

ASSOSOMM • CGIL • CISL • UIL • FELSA CISL • NIDIL CGIL • UILTEMP

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

**PER LA CATEGORIA DELLE AGENZIE
DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

Testo Ufficiale - Roma, 21 luglio 2025

ASSOSOMM • CGIL • CISL • UIL • FELSA-CISL • NIDIL-CGIL • UILTEMP

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

Per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro

Testo ufficiale Roma, 21 luglio 2025

A cura di Ebitemp - Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo

Ebitemp

Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo

Corso Vittorio Emanuele II, 269
00186 Roma
tel.: 06 68301506
www.ebitemp.it

Forma.Temp

Fondo per la formazione dei lavoratori temporanei

Piazza Barberini, 52
00187 Roma
tel.: 06 4804000
www.formatemp.it

PROPRIETÀ RISERVATA

Le organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi azioni a salvaguardia dei loro diritti.

Grafica e impaginazione: Digitalialab - Roma
Stampa: Digitalialab - Roma

INDICE

COSTITUZIONE DELLE PARTI	9
PREMESSA GENERALE	11
SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	12
SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI	13
Articolo 1 - Diritti di informazione	13
Articolo 2 - Relazioni sindacali	13
Articolo 2-bis - Contrattazione nazionale aziendale a livello di agenzia	13
Articolo 2-ter - Relazioni Sindacali Territoriali (CSMT)	14
Articolo 2-quater - Relazioni sindacali aziendali	14
Articolo 3 - Commissioni Nazionali	16
Articolo 4 - Commissione Paritetica	17
Articolo 5 - Commissione Osservatorio e Comunicazione	17
Articolo 6 - Commissione per le Pari Opportunità	18
Articolo 7 - Commissione Nazionale Paritetica per la tutela della Salute e della Sicurezza sul Lavoro dei lavoratori in somministrazione	19
Articolo 8 - Commissione Prestazioni	20
Articolo 9 - Bilateralità	20
Articolo 10 - Enti Bilaterali	21
Articolo 10-bis - Revisione dell'utilizzo delle risorse Forma.Temp	26
Articolo 11 - Formazione	27
Articolo 11-bis - Formazione Continua Permanente.....	31
Articolo 11-ter - Form.Integra	32
Articolo 11-quater - Formazione all'estero	32
Articolo 11-quinquies - Orientamento nelle scuole.....	32
Articolo 11-sexies - Procedimento sanzionatorio.....	32
Articolo 11-septies - Commissione Nazionale Paritetica in materia di formazione.....	32
Articolo 11-octies - Docenze sindacali	33
Articolo 11-novies - Misure di tutela per lavoratori in condizioni di sfruttamento.....	33
Articolo 11-decem - Misure di tutela per le donne vittime di violenza sui luoghi di lavoro.....	33
Articolo 11-undecim - Formazione lavoratori TI part-time verticale ciclico	33
Articolo 11-duodecim - Indennità di frequenza.....	33
Articolo 12 - Diritto mirato a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale ...	33
Articolo 12-bis - Crisi Aziendali	35
Articolo 13 - Politiche Attive.....	35

Articolo 14 - Disposizioni in materia di Welfare.....	35
Articolo 14-bis - Principi generali.....	36
DIRITTI INDIVIDUALI	37
Articolo 15 - Diritto di precedenza in caso di maternità e gravidanza delle lavoratrici con contratto a termine.....	37
Articolo 16 - Sostegno in caso di maternità e gravidanza.....	37
Articolo 17 - Adozione e affidamento	37
DIRITTI SINDACALI	38
Articolo 18 - Diritti e Relazioni Sindacali.....	38
Articolo 19 - Diritto di Assemblea e bacheche sindacali.....	42
Articolo 20 - Contributi sindacali.....	44
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	45
Articolo 21 - Durata massima e successione dei contratti	45
Articolo 22 - Proroghe.....	45
Articolo 23 - Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo determinato	47
Articolo 24 - Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo indeterminato e della lettera di assegnazione.....	48
Articolo 25 - Procedura di ricollocazione lavoratori a tempo indeterminato	50
Articolo 25-bis - Database di sistema della Bilateralità (cd. Basket CV).....	54
Articolo 25-ter - Procedura di Ricollocazione Plurima (PRP)	55
Articolo 25-quater - Tutele a favore delle lavoratrici in gravidanza assunte a tempo indeterminato	56
Articolo 25-quinquies - Interruzione, mancato rinnovo/proroga della missione della sola RSU o RSA assunta a tempo indeterminato.....	57
Articolo 25-sexies - Tutela del lavoratore con contratto a tempo indeterminato in caso di infortunio sul lavoro.....	57
Articolo 26 - Apprendistato	58
Articolo 27 - Classificazione del personale ed inquadramento	62
Articolo 28 - Sistema incentivante delle assunzioni a tempo indeterminato.....	63
Articolo 29 - Costo del lavoro e scheda di rilevazione dati	63
Articolo 30 - Trattamento retributivo	63
Articolo 31 - Clausola sociale	69
Articolo 32 - Disponibilità	70
Articolo 32-bis - Principi generali per i lavoratori in disponibilità.....	71
Articolo 32-ter - Giornate di indisponibilità.....	71
Articolo 32-quater - Indennità in caso di infortunio	72
Articolo 32-quinquies - Indennità in caso di maternità.....	72
Articolo 32-sexies - Congedo matrimoniale.....	72
Articolo 32-septies - Permessi studio.....	72
Articolo 32-octies - Aspettativa non retribuita	73

Articolo 32-novies - Sorveglianza sanitaria dei lavoratori in disponibilità.....	73
Articolo 33 - Codice di condotta per i lavoratori in disponibilità	74
Articolo 34 - Norme Disciplinari lavoratori in disponibilità.....	74
Articolo 34-bis - Norme disciplinari per i lavoratori in missione	76
Articolo 35 - Periodo di prova.....	76
Articolo 36 - Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato	77
Articolo 37 - Indennità sostitutiva del preavviso per lavoratori a tempo indeterminato..	77
Articolo 38 - Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato	78
Articolo 39 - Procedure per la conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato volontario.....	78
Articolo 40 - Salute e sicurezza del lavoro	79
Articolo 41 - Malattia del lavoratore	81
Articolo 42 - Infortunio del lavoratore e trattamento economico	83
Articolo 43 - Comunicazione della malattia o infortunio non sul lavoro	84
Articolo 44 - Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti.....	84
Articolo 45 - Interruzione della missione nei contratti a tempo determinato	84
Articolo 46 - Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato	85
Articolo 47 - Penalità	86
Articolo 48 - Lavoro domestico.....	87
Articolo 49 - Ambito di applicazione alla Pubblica Amministrazione delle singole disposizioni	87
Articolo 50 - Proposta di missione congrua.....	87
Articolo 51 - Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito - MOG.....	89
Articolo 51-bis - Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito - MOG, con lavoratori assunti a tempo indeterminato.....	92
Articolo 52 - Attività stagionali.....	94
Articolo 53 - Sistema Informativo di Ebitemp	94
Articolo 54 - Diffusione del contratto	94
Articolo 55 - Decorrenze e Modalità applicative	94
Articolo 56 - Clausola di inscindibilità delle norme contrattuali	95
Dichiarazione congiunta	95

ALLEGATO 1 - Modello A

Obblighi previsti dalla legge in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro inerenti alla somministrazione di lavoro	96
--	----

ALLEGATO 1 - Modello B

Modello di informazione sui rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori e delle misure di prevenzione adottate.....	100
---	-----

ALLEGATO 1 - Modello C

Modello di comunicazione preventiva ai sensi dell'Art. 40, comma 10, del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro	102
--	-----

ALLEGATO 1 - Modello D

Modulo di segnalazione alla Commissione Paritetica Salute e Sicurezza	104
---	-----

ALLEGATO 2

Tabella Prestazioni.....	106
--------------------------	-----

ALLEGATO 2 BIS

Verbale di Accordo Nuove prestazioni Ebitemp	117
--	-----

ALLEGATO 3

Dichiarazione di disponibilità ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza	125
---	-----

ALLEGATO 4

Comunicazione sindacale obblighi di informazione (Art.1, comma 2)	126
---	-----

ALLEGATO 4 BIS

Comunicazione (Art.18, comma 3).....	127
Semplificazione delle comunicazioni sindacali	128

ALLEGATO 5

Modello di monitoraggio MOG ai sensi dell'Art. 51 del CCNL 21 luglio 2025.....	129
--	-----

ALLEGATO 6

Regolamento delle Commissioni Paritetiche.....	130
--	-----

ALLEGATO 7

Accordo quadro in materia di rappresentanza per il settore delle Agenzie di Somministrazione	131
--	-----

ALLEGATO 7 BIS

Accordo Sindacale Misurazione e Certificazione della rappresentanza del settore somministrazione	134
---	-----

ALLEGATO 7 TER

Accordo per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nel settore delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro	136
--	-----

ALLEGATO 8

Modello di delega sindacale.....	145
----------------------------------	-----

ALLEGATO 8 BIS

Accordo in materia di gestione delle deleghe sindacali.....	147
---	-----

ALLEGATO 8 TER

Format comunicazione nomina RSA	150
Format comunicazione elezione componente/i RSU	151

ALLEGATO 8 QUATER

Format comunicazione dirigente sindacale ex Art. 18 CCNL comma 7	152
--	-----

ALLEGATO 9

Verbale di Accordo Nuovo Sistema Incentivante	153
---	-----

ALLEGATO 10

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.....	159
Traduzione All. A	160
Dichiarazione All. B	163

