 25 e 25-ter, sono a disposizione dell'Agenzia e hanno diritto a percepire una indennità di disponibilità di 1.000 euro mensili, al lordo delle ritenute di Legge e comprensiva del TFR, erogata direttamente dall'Agenzia.

2. L'indennità è divisibile in quote orarie ed è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa, anche presso l'ApL, di durata inferiore al mese. In tale ipotesi l'indennità deve essere corrisposta in ratei per ogni giornata di disponibilità comprese le festività.

3. Qualora il lavoratore a seguito dell'attività prestata nel mese percepisca una retribuzione lorda inferiore all'importo mensile lordo stabilito a titolo di indennità di disponibilità, quest'ultima è corrisposta fino a concorrenza della stessa. In caso di assunzione part-time, l'indennità di disponibilità deve essere riparametrata in funzione dell'orario ridotto previsto nel contratto al momento dell'assunzione e comunque non può essere inferiore a 500 euro (ovvero al 50% dell'indennità di disponibilità piena). Al lavoratore deve essere esplicitato con chiarezza il periodo di disponibilità part-time.

Ai fini della riparametrazione si prevedono 2 ipotesi:

- a) qualora il contratto di assunzione preveda un orario superiore a quello effettivamente svolto l'indennità deve essere comunque riferita all'orario previsto nel contratto di assunzione;
- b) qualora il contratto di assunzione preveda un orario part time inferiore a quello effettivamente svolto, l'indennità deve essere riparametrata in relazione alla media dell'orario di lavoro svolto negli ultimi 12 mesi.

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

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

5. L'articolazione dell'orario di lavoro indicata nella lettera di assegnazione dell'ultima missione svolta individua la fascia oraria giornaliera/mensile di disponibilità del lavoratore durante i periodi di non missione. In alternativa, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, la fascia oraria di disponibilità può essere concordata tra Agenzia e lavoratore per iscritto. La variazione della fascia oraria di disponibilità viene recepita nell'eventuale Accordo di PDR.

### **Articolo 32-bis - Principi generali per i lavoratori in disponibilità**

1. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei periodi in cui non prestano la propria attività lavorativa presso gli utilizzatori (art. 32) e/o durante le procedure di ricollocazione (art. 25 e art. 25-ter), si applicano le disposizioni di cui al presente articolo.

2. Nel caso in cui uno degli eventi sospensivi individuati nei successivi articoli:

- sorga in costanza di missione, l'indennità è parametrata all'ultima retribuzione mensile prima della messa in disponibilità sino al termine dell'evento sospensivo;
- sorga durante il periodo di disponibilità, l'indennità è calcolata avendo a riferimento l'importo dell'indennità di disponibilità ex art. 32 e/o ex art. 25 e 25-ter, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 32-quinquies, comma 2.

### **Articolo 32-ter - Giornate di indisponibilità**

1. Il lavoratore in disponibilità fruisce, sulla base di una programmazione concordata con l'Agenzia per il Lavoro, di giornate di "indisponibilità" pari al numero di giorni di ferie maturate, non fruita e liquidate al termine delle missioni.

2. Il lavoratore durante le giornate di indisponibilità, non essendo soggetto agli obblighi previsti di cui agli artt. 25 e 32, non ha diritto alla relativa indennità.

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

### **Articolo 32-quater - Indennità in caso di infortunio**

1. Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, il cui infortunio perduri oltre il termine della missione, fino a chiusura formale dell'infortunio, spetta l'indennità parametrata all'ultimo mese di retribuzione.

2. Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, il cui infortunio si è verificato durante il periodo di disponibilità, sino a chiusura formale dell'infortunio, l'indennità è calcolata avendo a riferimento l'importo dell'indennità di disponibilità.
3. Le giornate in infortunio sospendono la procedura di cui agli artt. 32, 25 e 25-ter."

#### **Articolo 32-quinquies - Indennità in caso di maternità**

1. Alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato, nelle ipotesi in cui l'astensione anticipata e/o obbligatoria prosegua oltre il termine della missione, spetta l'indennità parametrata al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, fino al termine del periodo di astensione.
2. Alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato, nelle ipotesi in cui l'astensione anticipata e/o obbligatoria insorga durante il periodo di disponibilità, l'indennità è calcolata avendo a riferimento l'ultima retribuzione.
3. Le giornate in maternità sospendono la procedura di cui agli artt. 32, 25 e 25-ter.

#### **Articolo 32-sexies - Congedo matrimoniale**

1. Al lavoratore in disponibilità in occasione del matrimonio è riconosciuto un congedo della durata di giorni quindici di calendario.
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 comma 1 ad 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 25-ter.

#### **Articolo 32-septies - Permessi studio**

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale, i lavoratori in disponibilità hanno diritto di fruire per un massimo di trenta ore di permessi retribuiti per tutto il periodo di disponibilità, per frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento 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 di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.
2. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'Agenzia, che valuterà la richiesta compatibilmente con gli impegni derivanti dallo status di disponibilità.
3. Il lavoratore deve fornire all'Agenzia un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
4. Il lavoratore che utilizza le ore di permesso di studio in costanza del periodo di disponibilità ha diritto ad 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 25-ter.

#### **Articolo 32-octies - Aspettativa non retribuita**

1. Il lavoratore può richiedere durante il periodo di disponibilità o durante la procedura di cui all'art. 25, un periodo di aspettativa non retribuita nella misura massima di 4 mesi, anche non consecutivi. Nel caso di attestazione da parte del lavoratore di un'offerta di lavoro presso altro 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 fruire di un ulteriore periodo di aspettativa nella misura massima di 6 mesi e l'Agenzia, discrezionalmente, può accogliere o meno tale richiesta.
3. In ogni caso, nel periodo di aspettativa, si ha sospensione dei corrispettivi obblighi di reperibilità e di corresponsione della relativa indennità, nonché delle tempistiche previste dalla procedura di cui all'art. 25 del presente CCNL.
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 richiesta 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 della tutela della salute dei lavoratori in disponibilità, la sorveglianza sanitaria viene attivata nel rispetto del D.Lgs n. 81/2008 e a cura dell'Agenzia esclusivamente se:

- a. il lavoratore richiede un accertamento sanitario per attestare l'inidoneità del proprio stato di salute alle mansioni a cui potrebbe essere assegnato in caso di missione, comunicando di non essere più in grado di svolgere le mansioni al medesimo attribuite ed in linea con la propria esperienza professionale. Equivale alla richiesta di cui al periodo che precede l'esibizione da parte del lavoratore al medico competente dell'Agenzia di documentazione medica che attesti una concreta modifica della capacità lavorativa.
- b. il lavoratore precedentemente in missione, sia risultato positivo ai controlli su sostanze alcoliche e stupefacenti nella visita medica da parte del medico competente dell'utilizzatore. In questo caso, laddove il lavoratore abbia iniziato un programma terapeutico e di riabilitazione con il SERT territoriale che prosegue nel periodo di disponibilità, il medico competente dell'Agenzia è tenuto a gestire i rapporti con il SERT e tutti gli eventuali adempimenti 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 periodi di disponibilità nonché nei periodi di procedura ex art. 25; in particolare dovrà essere reperibile durante l'orario di lavoro contrattualmente previsto ai recapiti che saranno formalizzati tra le Parti in occasione di ogni rientro in disponibilità (n° telefono, e-mail, indirizzo domicilio) e saranno tenuti a comunicare per iscritto ogni eventuale variazione sopravvenuta. Inoltre:

- a) il lavoratore è tenuto a dare riscontro alla chiamata/comunicazione della filiale entro le 24 ore successive alla ricezione della stessa;
- b) il lavoratore che abbia dato riscontro positivo è tenuto a presentarsi in filiale e/o ai colloqui di selezione indicati dalla filiale stessa e/o al corso di formazione proposto dall'Agenzia nei tempi comunicati e comunque non prima di 24 ore dalla manifestazione di disponibilità.

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**

1. Il lavoratore in disponibilità è tenuto a rispettare le disposizioni previste dal presente contratto collettivo, a norma dell'articolo 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

2. L'Agenzia provvede a mettere a disposizione dei lavoratori, anche in formato elettronico, copia del presente CCNL, in modo da consentire ai lavoratori in somministrazione di prendere conoscenza delle norme disciplinari specifiche delle ApL.

3. L'Agenzia deve aver cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare ogni possibile equivoco circa le persone alle quali ciascun lavoratore è tenuto a rivolgersi in casi di necessità o dalle quali ricevere le disposizioni.

4. Il lavoratore deve svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, deve osservare scrupolosamente l'orario contrattuale di lavoro nell'articolazione oraria prevista dall'ultima lettera di assegnazione nonché conservare la più assoluta riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.

5. L'inosservanza delle disposizioni che precedono da parte dei lavoratori in somministrazione comporta i 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 di indennità disponibilità;
- d) sospensione dalla disponibilità e dalla relativa indennità per un periodo non superiore a 5 giorni.

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

6-bis. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni per iscritto entro 5 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare-

7. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore in forma scritta entro 5 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le proprie giustificazioni.

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

9. Per i lavoratori in disponibilità valgono, in via esemplificativa e non esaustiva, le seguenti norme disciplinari nelle ipotesi di:

- a) rifiuto non giustificato alla convocazione in filiale ovvero del colloquio di lavoro presso la filiale o l'utilizzatore, anche per irreperibilità, che risulti da comunicazioni tracciabili con gli strumenti che il lavoratore ha comunicato all'atto di assunzione: passibile di ammonizione scritta, sospensione della indennità fino a un massimo di 3 giorni nel caso di seconda comunicazione e risoluzione del rapporto in caso di ulteriore reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità;
- b) rifiuto non giustificato del percorso formativo anche per irreperibilità: passibile di sospensione della indennità fino a un massimo di 3 giorni nel caso di prima comunicazione e risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità;
- c) rifiuto non giustificato della proposta di missione congrua ai sensi del presente CCNL anche per irreperibilità: risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato di differenti proposte congrue o dell'irreperibilità;
- d) diverbio litigioso seguito da vie di fatto anche con i dipendenti di filiale, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività dell'Agenzia: risoluzione del rapporto di lavoro;
- e) danneggiamento volontario o appropriazione di beni dell'ApL o di terzi: risoluzione del rapporto di lavoro;
- f) recidiva nella non osservanza dell'obbligo di cui al comma 4: risoluzione del rapporto di lavoro.