ALLEGATO 11

Accordo Integrativo Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per il settore del lavoro in somministrazione (Art. 27, D.Lgs. 148/2015)	164
---	-----

ALLEGATO 11 BIS

Dichiarazione per la richiesta di attivazione dell'Assegno di Integrazione Salariale a favore dei lavoratori somministrati	167
Accordo Sindacale Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro (FSBS).....	168

ALLEGATO 11 TER

Accordo Somministrati Portuali Aziende utilizzatrici autorizzate ai sensi dell'Art. 17, comma 2, Legge n° 84/94	171
--	-----

ALLEGATO 12

Accordo di interpretazione autentica Accordo integrativo sul fondo di solidarietà bilaterale alternativo per il settore del lavoro in somministrazione 21 dicembre 2018.... 176

ALLEGATO 13

Accordo di interpretazione autentica fondo di solidarietà bilaterale di settore maturazione e corresponsione dei ratei di retribuzione differita..... 177

ALLEGATO 14

Accordo per l'utilizzo del MOG nel settore dell'industria alimentare (Art. 51, punto C, comma 2, del CCNL 15 ottobre 2019)..... 179

ALLEGATO 15

Accordo Sindacale Welfare Sanitario 181

ALLEGATO 16

Format di informativa: Attivazione del percorso formativo in modalità FaD asincrona in luogo dell'Accordo Sindacale (Art. 11 CCNL 21 luglio 2025) 183

ALLEGATO 17

Verbale di Accordo Sindacale Formazione a Distanza (FaD) 184

ALLEGATO 18

Accordo di Formazione continua e permanente..... 187

ALLEGATO 19

Verbale di Accordo Procedura di Ricollocazione..... 188

Elenco dei Lavoratori coinvolti dalla PDR..... 190

ALLEGATO 20

Verbale di mancato Accordo Procedura di Ricollocazione..... 191

Elenco dei lavoratori coinvolti dalla PDR..... 192

ALLEGATO 21

Verbale di Accordo Procedura di Ricollocazione Plurima..... 193

Elenco dei lavoratori coinvolti dalla PRP..... 195

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 BORGH, 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, Segretaria 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, Segretaria 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;

Nldil 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 41 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, coinvol-

gendo 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 per la tutela della Salute e della Sicurezza sul Lavoro dei lavoratori in somministrazione;
- 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 Fon.Te.

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

Articolo 6 - Commissione per le 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 SOLIDARIETÀ, FON.TE..

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 n. 12 e n. 13);
- 15.03.2022;
- 03.05.2022;
- 03.02.2025 (allegato n. 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 n. 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 integra-

zione 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.

FON.TE.

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 lavorativo.
- 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 Fon.Te. 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 FON.TE. 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

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 ricordare 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 delle 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.

gio 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 utiliz-

zati 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 disposizio-

ni 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 dispo-

sizione, 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;
- a) 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;

- g) 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 Fon.Te. 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 Fon.Te., 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 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 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 indeter-

minato 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 tecnostuttura 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 impiegate e personale con mansioni non impiegate, 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 impiegate 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:

orario settimanale aziendale x 52

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:

Retribuzione mensile

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:

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

*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 comunicar lo prima dell'inizio della missione, con motivazione espressa, alle Organizzazioni Sindacali nazionali o territoriali per quanto di competenza, al fine di addìvenire 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 coeffi-

ciente 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 continuazione ecc.), nonché l'elencazione delle trattenute;
- indicazione delle ore di assemblea maturate e fruita 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 soppresse;
- tredicesima e quattordicesima maturate;
- TFR maturato.

Nei contratti con MOG, di cui all'articolo 51 del presente CCNL, le festività soppresse, 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 soppresse 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 soppresse 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 penality 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 scolasti-

co, 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'A-

genza 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) verbale 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 la-

voratore 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 conciliazio-

ne dinanzi 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. Decorsi 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 comporto le giornate di assenza per terapie salvavita e trattamenti oncologici e per malattie ingravescenti.

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 infor-

tunio 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.

4. 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

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

- 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

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 de-

vono 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 lavo-

ratore 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

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 41

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**

ALLEGATO 1 - MODELLO A
OBBLIGHI PREVISTI DALLA LEGGE IN MATERIA
DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO INERENTI
ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Nota informativa ai sensi dell' art. 40, comma 6 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro. Realizzazione a cura della Commissione Paritetica Nazionale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

Caro lavoratore,

con la presente nota informativa ti sono di seguito riassunte schematicamente le disposizioni normative in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro inerenti alla somministrazione di lavoro, tipologia contrattuale che prevede il necessario coinvolgimento di tre soggetti:

- L'Agenzia per il Lavoro (di seguito anche il Somministratore): soggetto debitamente autorizzato e accreditato alla somministrazione di lavoro;
- L'Impresa Utilizzatrice (di seguito anche l'Utilizzatore): soggetto che si avvale dell'attività del lavoro in somministrazione;
- Il lavoratore in somministrazione;
- il lavoratore che, assunto da un'Agenzia per il Lavoro, svolge le proprie prestazioni lavorative sotto la direzione ed il controllo dell'Impresa Utilizzatrice.

Ciascuno di questi soggetti è destinatario di specifiche disposizioni normative e contrattuali in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro che riepiloghiamo.

Obblighi dell'Agenzia per il Lavoro

L'Agenzia per il Lavoro deve:

- informarti sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale;
- formarti ed addestrarti all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della tua attività lavorativa per la quale vieni assunto, in conformità alle disposizioni previste dalla normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche/integrazioni).

L'Agenzia per il Lavoro deve inoltre:

- assicurarti all'atto dell'avviamento in missione, la partecipazione ad interventi informativi sui contenuti generali relativi alla sicurezza sul lavoro connessi alle attività produttive

nonché la formazione e addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale sei assunto, in conformità al D.Lgs. n. 81/2008, qualora non oggetto di specifica delega all'Impresa Utilizzatrice;

- consegnarti, all'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di incarico, un apposito modulo riportante le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi all'attività produttiva nonché le informazioni circa: il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornirti le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale; il nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS); le procedure di emergenza, la località antincendio e l'evacuazione dei luoghi di lavoro; i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso; i nominativi del responsabile e degli addetti del servizio prevenzione e protezione (RSPP) e del medico competente ove previsto;
- garantire che ad ogni nuova missione o lettera di incarico tu riceva una nota informativa che riporti il riepilogo degli obblighi stabiliti dalla legge in materia;
- gestire le denunce degli infortuni sul lavoro segnalate dal lavoratore, provvedendo a denunciare l'infortunio all'INAIL e alla Pubblica Sicurezza qualora l'infortunio abbia una prognosi che comporti un'iniziale astensione dal lavoro superiore a tre giorni, nonché comunicare all'INAIL eventuale infortunio sul lavoro che implichi anche solo un giorno di assenza dal lavoro e fino a tre giorni.

Obblighi dell'Impresa Utilizzatrice

L'Impresa Utilizzatrice deve:

- informarti sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale qualora tale attività sia prevista dal contratto di somministrazione e conseguentemente dal tuo contratto di lavoro;
- formarti ed addestrarti all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della tua attività lavorativa per la quale vieni assunto, in conformità alle disposizioni previste dalla normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.), qualora tale attività sia prevista dal contratto di somministrazione e conseguentemente dal tuo contratto di lavoro;
- fermo restando quanto sopra, ottemperare nei tuoi confronti a tutti gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37 della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- nell'affidarti i compiti, tenere conto delle tue capacità e delle tue condizioni in rapporto alla tua salute e alla sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- fornirti i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- adottare le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto ade-

guate istruzioni specifiche accedano alle zone che li espongono ad un rischio specifico (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);

- richiederti l'osservanza delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a tua disposizione (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e darti istruzioni affinché, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, tu possa abbandonare il posto di lavoro o la zona pericolosa (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- astenersi dal richiederti, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, di riprendere la tua attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- consentirti di verificare, attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- qualora richiesto, sottoporsi alla sorveglianza sanitaria obbligatoria e alle relative visite mediche. In tal caso ti è fornita, da parte del medico competente dell'Impresa Utilizzatrice, copia della cartella sanitaria che sarà tua cura conservare ed utilizzare nel caso di missioni successive anche alle dipendenze di diverse imprese utilizzatrici;
- inviarti alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- darti tempestiva informazione qualora tu venga adibito a mansioni che comportano rischi specifici, qualora intervengano successivamente e quindi non comunicati all'atto della stipula del contratto, anche ai fini dell'effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria e relative visite mediche;
- nell'arco delle 24 ore dalla tua comunicazione, provvedere a rimuovere eventuali violazioni dovute alla mancata osservanza degli obblighi previsti dalla legge, dal contratto collettivo per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro e da quello applicato presso la stessa Impresa Utilizzatrice.

I tuoi obblighi

Nell'esecuzione del tuo contratto di lavoro devi:

- prenderti cura della tua salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle tue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dall'Impresa Utilizzatrice;
- contribuire, insieme all'Impresa Utilizzatrice, suoi dirigenti e preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

- segnalare immediatamente all'Impresa Utilizzatrice, tramite il dirigente od il suo preposto, le deficienze delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo;
- non compiere operazioni o manovre che non sono di tua competenza ovvero che possono compromettere la tua sicurezza o quella di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di informazione, formazione e addestramento organizzati dal tuo datore di lavoro o dall'Impresa Utilizzatrice;
- sottoporli, nel rispetto delle scadenze stabilite dall'Impresa Utilizzatrice, alla sorveglianza sanitaria e ai controlli sanitari previsti dalla normativa o comunque disposti dal medico competente dell'Impresa Utilizzatrice;
- dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, all'Agenzia per il Lavoro, tuo datore di lavoro;
- comunicare preventivamente all'Agenzia per il Lavoro e all'Impresa Utilizzatrice le eventuali violazioni dovute alla mancata osservanza degli obblighi previsti dalla legge e dal contratto collettivo.