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

1. Il lavoratore in somministrazione in missione è tenuto a rispettare le disposizioni previste dai contratti collettivi e dai regolamenti degli utilizzatori, a norma dell'articolo 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e ss.mm.ii.

2. Per i lavoratori in somministrazione in missione trovano applicazione le disposizioni dei contratti collettivi degli utilizzatori in tema di norme disciplinari, tanto con riferimento alla fattispecie oggetto di contestazione quanto con riferimento alle sanzioni.

3. In caso di contestazione disciplinare, la stessa deve essere effettuata tempestivamente, non appena l'Agenzia abbia ricevuto dall'utilizzatore gli elementi necessari per la formalizzazione 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 dalla contrattazione collettiva 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 diverso maggior termine individuato dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore.

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

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

#### **Articolo 35 - Periodo di prova**

##### *A) Lavoratori a tempo determinato*

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

consentito apporre il periodo di prova. Anche in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato il periodo di prova non deve essere apposto.

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

3. Il periodo di prova è determinato in 1 giorno 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 inferiori a 12 e 30 giorni di calendario nel caso di missioni che prevedano un contratto di assunzione pari o superiore a 12 mesi. Le frazioni inferiori a 15 giorni si arrotondano all'unità superiore.

Ai contratti di durata inferiore ai 3 giorni può essere apposto un solo giorno di prova.

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

In caso di dimissioni o licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore spetta la retribuzione per le ore lavorate.

#### *B) Lavoratori a tempo indeterminato*

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

- **Gruppo A:** 6 mesi di calendario
- **Gruppo B:** 50 giorni di servizio effettivo
- **Gruppo C:** 30 giorni di servizio effettivo

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

### **Articolo 36 - Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato**

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

- 1) Fino a cinque anni di servizio compiuto:  
Gruppo A: 60 giorni di calendario;  
Gruppo B: 30 giorni di calendario;  
Gruppo C: 20 giorni di calendario.
- 2) Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio:  
Gruppo A: 90 giorni di calendario;  
Gruppo B: 45 giorni di calendario;  
Gruppo C: 30 giorni di calendario.
- 3) Oltre i dieci anni di servizio compiuti:  
Gruppo A: 120 giorni di calendario;  
Gruppo B: 60 giorni di calendario;  
Gruppo C: 45 giorni di calendario.

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

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

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore è corrisposta una indennità equivalente a un importo giornaliero, ottenuto dividendo la somma delle retribuzioni e dell'indennità di disponibilità degli ultimi 12 mesi per 365 giorni, e moltiplicando il risultato per i giorni di preavviso spettanti secondo quanto stabilito nell'articolo 36.

### **Articolo 38 - Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato**

In caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore rispetto alla data di scadenza prevista nel contratto iniziale o nelle successive proroghe, è stabilita una penalità di risoluzione in capo allo stesso; tale penalità viene calcolata in 1 giorno ogni 15 di missione residua non ancora effettuata, per un massimo di:

- 7 giorni per il gruppo C;
- 10 giorni per il gruppo B;
- 20 giorni per il gruppo A.

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

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

### *A) CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO*

1. In caso di controversie individuali di lavoro l'Agenzia o il lavoratore possono scegliere di promuovere il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le procedure e modalità di cui ai seguenti commi, da esperirsi presso le sedi delle Organizzazioni Sindacali o Datoriali competenti territorialmente, alle quali aderiscono o conferiscono mandato l'Agenzia o il lavoratore interessato, o eventualmente presso le CSMT qualora il lavoratore non abbia conferito mandato ad alcuna organizzazione sindacale firmataria.

2. La Commissione di conciliazione è composta:

- per il lavoratore, da un rappresentante della Organizzazione Sindacale Territoriale stipulante il presente CCNL e a cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato;
- per l'Apl, su esplicita richiesta, da un rappresentante dell'Associazione alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato per l'assistenza.

3. La parte interessata a promuovere il tentativo di conciliazione è tenuta a presentare istanza presso le sedi di cui al comma 1 contenente:

- le generalità delle Parti (in caso di persona giuridica la denominazione e la sede);
- l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori o dell'Associazione Datoriale stipulante il presente CCNL che rappresenta l'istante;
- una succinta esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento delle pretese.

4. Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta. Alla conciliazione dinnanzi 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 comparizione e lo consegnerà alle Parti.

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 nell'apposito 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 413 c.p.c. e deve contenere:

- la fonte contrattuale regolativa del/i rapporto/i di lavoro oggetto di controversia;
- presenza e firma dei Rappresentanti Sindacali, di cui al comma 2, le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente per Territorio;
- presenza e firma delle Parti o dei loro rappresentanti;
- esito della conciliazione.

## **B) ARBITRATO VOLONTARIO**

Ferma restando la facoltà di ciascuna delle Parti di adire l'Autorità Giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla Legge, le controversie di cui all'articolo 409 del c.p.c. possono essere altresì proposte innanzi ai Collegi di conciliazione e arbitrato costituiti presso le CSMT competenti per territorio, nell'ambito dei quali si applica la procedura prevista dall'art. 412-quater del c.p.c.

### **Articolo 40 - Salute e sicurezza del lavoro**

1. Si intendono integralmente richiamate le disposizioni del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 nonché le disposizioni di cui all'art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 81/2015.

2. I lavoratori sono informati, mediante il contratto di lavoro oppure la lettera d'assegnazione o lettera consegnata al lavoratore prima dell'avvio della missione, circa il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS); sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008; sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del medico competente, ove presente; nonché il riferimento della Commissione Paritetica Salute e Sicurezza per le segnalazioni di cui al comma 5 lettera d) dell'art 7.

3. Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi, di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro o la lettera di assegnazione ne contiene la relativa indicazione.

Ove previsto, la formazione a carico dell'utilizzatore per la durata di almeno 4 ore, nonché l'addestramento specifico, devono essere effettuati all'inizio dell'utilizzazione e comunque prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 37, comma 4 lett.a) del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008.

4. Al fine di diffondere una maggiore cultura sulla prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ai lavoratori in somministrazione, all'atto dell'avviamento in missione, sarà assicurata la partecipazione ad interventi formativi, promossi dall'Agenzia, anche con le modalità di delega di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento.

Ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, nell'ambito delle azioni in capo all'utilizzatore di formazione di base riferite alla sicurezza, in relazione all'Accordo Stato Regioni, oltre alla formazione generale è ammessa l'attività formativa sui rischi specifici per i lavoratori in missione.

5. All'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di assegnazione, i lavoratori in somministrazione ricevono, sull'apposito modulo consegnato dalle ApL ed il cui modello è riportato nell' allegato n. 1, modello A, le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi all'attività produttiva e sui nominativi dei responsabili di riferimento di cui al punto 2.

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

6. Ad ogni nuova missione o lettera di assegnazione le ApL consegnano ai lavoratori in somministrazione la nota informativa di cui all'allegato 1, che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla Legge in materia. Tale nota informativa potrà essere modificata. I contenuti della nota e le sue eventuali modifiche vengono definite dalla Commissione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

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

8. Al fine della tutela della salute, ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lett. e) ed h) del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, è fornita al lavoratore in somministrazione, a cura del medico competente dell'utilizzatore, copia della cartella sanitaria e



di rischio, di cui all'articolo 25, comma 1, lett. c) del citato Decreto. La documentazione segue il lavoratore in somministrazione in missioni successive anche alle dipendenze di più ApL.

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

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

A tale scopo il lavoratore dà comunicazione preventiva della violazione intervenuta alla ApL e all'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa (allegato n. 1, modello C). Qualora nell'arco delle 24 ore successive non si determini la rimozione della violazione, il lavoratore può dimettersi per giusta causa con raccomandata A/R.

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

11. Al fine di promuovere e tutelare con maggiore efficacia la salute e sicurezza dei lavoratori in somministrazione nei luoghi di lavoro, si prende atto dei contenuti dell'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 su salute e sicurezza in attuazione del "Patto per la Fabbrica" e si avvia un confronto per definire le possibili ricadute nel settore della somministrazione di lavoro.

#### **Articolo 41 - Malattia del lavoratore**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa retribuita al 100% fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore ad ulteriori 180 giorni.

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

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

- a) che siano esibiti dal lavoratore i regolari certificati medici;
- b) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa senza retribuzione».

Sono escluse dal periodo di computo le giornate di assenza per terapie salvavita e trattamenti oncologici e per malattie ingratescenti.

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 delle indennità di preavviso di licenziamento.

12. Nei confronti dei lavoratori assunti 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 calendario, deve consegnare o far pervenire alla ApL il numero di protocollo (certificato medico) attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa.

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

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

16. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

17. Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato alla ApL.

## **Articolo 42 - Infortunio del lavoratore e trattamento economico**

1. Le Agenzie sono tenute ad assicurare presso l'Inail, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i lavoratori in somministrazione soggetti all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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

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

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

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

6. Qualora, a seguito del riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Inail, l'Agenzia non possa anticipare la relativa indennità per disposizione dell'Inail, è tenuta in ogni caso a corrispondere alle normali scadenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui ai commi precedenti.

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

7. Per i lavoratori in somministrazione, nei casi di malattia o infortunio, sono previste prestazioni integrative a carico della bilateralità.

#### **Articolo 43 - Comunicazione della malattia o infortunio non sul lavoro**

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

L'assenza è ingiustificata, con la conseguente non corresponsione da parte del datore di lavoro della retribuzione, anche nel caso in cui non sia stata data notizia dell'assenza pur in presenza di certificazione medica rilevabile dal sito dell'Inps.