Luogo: _____ Data: __/__/____

Per presa visione e ricevuta della nota informativa

ALLEGATO 1 - MODELLO B
MODELLO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI
PER L'INTEGRITÀ E LA SALUTE DEI LAVORATORI
E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE

Contratto di Somministrazione Lavoro _____

(di cui il presente modello fa parte integrante)

Impresa Utilizzatrice: _____

Mansione richiesta: _____ Qualifica: _____

1) L'informazione sui rischi per la sicurezza e la salute in generale viene erogata da:

- ☐ Agenzia di Somministrazione
- ☐ Impresa Utilizzatrice

2) L'Impresa Utilizzatrice dichiara di avere effettuato, in data _____, la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 81/2008 (e successive modifiche e integrazioni) e redatto il relativo documento di cui agli artt. 17, 28 e 29 del citato decreto e che da tale documento si evince che la mansione richiesta comporta:

a) Sorveglianza sanitaria da espletarsi con visite mediche a carico dell'Impresa Utilizzatrice, con le seguenti periodicità: _____

b) Presenza (per verificare l'idoneità del lavoratore) ed ove prevista:

- Risultato idoneità: _____
- Altra periodicità: _____

c) Rischi specifici quali: _____

che sono stati adottate le seguenti misure di prevenzione per evitarli: _____

3) L'Impresa Utilizzatrice dichiara che conformemente a quanto previsto dal sopraccitato D.Lgs. informerà il lavoratore di quanto descritto alle lettere a) e b) del sopraccitato punto 2).

4) Sono altresì previsti, per la mansione specifica, i seguenti Dispositivi di Protezione Individuale, di cui l'utilizzatore darà al lavoratore l'addestramento all'uso: _____

5) Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è il Sig. _____

6) Il Responsabile Servizio di Protezione e Prevenzione è il Sig. _____

7) Il Medico competente (ove possibile) è il Dr. _____

8) Il nominativo dell'incaricato dell'utilizzatore di fornire informazione/formazione su salute e sicurezza è il Sig. _____

9) Il nominativo dell'incaricato dell'utilizzatore di applicare le misure di cui all'articolo 45 del D.Lgs. n. 81/2008 (primo soccorso) è il Sig. _____

10) Il nominativo dell'incaricato dell'utilizzatore di applicare le misure di cui all'articolo 46 del D.Lgs. n. 81/2008 (Prevenzione incendi) è il Sig. _____

Data _____

L'Azienda Utilizzatrice (Timbro e firma) _____

Al Lavoratore (firma per presa visione) _____

ALLEGATO 1 - MODELLO C
MODELLO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA AI SENSI
DELL'ART. 40, COMMA 10, DEL CCNL PER LA CATEGORIA
DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Data e ora: _____

All'Agenzia per il Lavoro: _____

All'Impresa Utilizzatrice: _____

Nome: _____ Cognome: _____

☐ Contratto di lavoro a tempo determinato ☐ Contratto di lavoro a tempo indeterminato

Data inizio missione: _____ Data fine missione: _____

Agenzia per il Lavoro: _____

Impresa Utilizzatrice: _____

CCNL applicato dall'Impresa Utilizzatrice: _____

Mansione svolta: _____ Qualifica: _____

Luogo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa: _____

DICHIARAZIONE

Ai sensi e per gli effetti dall'art. 40, comma 10, del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro comunico la mancata osservanza da parte dell'Impresa Utilizzatrice degli obblighi previsti dalla legge, dal presente CCNL e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento all'azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché alla dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza.

La violazione ha riguardato:

- ☐ l'informazione ☐ l'addestramento professionale
☐ la formazione ☐ la dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza

ed in particolare è consistita in: _____

Comunico l'interruzione dell'attività lavorativa, al fine di ripristinare tutte le condizioni che dalla suddetta violazione non mi consentono di proseguire lo svolgimento dell'attività lavorativa in piena sicurezza.

Qualora nell'arco delle 24 ore (*) successive alla ricezione della presente da parte dell'Impresa Utilizzatrice non si determini la rimozione dell'accertata violazione su indicata, mi

riservo di comunicare:

1. Per i lavoratori con contratto a tempo determinato:

- ☐ le dimissioni per giusta causa, fatto salvo il diritto all'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore.

2. Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato:

- ☐ l'interruzione della missione in corso, fatto salvo il diritto all'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore.

Il lavoratore _____

Per ricevuta (nel caso di consegna a mano) Agenzia per il Lavoro

Data _____ Timbro e firma _____

Impresa Utilizzatrice

Data _____ Timbro e firma _____

(*) Le 24 ore entro le quali la violazione deve essere rimossa coincidono con la prima giornata di operatività dell'APL. Fino a quel momento, in caso di festività o di chiusura dell'APL, il lavoratore ha diritto a mantenere sospesa l'attività lavorativa con pari diritto alla retribuzione.

ALLEGATO 1 - MODELLO D MODULO DI SEGNALEZIONE ALLA COMMISSIONE PARITETICA SALUTE E SICUREZZA

Spett.le Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
email: salutesicurezza@ebitemp.it

Modulo di segnalazione alla Commissione Paritetica Salute e Sicurezza

Ti ricordiamo che puoi segnalare eventuali problemi legati alla salute e sicurezza sul lavoro direttamente alla tua Agenzia per il Lavoro e, se presente presso l'azienda utilizzatrice, al RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza).

Se lo ritieni necessario, puoi anche rivolgerti alle Rappresentanze Sindacali (RSA/RSU) dei lavoratori in somministrazione e alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali NidiL CGIL, Felsa CISL e UILTemp.

Se non sono presenti Rappresentanze Sindacali dei lavoratori in somministrazione, puoi inviare la segnalazione alla Commissione Paritetica per la Salute e Sicurezza, come previsto dall'art. 7, punto 4 del CCNL delle Agenzie per il Lavoro.

In questo caso, **compila e invia il modulo che trovi qui sotto**.

1. Dati anagrafici del lavoratore

Nome e cognome:

Codice fiscale:

Telefono:

Email:

Comune di residenza o domicilio comunicato in fase di assunzione:

2. Dati contrattuali

Agenzia per il Lavoro (APL):

Tipologia contrattuale:

- ☐ contratto a tempo determinato
- ☐ contratto a tempo indeterminato
- ☐ contratto di apprendistato

Periodo di missione (data inizio - data fine):

Mansione svolta:

Qualifica:

3. Dati dell'azienda utilizzatrice

Denominazione dell'azienda utilizzatrice:

Luogo di svolgimento dell'attività lavorativa (indirizzo completo):

CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice:

4. Descrizione della problematica riscontrata

Descrivi dettagliatamente la tipologia di problema riscontrato:

(Ti chiediamo di indicare il maggior numero possibile di dettagli: quando è iniziato il problema, in cosa consiste, in quale reparto o contesto si verifica, eventuali conseguenze, ecc.)

5. Allegati (eventuali):

☐ Foto ☐ Documenti ☐ Altro: _____

(Specificare ed eventualmente allegare)

6. Autorizzazione al trattamento dei dati personali:

Il/la sottoscritto/a, acquisite le informazioni fornite dal Titolare del trattamento Ebitemp - Corso Vittorio Emanuele II, 269, 00186 Roma ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.,

- acconsente al trattamento dei propri dati personali, compresi quelli particolari eventualmente indicati nella presente segnalazione, esclusivamente per le finalità connesse alla gestione della segnalazione di problematiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- acconsente alla comunicazione dei dati ai soggetti e alle categorie di soggetti indicati nell'informativa privacy Ebitemp, per gli scopi ivi descritti;
- acconsente all'utilizzo dell'indirizzo e-mail fornito per eventuali comunicazioni connesse alla segnalazione.

Resta inteso che l'interessato potrà in ogni momento esercitare i diritti riconosciuti dagli artt. 15-22 del GDPR (accesso, rettifica, cancellazione, limitazione, opposizione, portabilità, revoca del consenso) contattando il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) all'indirizzo e-mail: dpo@ebitemp.it o tramite gli altri recapiti indicati nell'informativa.

☐ ACCONSENTO

☐ NON ACCONSENTO

Luogo e data: _____

Firma: _____

Data: _____ Firma: _____

ALLEGATO 2

TABELLA PRESTAZIONI

Sostegno al reddito - Sar

A chi è rivolto: alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con uno o più contratti in somministrazione a tempo determinato o indeterminato, anche in apprendistato, a condizione che:

1. siano disoccupati da almeno 45 giorni, abbiano maturato almeno 110 giorni di lavoro (o 440 ore lavorate, in caso di part-time verticale, part-time misto, contratti giornalieri e contratti con Monte Ore Garantito - MOG) nell'arco degli ultimi 12 mesi a far data dall'ultimo giorno effettivo di lavoro in somministrazione,

oppure

2. siano disoccupati da almeno 45 giorni, abbiano maturato 110 giorni di lavoro (o 440 ore lavorate) o 90 giorni di lavoro (o 360 ore lavorate), e abbiano cessato definitivamente il contratto di lavoro a tempo indeterminato, a seguito della fine della Procedura di Ricollocazione - PDR.

oppure

3. siano disoccupati da almeno 45 giorni e abbiano maturato almeno 90 giorni di lavoro (o 360 ore lavorate, in caso di part-time verticale, part-time misto, contratti giornalieri e contratti con Monte Ore Garantito - MOG) nell'arco degli ultimi 12 mesi a far data dall'ultimo giorno effettivo di lavoro in somministrazione.