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

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

#### **Articolo 44 - Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti**

Al fine di consentire il trasferimento di informazioni utili a permettere un corretto e proficuo avvicendamento tra il lavoratore sostituito e il sostituto è consentito anticipare l'assunzione del lavoratore in somministrazione per un periodo di 30 giorni, fermo restando quanto previsto nel contratto collettivo dell'utilizzatore. Altresì è possibile posticipare la cessazione del rapporto del sostituto rispetto alla data prevista fino a 30 giorni.

#### **Articolo 45 - Interruzione della missione nei contratti a tempo determinato**

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

- a) essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente CCNL, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le OO.SS stipulanti il presente CCNL, presso la medesima ApL;
- b) partecipare a interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali in ambito territoriale, come definito dall'articolo 11.

#### **Articolo 46 - Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato**

A) Recesso ex articolo 2118 c.c.

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

4. L'ApL comunica per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie da comunicarsi nei cinque giorni successivi alla contestazione.

Ove venga applicato il licenziamento per giusta causa esso, in caso di applicazione dell'articolo 34, comma 8, 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 32 del presente CCNL.

**C) Normativa**

6. Nelle imprese rientranti nelle sfere di applicazione della Legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'articolo 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e della Legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente CCNL, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (articolo 2119 c.c. e lettera b) del presente articolo) o 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 e al regolare funzionamento di essa.

7. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento, ed 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 intimato senza l'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 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente CCNL, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali delle Agenzie per il Lavoro in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nelle bacheche esposte in luogo facilmente accessibile.

**E) Nullità del licenziamento**

11. Ai sensi delle leggi vigenti, il licenziamento determinato da ragioni di genere, etnia, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali 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 lavoratore intimato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio, il licenziamento intimato alla lavoratrice/al lavoratore nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

13. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice/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 terzo comma dell'articolo 2 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ovvero: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

14. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice/dal lavoratore nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alle norme di Legge.

**Articolo 47 - Penalità**

1. In caso di mancata applicazione delle previsioni contrattuali, inerenti all'iscrizione per delega sindacale o di reiterate inadempienze delle norme contrattuali, si determina il mancato accesso dell'Agenzia alle azioni di sistema e agli incentivi contrattuali.

2. Tale inadempienza viene valutata dalla Commissione Paritetica Nazionale che si convoca anche su richiesta di una sola organizzazione sindacale.

#### **Articolo 48 - Lavoro domestico**

1. Nel caso di somministrazione di lavoro di colf/badanti, e quindi qualora l'utilizzatore sia una persona fisica, si applicano le disposizioni del CCNL stipulato dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, anche in relazione alla materia della cessazione del rapporto di lavoro.

2. Ai lavoratori domestici in somministrazione vengono garantite le prestazioni erogate dalla bilateralità.

3. Le Parti, anche tramite il supporto della Commissione Nazionale paritetica in materia di formazione, prevedono la possibilità di individuare corsi di formazione specifici per le lavoratrici/lavoratori domestici al termine del rapporto di lavoro attraverso la misura del diritto mirato alla formazione.

4. Per i predetti corsi di formazione è previsto il riconoscimento di un'indennità di frequenza.

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

1. In applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 3, del D.Lgs. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018, in caso di somministrazione di lavoro, qualora l'utilizzatore 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 CCNL. Pertanto, nella Pubblica Amministrazione, il termine posto inizialmente al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte nell'arco temporale di 36 mesi, così come previsto dal CCNL 2014 delle Agenzie di Somministrazione.

2. In applicazione della normativa e della prassi di riferimento, non sono stabiliti limiti alla rinnovabilità dei contratti a termine mediante somministrazione né circa la cumulabilità di più contratti intercorsi tra le medesime parti.

3. La Commissione Paritetica Nazionale della Formazione propone, con il supporto della struttura di Forma.Temp, alle Parti la possibilità di definire dei moduli formativi specifici per la preparazione ai concorsi pubblici.

Le Parti condividono la necessità di incontrarsi al fine di analizzare la problematica della somministrazione nella Pubblica Amministrazione con l'obiettivo di promuovere soluzioni, anche normative, finalizzate alla valorizzazione dei periodi di lavoro svolti e alla continuità occupazionale.

#### **Articolo 50 – Proposta di missione congrua**

1. Nel caso in cui venga proposta al lavoratore una missione presso un utilizzatore che applica lo stesso Contratto Collettivo Nazionale dell'ultima missione svolta prima della messa in disponibilità, la proposta si considera congrua qualora ricorrano congiuntamente i seguenti parametri:

- a) stesso livello e categoria legale dell'ultima missione svolta prima della prima messa in disponibilità;
- b) luogo di lavoro distante non più di 50 km dal domicilio della prima assegnazione ovvero, in alternativa, luogo di lavoro di distanza superiore a 50 km, purché inferiore o uguale alla distanza tra il domicilio e il luogo della prima assegnazione;

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:

- a) stessa categoria legale;
- b) retribuzione non inferiore, per i primi 3 mesi di periodi di non assegnazione, del 15% dell'ultima retribuzione globale di fatto e, successivamente, non inferiore del 15% dell'ultima paga base annua da Contratto Collettivo Nazionale;
- c) luogo di lavoro distante non più di 50 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 il domicilio ed il luogo della prima assegnazione. In tale ultimo caso la retribuzione di riferimento di cui alla precedente lettera b) è unicamente la retribuzione globale di fatto.

3. In caso di accettazione di una proposta di missione, “congrua” e “non congrua”, qualora la missione abbia una durata effettiva pari ad almeno 12 mesi continuativi, i parametri di congruità di cui ai commi che precedono si valutano sulla base dell’ultima missione.

4. In caso di contratto di lavoro a tempo parziale:

- pari o inferiore al 75%, 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. L’Agenzia per il Lavoro può proporre anche offerte non congrue. In caso di accettazione da parte del lavoratore di un’offerta di lavoro non congrua ai sensi del presente articolo, tale accettazione non costituisce precedente ai fini della valutazione di congruità delle future offerte. Le Parti possono, entro 20 giorni, recedere dalla missione “non congrua” senza che ciò determini effetti 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 Macro Territoriale (CSMT).

## **Articolo 51 - Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito - MOG**

### **A) Premessa**

Il contratto di lavoro con monte ore retribuito e garantito, denominato MOG, ha come finalità quella di ricondurre, nell’ambito della somministrazione di lavoro, altre tipologie contrattuali flessibili, occasionali o accessorie (come ad esempio il lavoro intermittente, occasionale o accessorio, collaborazioni), in quanto forma contrattuale più tutelante e garantita nonché per agevolare l’utilizzo della somministrazione di lavoro in alcune aree aziendali o settori che maggiormente necessitano di rapporti di lavoro compatibili con le reali esigenze produttive ed organizzative delle aziende utilizzatrici.

### **B) Definizione del MOG con durata minima di 4 mesi**

1. Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della 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 minima pari al 35% su base mensile dell’orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l’azienda utilizzatrice.

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

10 - INDUSTRIE ALIMENTARI \*

45 - MANUTENZIONE E RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI

46 - COMMERCIO ALL’INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)

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

49 - TRASPORTO TERRESTRE E TRASPORTO MEDIANTE CONDOTTE

50 - TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D’ACQUA

51 - TRASPORTO AEREO

52 - MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI

55 - ALLOGGIO

56 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE

60 - ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE

61 - TELECOMUNICAZIONE

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

70 - ATTIVITÀ DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA GESTIONALE

74 - ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE

79 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI AGENZIE DI VIAGGIO, TOUR OPERATOR, SERVIZI PRENOTAZIONE E ATTIVITÀ CONNESSE

- 80 - SERVIZI INVESTIGATIVI PRIVATI
- 81 - ATTIVITÀ DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO
- 82 - ATTIVITÀ DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI D'UFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE
- 86 - ASSISTENZA SANITARIA
- 87 - SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE
- 88 - ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE
- 91 - ATTIVITÀ DI BIBLIOTECHE, ARCHIVI, MUSEI ED ALTRE ATTIVITÀ CULTURALI
- 93 - ATTIVITÀ SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DI DIVERTIMENTO
- 94 - ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE
- 96 - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA

\*Sulla base dell'intesa su MOG Industria alimentare (allegato n. 14)

3. Le Parti, anche per il tramite della Commissione Paritetica, si riservano la facoltà di aggiornare i codici ATECO di cui al comma 2 alla luce della più recente classificazione del 2025, nonché di individuare nuovi settori.

### **C) Fasce orarie**

1. Nel contratto di lavoro in MOG, oltre al monte ore garantito, viene indicata la fascia oraria di riferimento secondo la suddivisione:

- antimeridiana (6/14);
- postmeridiana (14/22);
- serale notturna (22/6);
- fascia oraria alternativa: massimo 6 ore, estensibili ad 8 con il consenso scritto del lavoratore da indicare nel contratto di assunzione.

2. La fascia oraria, previo consenso del lavoratore, può essere successivamente modificata con un preavviso minimo di una settimana. In caso di mancato rispetto del preavviso viene riconosciuta, per le sole ore lavorate nei successivi 7 giorni dalla comunicazione di cambio fascia, una maggiorazione non incrementale del 10% della retribuzione.

Tale maggiorazione non si applica qualora il cambio fascia sia richiesto per iscritto dal lavoratore per un massimo di 2 volte al mese.

3. A decorrere dal terzo cambio fascia, anche nel rispetto del preavviso di cui al periodo precedente, è riconosciuta una maggiorazione pari al 10% della retribuzione per tutta la durata del contratto inizialmente pattuito, proroghe incluse.

4. L'attività lavorativa può essere richiesta al lavoratore in funzione delle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore: l'orario e/o il giorno della prestazione devono essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 24 ore prima dell'inizio dell'attività stessa.