È possibile richiedere la prestazione ogni qualvolta si maturano ex novo i requisiti.

Cosa si può ottenere: Ai beneficiari appartenenti alle categorie 1 e 2 viene corrisposto un contributo a titolo di sostegno al reddito pari ad € 1.000,00 al lordo delle imposte previste dalla legge (netto €770,00).

Ai beneficiari appartenenti alla categoria 3, e ai soggetti di cui alla categoria 2, che hanno maturato solo 90 giorni (o 360 ore) viene corrisposto un contributo a titolo di sostegno al reddito pari ad € 780,00 al lordo delle imposte previste dalla legge (netto € 600,60).

Termini: Una volta maturato il requisito dei 45 giorni di disoccupazione, il richiedente deve attendere 60 giorni prima di poter presentare la domanda e da quel momento, ne ha a disposizione 68 entro i quali inviarla (ovvero la domanda deve essere presentata tra il 106° e il 173° giorno successivo all'ultimo rapporto di lavoro in somministrazione). I termini di presentabilità potrebbero variare in funzione di eventi di tipo sanitario occorsi in costanza di rapporto e terminati oltre la data di cessazione (in questo caso il decorso dei termini di presentabilità sarà dalla fine dell'evento sanitario) ovvero se è stato intrattenuto un rapporto di massimo 7 giorni lavorativi (anche non consecutivi), durante la maturazione del requisito di disoccupazione (in questo caso varia la finestra di presentabilità, in funzione dei giorni lavorati, che non può andare oltre il 180esimo giorno dall'ultimo rapporto di lavoro in somministrazione).

Rimborso spese rinnovo permesso di soggiorno

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori che hanno avuto un contratto in somministrazione di almeno 60 giorni, anche non continuativi, nell'arco degli ultimi 6 mesi rispetto al

giorno in cui è stata inviata la richiesta.

Cosa si può ottenere: un rimborso da un minimo di € 15 ad un massimo di € 80 lordi per le spese sostenute per il rinnovo del permesso di soggiorno.

Termini: La richiesta di rimborso deve essere presentata entro 180 giorni dalla data della ricevuta che conferma la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno.

Donne vittime di violenze o molestie dentro e fuori i luoghi di Lavoro

A chi è rivolta: alle lavoratrici che abbiano subito violenze e/o molestie dentro o fuori i luoghi di lavoro.

Cosa si può ottenere: un sostegno economico pari a € 700 lordi per 12 mesi, per le lavoratrici senza un contratto di lavoro in somministrazione attivo al momento della richiesta, oppure € 500 lordi per 12 mesi per le lavoratrici con un contratto di lavoro in somministrazione attivo al momento della richiesta.

Termini: al momento della presentazione della richiesta, le lavoratrici devono aver lavorato almeno 7 giorni con un contratto di somministrazione, anche non continuativi, negli ultimi 6 mesi e devono essere inserite in percorsi certificati dai Servizi Sociali del Comune di appartenenza, dai Centri Antiviolenza o dalle Case Rifugio (art. 5-bis, D.L. 93/2013, convertito con modificazioni dalla L. 119/2013) oppure in possesso di un provvedimento esecutivo del giudice competente, che attesti la condizione di vittima di violenza e molestie.

Contributo post-maternità lavoratrice in procedura di ricollocazione (art.25) o in disponibilità (art.32)

A chi è rivolta: alle lavoratrici con un contratto in somministrazione a tempo indeterminato che, al termine del periodo di maternità obbligatoria/facoltativa e fino ad 1 anno di età del bambino, si trovino in procedura di ricollocazione (art. 25) o in disponibilità (art. 32).

Cosa si può ottenere: un contributo equivalente ad una mensilità lorda di PDR/PRP o di disponibilità.

Termini: la richiesta deve essere inviata entro 90 giorni dalla fine della maternità obbligatoria/facoltativa e comunque entro il compimento del primo anno di vita del bambino.

Contributo asilo nido

A chi è rivolta: alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri con un contratto di lavoro in somministrazione pari o superiore a 7 giorni e con un'anzianità di almeno 3 mesi lavorati negli ultimi 12.

Cosa si può ottenere: un contributo fino ad un massimo di € 180 mensili, fino al terzo anno di età del bambino e fino al completamento della frequenza del nido nel periodo di riferimento. Saranno riconosciute anche le rette con la dicitura "Scuola dell'infanzia Paritaria" che prevedano attività cognitive e di didattiche assimilabili a quelle dell'asilo nido. L'erogazione del contributo non è in conflitto rispetto a quanto eventualmente erogato da enti terzi.

Termini: la richiesta deve essere inviata entro 30 giorni dalla scadenza del contratto.

Contributo servizi di accudimento e baby-sitting

A chi è rivolta: alle lavoratrici con contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato in caso di ricollocazione al termine del periodo di astensione obbligatoria o in caso di partecipazione ad attività formative durante la Procedura di Ricollocazione e Procedura di Ricollocazione Plurima (art. 25 CCNL).

Cosa si può ottenere: il rimborso di ricevute di pagamento per servizi di accudimento e baby-sitting per figli/e nel limite massimo di € 180 lordi al mese, finalizzati alla partecipazione della madre a percorsi formativi o allo svolgimento della nuova attività lavorativa.

Termini: la richiesta deve essere inoltrata entro 60 giorni dalla data dell'ultima ricevuta di spesa soggetta a rimborso di cui si richiede il rimborso.

Integrazione contributo INPS per maternità obbligatoria

A chi è rivolta: alle lavoratrici madri che ricevono direttamente l'indennità dall'INPS e alle quali sia scaduto il contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione prima di entrare in maternità obbligatoria. La prestazione viene riconosciuta anche nel caso di interdizione anticipata al lavoro per maternità (gravidenza a rischio).

Cosa si può ottenere: un contributo integrativo della indennità di maternità fino al 100% della retribuzione lorda precedentemente percepita.

Termini: la richiesta deve essere inoltrata entro 90 giorni dall'ultimo pagamento diretto da parte dell'INPS.

Sostegno alla maternità

A chi è rivolta: alle lavoratrici in gravidanza per le quali il contratto di lavoro in somministrazione cessa nei primi 180 giorni dall'inizio della stessa ed alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria INPS.

Cosa si può ottenere: un contributo una tantum di € 3.360 lordi.

Termini: la richiesta deve essere inviata entro 90 giorni dalla scadenza del contratto.

Sostegno una tantum per adozione, affidamento e accoglienza dei minori

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori con un contratto in somministrazione, che abbiano ottenuto l'adozione o l'affidamento di un minore o che partecipino ad un progetto di accoglienza temporanea, nel proprio nucleo familiare, di minori che si trovino in situazioni di difficoltà sociale. Il contributo spetta qualora il rapporto di lavoro sia cessato nei primi 180 giorni dall'evento e agli stessi lavoratori non spetti l'indennità INPS relativa al congedo per maternità/paternità obbligatoria.

Cosa si può ottenere: un contributo una tantum di € 3.360 lordi.

Termini: la richiesta deve essere inviata entro 90 giorni dalla scadenza del contratto.

Contributo per figli o minori sotto tutela iscritti alla scuola dell'infanzia

A chi è rivolta: alle lavoratrici ed ai lavoratori con un contratto di lavoro in somministrazione che abbiano fiscalmente a proprio carico figli o minori sotto tutela, iscritti e frequentanti una scuola dell'infanzia (età del figlio 3-5 anni compiuti).

Cosa si può ottenere: un contributo annuo per ogni figlio o minore sotto tutela fiscalmen-

te a carico del valore di € 240 (€ 120 per ogni figlio a carico fiscalmente al 50%).

Termini: le domande possono essere presentate entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento; è necessario aver maturato almeno 60 giorni di anzianità con contratti di somministrazione a partire dal 1° settembre e fino al 31 agosto di ogni anno.

Contributo retta universitaria studenti lavoratori

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori, con contratti in somministrazione, iscritti ad un corso di laurea nell'ambito della sua durata legale oppure ad un corso di Formazione Universitaria denominato "CFU" per il conseguimento dei crediti formativi richiesti dal DPR 19/2016 e conseguiti durante i corsi di laurea triennale, specialistica e magistrale o corsi singoli universitari. Restano esclusi i corsi *post-lauream* (scuole di specializzazione, master universitari etc.).

Cosa si può ottenere: un contributo annuo di € 240 lordi per i costi delle tasse universitarie.

Termini: le domande possono essere presentate entro il 31 agosto dell'anno accademico di riferimento; è necessario aver maturato almeno 60 giorni di anzianità con contratti di somministrazione a partire dal 1° settembre e fino al 31 agosto di ogni anno.

Contributo studenti lavoratori corsi serali e apprendistato di I o III livello

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti in somministrazione iscritti a corsi serali per il conseguimento del diploma di scuola pubblica secondaria di primo o secondo grado, e alle lavoratrici e lavoratori con contratti in somministrazione o di somministrazione in apprendistato di I o di III Livello.

Cosa si può ottenere: un contributo annuo di € 240 lordi per l'acquisto di libri o altro materiale didattico.

Termini: le domande possono essere presentate entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento; è necessario aver maturato almeno 60 giorni di anzianità con contratti di somministrazione, anche in apprendistato di I o III livello, a partire dal 1° settembre e fino al 31 agosto di ogni anno.

Contributo per libri o materiale didattico per figli a carico o minori sotto tutela

A chi è rivolta: alle lavoratrici ed ai lavoratori con un contratto di lavoro in somministrazione che abbiano fiscalmente a proprio carico figli o minori sotto tutela, iscritti ad una scuola Primaria o Secondaria o all'Università.

Cosa si può ottenere: un contributo annuo per ogni figlio o minore sotto tutela fiscalmente a carico di € 240 (€ 120 per ogni figlio a carico fiscalmente al 50%).

Termini: le domande possono essere presentate entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento; è necessario aver maturato almeno 60 giorni di anzianità con contratti di somministrazione a partire dal 1° settembre e fino al 31 agosto di ogni anno.

Indennità per infortunio

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato che si infortunano durante la loro attività professionale presso l'impresa utilizzatrice.

L'indennità per gli infortuni viene erogata solo in caso di riconoscimento e liquidazione dell'evento da parte dell'INAIL, ad eccezione dei decessi per cause naturali occorsi sul luogo di lavoro.

Cosa si può ottenere:

- inabilità temporanea: diaria giornaliera pari a € 55,50 lordi, per ogni giorno di inabilità riconosciuto dall'INAIL a partire dal primo giorno successivo alla scadenza del contratto e fino a un massimo di 180 giorni;
- in caso di invalidità permanente fino al 59%: un risarcimento di € 1.000 per ogni punto percentuale riconosciuto da Inail;
- in caso di invalidità permanente oltre il 60% e in caso di morte: € 60.000 (decesso per infortunio sul lavoro o in itinere o per morte naturale sul luogo di lavoro).

Termini: le richieste dovranno essere inviate entro 180 giorni dalla data riportata sul prospetto di liquidazione rilasciato dall'Inail. In caso di decesso entro 30 giorni dalla data dell'evento occorso, o dal momento in cui gli aventi diritto ne abbiano avuto la possibilità. Per il riconoscimento dell'indennizzo richiesto ogni prospetto di liquidazione deve essere inviato a Ebitemp entro e non oltre 180 giorni dalla data riportata sul prospetto stesso.

Prestiti personali

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori in somministrazione che, al momento della richiesta, abbiano un contratto di lavoro residuo non inferiore a 30 giorni.

Cosa si può ottenere: per la prima domanda è possibile richiedere un prestito di massimo € 2.500, € 5.000 dalla successiva. Il prestito verrà riconosciuto a tutti i lavoratori che abbiano già estinto un precedente prestito all'Ente di almeno € 1.000.

La rateizzazione, di norma, potrà arrivare fino ad un massimo di 9 mesi oltre la scadenza del contratto per importi fino a 2.500 euro. Per importi da 2.501 a 5.000 euro potrà arrivare fino ad un massimo di 42 mesi.

In considerazione della natura temporanea del lavoro in somministrazione, nella eventuale in cui la lavoratrice o il lavoratore dimostri oggettive difficoltà nella restituzione delle rate in determinati periodi di non lavoro, la Commissione potrà valutare in tali periodi la sospensione del pagamento delle rate.

Termini: le lavoratrici o i lavoratori con contratti o proroghe di 30 giorni potranno inviare la richiesta di prestito entro 7 giorni dall'inizio del contratto o della proroga. Le lavoratrici o i lavoratori con contratti o proroghe superiori a 30 giorni, potranno inviare la richiesta di prestito con contratto di lavoro residuo di almeno 30 giorni alla data di spedizione della richiesta. Le domande saranno esaminate da una commissione che, nella decisione, terrà conto delle motivazioni e delle esigenze alla base delle richieste. La Commissione si riserva di chiedere al lavoratore ulteriori informazioni.

In caso di valutazione positiva il lavoratore riceverà il Mandato per avviare la pratica presso lo sportello Monte dei Paschi di Siena indicato.

Contributo alla mobilità territoriale

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori a fronte di un nuovo contratto di lavoro in somministrazione sia assunti a termine che a tempo indeterminato (sia con prima missione a

termine che in staff-leasing) o a lavoratrici e lavoratori già assunti a tempo indeterminato a fronte di nuova assegnazione (sia a termine che in staff leasing), qualora la distanza dalla residenza o domicilio effettivi del lavoratore siano di minimo 250 Km dal luogo effettivo di lavoro (150 km in caso di lavoratore in PRP o rientrante in un accordo di II livello ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. b) dell'Accordo sul "Sistema Incentivante" del 28 febbraio 2025).

Cosa si può ottenere: un contributo forfetario di natura variabile:

- durata minima 3 mesi, solo in caso di PDR/PRP o contrattazione di II livello: € 800,00 lordi. Non possono essere oggetto di progetti di mobilità di durata minima 3 mesi contratti in part-time o in MOG;
- durata minima 6 mesi: € 1.400,00 lordi (€ 1.600,00 se il lavoratore è in PDR/PRP o rientrate in un accordo di II livello);
- durata minima 9 mesi: € 2.100,00 € lordi (€ 2.400,00 se il lavoratore è in PDR/PRP o contrattazione di II livello);
- durata minima 12 mesi: € 2.800,00 € lordi (€ 3.200,00 se il lavoratore è in PDR/PRP o contrattazione di II livello);
- durata minima 15 mesi € 3.500,00 € lordi (€ 4.000,00 se il lavoratore è in PDR/PRP o contrattazione di II livello).

Termini: la richiesta di contributo deve essere inoltrata ad Ebitemp direttamente dalla lavoratrice o dal lavoratore tramite la piattaforma MyEbitemp entro 60 giorni dall'approvazione, da parte di Ebitemp, del progetto di Mobilità sottoscritto tra ApL e lavoratore. Per ottenere il pagamento dell'ultima tranche prevista la lavoratrice/lavoratore ha 60 giorni di tempo massimo per presentare a Ebitemp l'ultima busta paga.

Per tutte le informazioni si rimanda al sito di Ebitemp: ebitemp.it/lavoratori

Trasporto extraurbano

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori con un contratto di lavoro in somministrazione (in costanza di missione per i tempi indeterminati), che siano residenti o domiciliati in comuni diversi dal comune in cui si svolge l'attività lavorativa, è previsto il rimborso degli abbonamenti di trasporto extraurbano. Per accedere alla prestazione la prima volta è richiesto un contratto di lavoro in somministrazione di almeno 30 giorni comprensivo di eventuali proroghe. Nei mesi successivi alla prima domanda, è richiesto un contratto in somministrazione (per i tempi determinati o una missione per i tempi indeterminati) di almeno 7 giorni continuativi nel mese.

Cosa si può ottenere: un rimborso del costo dell'abbonamento nominativo sostenuto dal lavoratore entro un limite massimo rimborsabile di € 180/mese, con un tetto annuo di € 1.440. Per presentare richiesta di rimborso a Ebitemp bisogna aver raccolto, nel periodo oggetto di rimborso coperto da contratto di somministrazione, abbonamenti di trasporto per un importo minimo cumulativo pari o superiore ad € 70.

Termini: le richieste di rimborso contenenti gli abbonamenti mensili ed annuali dovranno essere presentate entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di validità nel limite massimo di 4 richieste per ogni anno.

Trasporto extraurbano discenti corsi Forma.Temp

A chi è rivolta: alle discenti e ai discenti di corsi Forma.Temp della durata di almeno 200 ore, che siano residenti o domiciliati in comuni diversi dal luogo in cui si svolge il corso. Sono riconosciuti validi i corsi in presenza e i corsi con partecipazione mista (in presenza per almeno il 50% di corso).

Cosa si può ottenere: il rimborso del 100% del costo dell'abbonamento nominativo di trasporto entro il limite massimo rimborsabile di € 180 al mese esclusivamente per i mesi in cui si è svolto il corso a fronte di almeno 7 giorni di partecipazione al corso in presenza nel mese.

Termini: la richiesta di rimborso deve essere presentata entro 90 giorni dalla fine del corso allegando gli abbonamenti che saranno rimborsati in un'unica soluzione.

Tutela sanitaria

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti in somministrazione attivi o che abbiano svolto almeno 30 giorni di attività lavorativa nell'arco dei 120 giorni di calendario, nonché per i 120 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Per alcune prestazioni la copertura è estesa anche al coniuge e ai figli fiscalmente a carico.

Cosa si può ottenere: Ebitemp riconosce rimborsi e sussidi per far fronte alle spese sanitarie sostenute dalle lavoratrici e dai lavoratori con contratti in somministrazione, dei figli e del coniuge fiscalmente a carico. A tal fine è riconosciuto: un rimborso pari al 100% del ticket sanitario, un rimborso del 100% del costo sostenuto per le vaccinazioni dei figli minori fiscalmente a carico. Inoltre, viene riconosciuto, a fronte di uno specifico prontuario e regolamento, un rimborso delle spese per grandi interventi chirurgici, cure odontoiatriche e protesi, nonché sussidi per altri ricoveri. I rimborsi sono riproporzionati sulla base della percentuale del familiare fiscalmente a carico del richiedente. Per le sole lavoratrici ed i lavoratori con contratti di lavoro in somministrazione, ad esclusione dei figli e del coniuge fiscalmente a carico, viene riconosciuto un rimborso delle spese di alta diagnostica per la cura e la prevenzione delle malattie oncologiche; il rimborso delle lenti da vista e il rimborso per piccoli interventi chirurgici finalizzati al recupero della vista; un pacchetto prevenzione donna ed un pacchetto maternità per assistere le lavoratrici in gravidanza.