4-bis. Con esclusivo riferimento 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 cadenza quindicinale. In ogni caso l'orario ed il giorno della prestazione devono essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 7 giorni prima dell'inizio della prestazione stessa. In caso di mancato rispetto di tali termini, se il lavoratore accetta comunque di prestare attività lavorativa nel giorno e orari proposti, avrà diritto ad una maggiorazione del 10% in aggiunta alle maggiorazioni già previste dal CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice per il lavoro notturno.

5. Il lavoratore, nell'ambito della fascia prevista e fino al limite del monte ore stabilito contrattualmente, deve prestare la propria disponibilità alla chiamata: in caso di rifiuto giustificato non vi è obbligo di retribuzione minima.

6. Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia oraria ed entro il monte ore minimo contrattualmente previsto, si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari 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 MOG deve essere effettuata una verifica dell'orario medio svolto e, qualora complessivamente inferiore rispetto all'orario minimo previsto dal CCNL dell'utilizzatore, deve essere riconosciuta al lavoratore la differenza retributiva a conguaglio con l'orario inferiore svolto.

Ai fini della determinazione del suddetto conguaglio, nel calcolo dell'orario svolto si computano tutte le ore non lavorate (e non retribuite) a causa di rifiuto del lavoratore.

#### **D) Modalità retributive**

1. Viene ammesso esclusivamente il sistema di calcolo retributivo su base oraria.
2. Le ore eccedenti il monte ore minimo garantito rappresentano comunque lavoro ordinario fino a concorrenza del normale orario di lavoro a tempo pieno applicato nell'azienda utilizzatrice: tali ore eccedenti non sono soggette a maggiorazione e non prevedono per il lavoratore alcun obbligo di disponibilità alla chiamata dell'Agenzia.
3. La retribuzione corrisposta per le ore eccedenti matura tutti gli istituti di Legge e di contratto al pari dell'ora ordinaria.
4. Le ore che superano il normale orario di lavoro a tempo pieno sono lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto dal CCNL, e dalla eventuale contrattazione di secondo livello, effettivamente applicati nell'azienda utilizzatrice.
5. Nelle ipotesi di MOG, le ore di lavoro straordinario sono calcolate su base giornaliera indipendentemente dalle previsioni contrattuali dell'utilizzatore.
6. Tutti gli elementi diretti, indiretti e differiti devono essere liquidati mensilmente al lavoratore con la retribuzione di riferimento.
7. I ratei di ferie maturate e non godute ed il TFR devono essere liquidati alla fine del rapporto di lavoro.
8. In caso di malattia, al lavoratore è riconosciuto il trattamento economico rapportato alla percentuale di MOG individuata nel contratto di lavoro.
9. Nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia esplicitamente aderito alla programmazione oraria richiesta, le ore che superano il monte ore garantito, rientrando nell'orario di lavoro ordinario "full time" previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore, si considerano come "temporanea" estensione del monte ore garantito contrattualizzato e quindi devono essere considerate a tutti gli effetti ore contrattuali ordinarie. Pertanto, a titolo esemplificativo, in caso di malattia il lavoratore avrà diritto alla relativa indennità; in caso di assenza il lavoratore dovrà debitamente giustificarla.

#### **E) Sistema di consolidamento**

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

#### **F) Periodo di prova**

1. Il periodo di prova è ammesso nei limiti e con le modalità previste per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo pieno, di cui all'articolo 35 del CCNL, ed è esigibile esclusivamente entro l'arco del primo mese di missione.
2. In caso di dimissioni da parte del lavoratore non è prevista la penalità della risoluzione anticipata del rapporto di cui all'articolo 38 del presente CCNL.

#### **G) Monitoraggio**

I contratti di somministrazione in MOG sono obbligatoriamente sottoposti ad attività di monitoraggio demandate alla Commissione Paritetica Nazionale. A tal fine, contestualmente all'avvio dei rapporti di lavoro in MOG, l'Agenzia è tenuta ad inviare ad Ebitemp il modulo informativo reperibile sul sito Ebitemp (allegato n. 5).

#### **Articolo 51-bis - Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito – MOG, con lavoratori assunti a tempo indeterminato**

1. Nella finalità di favorire la ricollocazione di lavoratori assunti a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia, le Parti intendono estendere l'ambito di applicazione dell'istituto disciplinato all'art. 51 punto B che precede, anche ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che si trovino in disponibilità ai sensi dell'art. 32 oppure in PDR ai sensi dell'art. 25 o in PRP ai sensi dell'art. 25-ter, nelle modalità di seguito riportate.
2. I lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia che si trovino ai sensi del presente contratto collettivo in disponibilità ai sensi dell'art. 32 o inseriti nella procedura PDR prevista dall'art. 25 o in PRP prevista dall'art. 25-ter, 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 parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, garantendo ai lavoratori una retribuzione minima pari al 50% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

3. Modalità retributive: viene ammesso esclusivamente il sistema di calcolo retributivo su base oraria.

4. Le ore eccedenti il monte ore minimo garantito rappresentano comunque lavoro ordinario fino a concorrenza del normale orario di lavoro a tempo pieno applicato nell'azienda utilizzatrice; tali ore eccedenti non sono soggette a maggiorazione e non prevedono per il lavoratore alcun obbligo di disponibilità alla chiamata dell'Agenzia.