Ebitemp potrà erogare il trattamento economico direttamente o tramite convenzioni con soggetti terzi aventi requisiti di legge.

Sostegno alla persona con invalidità al 100%

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori con un contratto di lavoro in somministrazione e con un'anzianità di lavoro di almeno 90 giorni che si trovino in condizioni di invalidità al 100% o che abbiano familiari fiscalmente a carico in condizioni di invalidità al 100%.

Cosa si può ottenere: un contributo annuo di € 1.800, riproporzionabile sulla base della percentuale del familiare fiscalmente a carico del richiedente.

Termini: le domande dovranno essere presentate quando il rapporto di lavoro è attivo.

Previdenza Complementare

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, iscritti al Fondo Fon.Te., il fondo negoziale di previdenza complementare del settore terziario, commercio, turismo e servizi.

Viene riconosciuta una contribuzione a carico della bilateralità in favore dei lavoratori aderenti (sia in caso di adesione esplicita che tacita).

Per tutti i lavoratori somministrati sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato è previsto:

- a) un Contributo 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.
- b) un Contributo Integrativo pari a quanto versato in forza del precedente punto a) per l'intero periodo lavorato.

Per i lavoratori somministrati a tempo determinato con durata complessiva di missione/i nell'anno solare fino a 334 giorni è previsto un contributo pari a € 320.

Per i lavoratori somministrati a tempo indeterminato in disponibilità, viene invece finanziata la 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.

Per i lavoratori somministrati, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, la bilateralità si fa carico della quota associativa annua che viene stabilita dal Fondo.

Contributo fruitori del diritto mirato aderenti al Fondo Fon.Te.

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori fruitori del Diritto Mirato di Forma.Temp che abbiano già aderito alla previdenza complementare Fon.Te. e che al momento della presentazione della richiesta ad Ebitemp abbiano ancora la posizione aperta presso Fon.te.

Cosa si può ottenere: un contributo una tantum pari a € 320 da riconoscere presso la posizione previdenziale del richiedente solo al completamento dei corsi Forma.Temp legati al Diritto Mirato.

Termini: la richiesta deve essere inoltrata entro 90 giorni dalla data di conclusione del corso Forma.Temp.

Rifugiati - Indennità Formazione

A chi è rivolta: soggetti titolari di protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale, a conclusione del primo percorso formativo a loro dedicato erogato da Forma.Temp.

Cosa si può ottenere: una indennità una tantum di € 1.200 lordi.

Termini: la richiesta deve essere inviata entro 90 giorni dal termine del corso di formazione erogato da Forma.Temp.

Rifugiati - Indennità ospitalità

A chi è rivolta: alle lavoratrici e ai lavoratori con un contratto di lavoro in somministrazione

che prestino ospitalità, anche mediante adozione o affidamento, ai soggetti titolari di protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale. Requisito necessario per l'erogazione dell'indennità è l'ospitalità per un periodo minimo di almeno tre mesi.

Cosa si può ottenere: una indennità complessiva una tantum pari ad € 1.200 lordi, incrementata ad € 1.800 lordi in caso di accoglienza di minore di anni 18 o di donna in gravidanza.

Termini: la richiesta deve essere inviata entro 60 giorni dal termine del periodo minimo di tre mesi di ospitalità.

Rifugiati - Rimborso acquisto beni prima necessità bebè

A chi è rivolta: soggetti sottoposti a protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale con contratto di lavoro in somministrazione, o coinvolti in percorsi formativi erogati da Forma.Temp a loro dedicati.

Cosa si può ottenere: viene riconosciuto il rimborso delle spese per l'acquisto di beni necessari alla cura del proprio figlio fino a 3 anni di età (es. passeggino, fasciatoio, culla, omogeneizzati; ecc.) è riconosciuto, per ciascun figlio, nel limite massimo di € 960 lordi per i richiedenti con contratto di lavoro somministrazione e di € 960 per i richiedenti frequentanti il corso di formazione erogato da Forma.Temp. È possibile presentare un massimo di sei richieste per ciascun figlio, e comunque nel limite massimo erogabile. Non sono considerati accoglibili documenti di spesa dai quali non sia riscontrabile il bene acquistato. Si considerano incluse tra le spese per l'acquisto di beni necessari alla cura del proprio figlio fino a 3 anni, qualora i soggetti rifugiati non possano beneficiare della prestazione Contributo asilo nido, anche i servizi di accudimento, custodia e baby-sitting esclusivamente finalizzati alla partecipazione del/dei genitore/i ai percorsi formativi. Saranno rimborsate anche le spese sostenute durante il periodo di gestazione.

Termini: La richiesta deve essere inviata entro 60 giorni dalla data dell'ultima ricevuta d'acquisto delle spese per l'acquisto di beni necessari.

Rifugiati - Contributo Asilo nido

A chi è rivolta: soggetti sottoposti a protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale con contratto di lavoro in somministrazione, o coinvolti in percorsi formativi erogati da Forma.Temp a loro dedicati. Il soggetto richiedente dovrà avere sottoscritto un contratto di lavoro in somministrazione o frequentare un corso di formazione dedicato erogato da Forma.Temp. Verrà erogato il contributo solo per le rette dell'asilo nido relative a quei mesi nei quali il richiedente ha frequentato almeno una giornata di corso Forma.Temp o abbia avuto almeno un giorno di contratto in somministrazione.

Cosa si può ottenere: un contributo fino ad un massimo di € 180 mensili, fino al terzo anno di età del bambino e fino al completamento della frequenza del nido nel periodo di riferimento.

Termini: la richiesta deve essere inviata entro 60 giorni dalla scadenza del contratto o entro 60 giorni dalla conclusione dello specifico corso di formazione dedicato erogato.

Rifugiati - Rimborso assistenza psicologica

A chi è rivolta: soggetti sottoposti a protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale con contratto di lavoro in somministrazione, o coinvolti in percorsi formativi erogati da Forma.Temp a loro dedicati. Il soggetto richiedente dovrà avere un contratto di lavoro in somministrazione o frequentare il corso di formazione erogato da Formatemp al momento del pagamento dell'assistenza psicologica di cui si richiede il rimborso.

Cosa si può ottenere: il rimborso delle spese per assistenza psicologica sostenute per sé o per i propri familiari, fino al secondo grado di parentela/affinità, nel limite massimo di € 240 per i richiedenti frequentanti corsi di formazione Forma.Temp e di € 240 lordi per i richiedenti con un contratto di lavoro in somministrazione.

Termini: la richiesta deve essere inviata entro 60 giorni dalla data della fattura della prestazione di cui si richiede il rimborso.

Rifugiati - Contributo per libri o materiale didattico per figli a carico o minori sotto tutela

A chi è rivolta: soggetti sottoposti a protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale con contratto di lavoro in somministrazione, o coinvolti in percorsi formativi erogati da Forma.Temp a loro dedicati. Il soggetto richiedente dovrà avere figli o minori sotto tutela iscritti ad una scuola Primaria o Secondaria o all'Università. Il contributo verrà erogato qualora il richiedente abbia frequentato almeno una giornata di corso Forma.Temp o abbia avuto almeno un giorno di contratto in somministrazione tra il 1° settembre e il 31 agosto di ogni anno scolastico o accademico di riferimento.

Cosa si può ottenere: un contributo annuo del valore di € 240 per l'acquisto di libri o materiale didattico.

Termini: la richiesta deve essere inviata nel periodo compreso tra il 1° settembre e il 31 agosto di ogni anno scolastico o accademico di riferimento.

Rifugiati - Contributo studenti lavoratori corsi serali e apprendistato di I o III livello

A chi è rivolta: soggetti sottoposti a protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale con contratto di lavoro in somministrazione, o coinvolti in percorsi formativi erogati da Forma.Temp a loro dedicati o che abbiano sottoscritto un contratto di lavoro in somministrazione di Apprendistato di I o III livello, che siano iscritti ad una scuola serale per il conseguimento del diploma di scuola secondaria. Il contributo verrà erogato qualora il richiedente abbia frequentato almeno una giornata di corso Forma.Temp o abbia avuto almeno un giorno di contratto in somministrazione, o di somministrazione in apprendistato di I o III livello, tra il 1° settembre e il 31 agosto di ogni anno scolastico di riferimento.

Cosa si può ottenere: un contributo annuo per l'acquisto di materiale didattico del valore di € 240 lordi.

Termini: la richiesta deve essere inviata nel periodo compreso tra il 1° settembre e il 31 agosto di ogni anno scolastico di riferimento.

Rifugiati - Contributo Retta universitaria studenti

A chi è rivolta: soggetti sottoposti a protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale con contratto di lavoro in somministrazione, o coinvolti in percorsi formativi erogati da Forma.Temp a loro dedicati. Il soggetto richiedente dovrà essere iscritto ad un corso di laurea nell'ambito della sua durata legale, oppure ad un corso di formazione universitaria denominato "CFU" per il conseguimento dei crediti formativi richiesti dal DPR 19/2016 e conseguiti durante il corso di laurea triennale, specialistica e magistrale o corsi singoli universitari. Restano esclusi i corsi post-lauream (scuole di specializzazione, master universitari, ecc.). Il contributo verrà erogato qualora il richiedente abbia frequentato almeno una giornata di corso Formatemp o abbia avuto almeno un giorno di contratto in somministrazione tra il 1° settembre e il 31 agosto di ogni anno accademico di riferimento.

Cosa si può ottenere: un contributo annuo per i costi delle tasse universitarie per un valore di € 240 lordi.