5. La retribuzione corrisposta per le ore eccedenti matura tutti gli istituti di Legge e di contratto al pari dell'ora ordinaria.

6. Le ore che superano il normale orario di lavoro a tempo pieno sono lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto dal CCNL, e da eventuale contrattazione di secondo livello, effettivamente applicato nell'azienda utilizzatrice.

7. Nelle ipotesi di MOG, le ore di lavoro straordinario sono calcolate su base giornaliera indipendentemente dalle previsioni contrattuali dell'utilizzatore.

8. Tutti gli elementi diretti, indiretti e differiti devono essere liquidati mensilmente al lavoratore con la retribuzione di riferimento.

9. I ratei di ferie maturate e non godute devono essere liquidati al termine del periodo di assegnazione.

10. I ratei di TFR devono essere liquidati alla cessazione del contratto di lavoro.

11. Al termine di ogni mese, nel caso in cui la retribuzione mensile risultasse inferiore all'importo dell'ultima indennità di disponibilità percepita dal lavoratore, a quest'ultimo dovrà essere riconosciuta la relativa differenza.

12. La proposta di missione di lavoro in esecuzione di un contratto di somministrazione a termine con monte ore garantito di cui al presente articolo, non costituisce in nessun caso "offerta di lavoro congrua".

13. Per quanto non disciplinato dal presente articolo e per quanto compatibili, trovano applicazione le disposizioni previste dal richiamato art. 51, con espressa esclusione di quanto disciplinato ai capi B, F.

## **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 declinazioni delle attività stagionali da parte della contrattazione collettiva, confermano che nella somministrazione di lavoro siano considerate attività stagionali ad ogni effetto di Legge e di contratto quelle definite come tali dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali applicati dall'utilizzatore, oltre a quelle individuate dal DPR n. 1525/63 e s.m.i.

Ad esclusione del recesso per dimissioni, mancato superamento del periodo di prova o giusta causa, entro tre mesi dalla cessazione del contratto a termine stagionale, su richiesta del lavoratore, l'agenzia, considerata l'esigenza di favorire la salvaguardia del patrimonio di professionalità e qualora sia ancora in essere il contratto commerciale e permanga l'esigenza lavorativa e della mansione legata alla stagionalità, propone allo stesso utilizzatore il nominativo del lavoratore stagionale richiedente. In caso di cambio di Agenzia la comunicazione di disponibilità alla continuità occupazionale viene trasmessa dal lavoratore all'utilizzatore e all'Agenzia subentrante.

## **Articolo 53 - Sistema Informativo di Ebitemp**

Il Sistema Informativo istituito presso Ebitemp gestisce le informazioni relative a: certificazione della rappresentanza di settore; elenchi dei referenti/rappresentanti sindacali e delle Agenzie per il Lavoro; bacheche sindacali; eventuali altre determinazioni individuate dalle Parti.

#### **Articolo 54 - Diffusione del contratto**

Le Parti convengono che copia del contratto sarà fornita, anche in via telematica, a ogni lavoratore in carica e successivamente a ogni lavoratore nella prima missione.

A tal fine si procederà alla stampa periodica dello stesso con i relativi costi a carico della bilateralità.

#### **Articolo 55 - Decorrenze e Modalità applicative**

1. Alla luce del principio di ultravigenza condiviso nei precedenti rinnovi e fermo restando quanto previsto dall'Accordo sulle decorrenze sottoscritto in data 13 febbraio 2025, le Parti concordano che il presente CCNL decorre dal 21 luglio 2025 e sarà in vigore fino al 20 luglio 2028 salvo quanto di seguito specificato. La disciplina di cui all'art. 10, par. EBITEMP lettera h) nonché dell'Accordo delle Parti sociali del 3 febbraio 2025 "Welfare sanitario", di cui all'allegato n. 15, decorrono dal 1° giugno 2025.

2. Il CCNL si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, tramite posta elettronica certificata (PEC).

3. Con riferimento ai contenuti di cui all'art. 21, comma 2, sono fatti salvi eventuali interventi normativi e/o interpretazioni di fonte ministeriale che stabiliscano di non considerare, ai fini del superamento dei limiti di durata, taluni periodi dei rapporti di lavoro intercorsi con l'Agenzia.

#### **Articolo 56 - Clausola di inscindibilità delle norme contrattuali**

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

#### ***ALLEGATI 33***

***Roma, 21 luglio 2025***

**ASSOSOMM**

**CGIL**

**NIDIL-CGIL**

**CISL**

**FELSA-CISL**

**UIL**

**UILTEMP**

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le Parti convengono che, per quanto concerne le disposizioni del presente CCNL che implicano la necessità di adeguamento dei sistemi informatici delle ApL e/o modifiche della modulistica in essere, queste si intendono decorrenti a far data dal 1° ottobre 2025.

*Roma, 21 luglio 2025*

**ASSOSOMM**

**CGIL**

**NIDIL-CGIL**

**CISL**

**FELSA-CISL**

**UIL**

**UILTEMP**