Termini: la richiesta deve essere inviata nel periodo compreso tra il 1° settembre e il 31 agosto di ogni anno accademico di riferimento.

Rimborso spese in caso di maternità anticipata e post-partum per incompatibilità della mansione

A chi è rivolta: alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato, in condizione lavorativa di disponibilità (Art. 32, PDR-PRP), in maternità anticipata e post-partum per incompatibilità della mansione.

Cosa si può ottenere: l'Agenzia per il Lavoro riconosce alle lavoratrici il trattamento economico per tutte le mensilità di maternità anticipata e post-partum per incompatibilità della mansione, composto dalla quota retributiva e contributiva.

Termini: l'Agenzia per il Lavoro potrà presentare a Ebitemp domanda di rimborso entro 90 giorni dalla fine del periodo di maternità per incompatibilità della mansione.

Sostegno post congedo per le donne vittime di violenza di genere

A chi è rivolta: alle lavoratrici in forza con contratto di somministrazione a tempo indeterminato o a tempo determinato inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e che hanno già avuto diritto al "Congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere" riconosciuto dall'INPS.

Cosa si può ottenere: la lavoratrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato può richiedere all'Agenzia per il Lavoro un periodo ulteriore di congedo pari ad un mese retribuito, con una somma pari all'ultimo stipendio percepito.

La lavoratrice con contratto di lavoro a tempo determinato, ancora in forza al termine del periodo di Congedo INPS, può richiedere un periodo ulteriore di congedo pari ad un mese, corrispondente al periodo residuo di contratto, ottenendo dall'Agenzia per il lavoro il riconoscimento di una somma pari all'ultima mensilità per il periodo di contratto residuo.

Termini: l'Agenzia per il Lavoro potrà presentare a Ebitemp domanda di rimborso entro 90 giorni dalla fine del periodo di congedo prorogato.

**ALLEGATO 2 BIS
VERBALE DI ACCORDO
NUOVE PRESTAZIONI EBITEMP**

Il giorno 28 febbraio 2025 si sono incontrati in modalità "da remoto" ASSOSOMM - Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro, FELSA CISL, NIDIL CGIL e UILTEMP UIL, di seguito le Parti.

Premesso che:

l'articolo 6 dell'Ipotesi di Accordo di rinnovo del 3 febbraio 2025 ha previsto che: *"In attuazione di quanto previsto dall'articolo 9 punto 3 del CCNL 2019 le Parti concordano nel definire i principi generali delle seguenti misure erogate da Ebitemp che verranno declinate e definite dalla Commissione Prestazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo:*

- 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: a) fondo a capienza di 4 milioni di euro;*
- d) ripartizione: 80% del fondo in conto agenzia e 20% in un fondo mutualistico; c) 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);*
- e) revisione della disciplina della prestazione "Prestiti personali".*

Considerato che:

la Commissione Prestazioni ha formulato una proposta di revisione delle prestazioni Ebitemp alle Parti Sociali.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti concordano quanto segue:

1. Aumento del 20% delle prestazioni con indennità forfettarie e massimali

1. Le prestazioni soggette all'incremento del 20%, così come definito dall'articolo 6, comma 1, lettera

a) dell'Ipotesi di Rinnovo del CCNL, sono:

- Prestazioni con contributo forfettario: Contributo per buono libri figli; Contributo per buono libri lavoratori scuole serali; Contributo per buono libri lavoratori con contratto in apprendistato di I e III livello; Retta universitaria; Sostegno alla persona con invalidi-

tà al 100%; Sostegno alla maternità; Sostegno una tantum per adozione, affidamento e accoglienza temporanea.

- Prestazioni con massimale di spesa: Indennità per infortunio - Invalidità temporanea, invalidità permanente e decesso per infortunio; Contributo per Asilo Nido; Trasporto extraurbano; Maternità integrazione.

2. Sono inoltre incrementate del 20% le prestazioni riguardanti i discenti dei progetti Form.Integra, ed in particolare:

- Prestazioni con contributo forfettario: Indennità di formazione; Indennità di ospitalità; Materiale didattico e libri per figli o minori sotto tutela; Studenti corsi serali; Retta universitaria; Studenti lavoratori con contratti di apprendistato di I e III Liv.;
- Prestazioni con massimale di spesa: Asilo nido; Rimborso assistenza psicologica; Rimborso acquisto beni prima necessità bebé.

2. Nuove Prestazioni

1. Si rimette in allegato al presente Accordo, l'elenco e la descrizione delle nuove prestazioni Ebitemp.
2. È rimessa alla valutazione della Commissione Prestazioni, con il supporto della struttura di Ebitemp, l'eventuale integrazione della documentazione necessaria per l'accesso alle prestazioni di cui in allegato.

3. Regime di imponibilità fiscale delle prestazioni

1. Relativamente alle prestazioni *"Materiale didattico e libri per figli o minori sotto tutela"*, *"Materiale didattico e libri per figli o minori sotto tutela - Accesso agevolato"*, le Parti concordano che l'importo della relativa ritenuta fiscale sia sostenuto da Ebitemp, garantendo di conseguenza un incremento netto delle prestazioni pari al 20%. Stesso trattamento fiscale si applica anche alla nuova prestazione *"Materiale didattico per figli iscritti a scuola dell'infanzia"*.

4. Monitoraggio

Ebitemp, con cadenza semestrale, trasmette alla Commissione Paritetica e alla Commissione Prestazioni appositi report utili al monitoraggio degli elementi quantitativi e qualitativi delle prestazioni.

ASSOSOMM
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

Allegato al Verbale di Accordo del 28 febbraio 2025 Nuove prestazioni Ebitemp

1. CONTRIBUTO ALLA MOBILITÀ TERRITORIALE

Platea

- Lavoratrici e lavoratori a fronte di un nuovo contratto di lavoro in somministrazione sia assunti a termine che a tempo indeterminato (sia con prima missione a termine che in staff- leasing);
- Lavoratrici e lavoratori già assunti a tempo indeterminato a fronte di nuova assegnazione (sia a termine che in staff leasing).

Distanza

Si può ottenere il contributo qualora la distanza dalla residenza o domicilio effettivi del lavoratore siano di minimo 250 Km (150 km in caso di lavoratore in PRP o rientrante in un accordo di II livello ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. b) dell'Accordo sul "Sistema Incentivante" del 28 febbraio 2025).

Durata del progetto e importo del contributo

Contributo forfetario di natura variabile:

- Durata minima 3 mesi, solo in caso di PDR/PRP o contrattazione di II livello: € 800,00 lordi. Non possono essere oggetto di progetti di mobilità di durata minima 3 mesi contratti in part- time o in MOG;
- Durata minima 6 mesi: € 1.400,00 lordi (€ 1.600,00 se il lavoratore è in PDR/PRP o rientrate in un accordo di II livello);
- Durata minima 9 mesi: € 2.100,00 € lordi (€ 2.400,00 se il lavoratore è in PDR/PRP o contrattazione di II livello);
- Durata minima 12 mesi: € 2.800,00 € lordi (€ 3.200,00 se il lavoratore è in PDR/PRP o contrattazione di II livello);
- Durata minima 15 mesi € 3.500,00 € lordi (€ 4.000,00 se il lavoratore è in PDR/PRP o contrattazione di II livello).

N.B.: nella durata del contratto vanno considerate anche le eventuali proroghe.

Modalità di erogazione del contributo

Il contributo viene erogato direttamente da Ebitemp alla lavoratrice o al lavoratore con le seguenti modalità:

- Durata minima 3 mesi: € 800,00 lordi al momento dell'avvio del contratto/nuova missione;
- Durata minima 6 mesi: € 700,00 al momento dell'avvio del contratto/nuova missione ed € 700,00 al raggiungimento del 6° mese;
- Durata minima 9 mesi: € 700,00 al momento dell'avvio del contratto/nuova missione; € 700,00 al raggiungimento del 4° mese; € 700,00 al raggiungimento del 9° mese;
- Durata minima 12 mesi: € 700,00 al momento dell'avvio del contratto/nuova missione; € 700,00 al raggiungimento del 4° mese; € 700,00 al raggiungimento del 8° mese;

- € 700,00 al raggiungimento del 12° mese;
- Durata minima 15 mesi: € 700,00 al momento dell'avvio del contratto/nuova missione; € 700,00 al raggiungimento del 4° mese; € 700,00 al raggiungimento del 8° mese; € 700,00 al raggiungimento del 12° mese, € 700,00 al raggiungimento del 15° mese.

N.B.: In caso di lavoratore in PDR/PRP o contrattazione di II livello anziché tranches di € 700,00 verranno riconosciute tranches di € 800,00.

Cosa si deve fare

Necessario che il lavoratore sottoscriva un progetto di mobilità con l'ApL. L'ApL deve inoltre compilare il modulo fornito da Ebitemp dal quale si evince se il lavoratore si trovi o meno in PDR/ PRP o rientri in un accordo di II livello ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. b) dell'Accordo sul "Sistema Incentivante" del 28 febbraio 2025.

La richiesta di contributo deve essere inoltrata ad Ebitemp direttamente dalla lavoratrice o dal lavoratore tramite la piattaforma dell'Ente. Il lavoratore carica inoltre il progetto di mobilità e il modulo compilato dall'ApL, entrambi timbrati e sottoscritti.

In caso di coinvolgimento in progetti di mobilità di lavoratori in costanza di PDR o PRP, l'Agenzia per il Lavoro informa (tramite il sistema informativo di FormaTemp o tramite mail) le Organizzazioni Sindacali Territoriali che hanno siglato l'Accordo sindacale.

Plafond

- 4 milioni di euro per prestazione generica. Ripartizione: 80% del fondo in conto Agenzia e 20% in un fondo mutualistico;
- 2 milioni di euro, per lavoratori in PDR/PRP o rientranti in accordi di II livello ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. b) dell'Accordo sul "Sistema Incentivante" del 28 febbraio 2025. Ripartizione: 80% del fondo in conto Agenzia e 20% in un fondo mutualistico.

2. RIMBORSO PER SPESE RINNOVO PERMESSO DI SOGGIORNO

A chi si rivolge

- Lavoratrici e lavoratori che hanno avuto un contratto in somministrazione pari ad almeno 60 giorni, anche non continuativi, nell'arco degli ultimi 6 mesi rispetto al giorno in cui è inviata la richiesta ad Ebitemp.

Importo del contributo e durata

- Minimo 15 euro e massimo 80 euro, a seconda del tipo di permesso di soggiorno richiesto;
- Richiedibile una sola volta nel corso dell'anno;
- Il rimborso può essere richiesto entro 180 giorni dalla data presente sulla ricevuta che conferma la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno.

Documenti da fornire

- Passaporto o documento di identità equivalente;
- Copia dell'ultimo permesso di soggiorno in possesso;
- Copia ricevute postali utili all'ottenimento del permesso (ricevuta di raccomandata, bol-

lettino postale e foglio appuntamento per le operazioni di fotosegnalamento) ed ogni altra prova documentale di spese sostenute;
- Contratto di lavoro in somministrazione.

Plafond € 1 milione

3. RIMBORSO SPESE TRASPORTO EXTRAURBANO PER DISCENTI CORSI FORMA.TEMP OLTRE LE 200 ORE

A chi si rivolge

Discenti corsi Forma.Temp pari ad almeno 200 ore, che siano residenti o domiciliati in comuni diversi dal luogo in cui si svolge il corso.

Non è previsto il rimborso nel caso in cui il corso si svolga in modalità "da remoto".

Cosa si può ottenere

Viene riconosciuto un rimborso del 100% del costo dell'abbonamento nominativo di trasporto sostenuto dal discente entro un limite massimo rimborsabile di 180€/mese, esclusivamente per i mesi in cui si è tenuto il corso.

È previsto esclusivamente il rimborso di abbonamenti mensili.

È escluso il rimborso di abbonamenti annuali, settimanali, biglietti di trasporto singoli e carnet di viaggi o altre formule non riconducibili alla tipologia "abbonamento".

4. MATERIALE DIDATTICO PER FIGLI ISCRITTI A SCUOLA DELL'INFANZIA

Requisiti

- 60 giorni di somministrazione nel periodo tra settembre e il 31 agosto dell'anno successivo;
- Lavoratrici o lavoratori in somministrazione con figli a carico nella fascia di età compresa tra i 3 e i 6 anni e frequentino la scuola dell'infanzia.

La prestazione può essere richiesta da un solo genitore con un contratto attivo in somministrazione.

Documenti da allegare

- Fotocopia di un documento d'identità (Carta di identità, passaporto o patente di guida) e codice fiscale;
- Copia del contratto di somministrazione a tempo determinato, tutte le eventuali proroghe e ultima busta paga;
- Copia del contratto di somministrazione a tempo indeterminato e ultima busta paga;
- Autocertificazione figli fiscalmente a carico;
- Copia del codice fiscale del figlio o del minore sotto tutela per cui è richiesta la prestazione;
- Dichiarazione sostitutiva di certificazione iscrizione alla scuola dell'infanzia;
- Documento del tribunale dei minori che attesti la tutela del minore;
- Certificato di stato di famiglia.

Contributo

240 euro per ogni anno scolastico.

5. CONTRIBUTO POST-MATERNITÀ LAVORATRICE IN PROCEDURA DI RICOLLOCAZIONE (ARTICOLO 25) O IN DISPONIBILITÀ (ARTICOLO 32)**A chi si rivolge**

Lavoratrici in disponibilità art. 32 o in PDR/PRP al termine del periodo di maternità obbligatoria/facoltativa e fino a 1 anno di vita del bambino.

Requisiti

Assunzione a tempo indeterminato.

Cosa si può ottenere

Somma equivalente ad una mensilità di PDR/PRP o disponibilità art. 32.

Cosa si deve fare

La richiesta deve essere inviata entro 90 giorni dalla fine della maternità obbligatoria/facoltativa.

Documenti da fornire

- estratto contributivo o in alternativa il prospetto pagamento maternità INPS;
- ultima busta paga per la verifica della condizione in MOL;
- codice fiscale del minore per verifica dell'età;
- Domanda di maternità INPS.

6. RIMBORSO SPESE IN CASO DI MATERNITÀ ANTICIPATA E POST- PARTUM PER INCOMPATIBILITÀ DELLA MANSIONE**A chi è rivolto**

Agenzie per il Lavoro.

Elementi per richiedere la prestazione

Platea: lavoratrice assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato;

Status maternità: maternità anticipata e post-partum per incompatibilità della mansione;

Condizione lavorativa: disponibilità (art. 32-PDR-PRP);

Presupposto per poter richiedere la prestazione: assenza di misure previdenziali di natura pubblica a copertura delle prestazioni economiche di maternità.

Cosa viene riconosciuto

Il trattamento economico riconosciuto dall'Agenzia per il Lavoro, per tutte le mensilità di maternità anticipata e *post -partum* per incompatibilità della mansione.

Ai fini del suddetto trattamento si provvederà al riconoscimento della quota retributiva e contributiva.

Restano esclusi, ai fini del riconoscimento, i trattamenti economici relativi alla maternità

anticipata per gravidanza a rischio connessa allo stato di salute della gestante, nonché quelli relativi alla maternità obbligatoria, intervenendo a tal fine l'Istituto Previdenziale di riferimento.

Cosa presentare

L'Agenzia per il Lavoro, al termine del periodo di maternità per incompatibilità della mansione, produce ad Ebitemp i cedolini paga della lavoratrice relativi al periodo in oggetto nonché apposita reportistica* da cui possa evincersi il trattamento economico erogato ed il relativo costo sostenuto.

*In alternativa alla reportistica è possibile acquisire un'autocertificazione del datore di lavoro dei costi sostenuti, resa ai sensi del DPR 445/2000.

7. PRESTAZIONE PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA E MOLESTIE DENTRO E FUORI I LUOGHI DI LAVORO

A chi si rivolge

- Lavoratrici con contratto di lavoro in somministrazione che abbiano lavorato in somministrazione almeno 7 giorni (anche non continuativi) negli ultimi 6 mesi che abbiano subito violenze e/o molestie dentro e fuori i luoghi di lavoro;
- Donne che abbiano lavorato in somministrazione almeno 7 giorni negli ultimi 6 mesi che abbiano subito violenze e/o molestie dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Le richiedenti devono essere, **al momento della richiesta**, inserite in percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle Case Rifugio (art. 5-bis, d.l. 93/2013, convertito con modificazioni dalla l. 119/2013) oppure in possesso di un provvedimento, esecutivo al momento della richiesta, del giudice competente che attesti la condizione di vittima di violenza e molestie.

Importo del contributo e durata

- 700 euro lordi x 12 mesi (se non in forza);
- 500 euro lordi x 12 mesi (se in forza).

Documenti da fornire

- documento di identità;
- codice fiscale;
- busta paga del lavoro in somministrazione;
- contratto di lavoro in somministrazione ed eventuali proroghe;
- dichiarazione di cessazione del rapporto di lavoro rilasciata dall'Agenzia per il Lavoro oppure estratto contributivo INPS (PER DONNE NON IN FORZA);
- dichiarazione dei servizi sociali di riferimento territoriale e/o del centro antiviolenza o Case rifugio che attestino l'avvio di un percorso presso gli stessi a causa della violenza e/o molestia subita e/o provvedimento, esecutivo al momento della richiesta, del giudice competente che attesti la condizione di vittima di violenza e/o molestie.

8. SOSTEGNO POST CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

A chi si rivolge

Lavoratrici in forza con contratto di somministrazione a tempo indeterminato o a tempo determinato inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e che hanno già avuto diritto al *"Congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere"* riconosciuto dall'INPS.

La lavoratrice deve aver già fruito dei 90 giorni di congedo ex art. 24 del D. Lgs. 80/2015.

Cosa si deve fare

La lavoratrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia già fruito del Congedo INPS di cui al punto che precede può richiedere un periodo massimo ulteriore di congedo pari ad un mese (30 giorni continuativi), anticipato dalla Agenzia per il Lavoro ed integralmente rimborsato da Ebitemp.

La lavoratrice con contratto di lavoro a tempo determinato, ancora in forza al termine del periodo di Congedo INPS, può richiedere un periodo massimo di congedo pari ad un mese (30 giorni continuativi) ovvero, se inferiore, pari al massimo al periodo residuo di contratto, anticipato dalla Agenzia per il Lavoro ed integralmente rimborsato da Ebitemp. Restano impregiudicate le eventuali condizioni di maggior favore previste dal CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice.

Cosa si può ottenere

Il riconoscimento di una somma pari all'ultima mensilità dello stipendio percepito dalla lavoratrice prima della richiesta di congedo. Nel caso di lavoratrice con contratto a tempo determinato, con un periodo di contratto residuo inferiore al mese, l'importo è riconosciuto esclusivamente per il periodo residuo.

Cosa presentare

L'Agenzia per il Lavoro che anticipa i relativi costi, produce ad Ebitemp i cedolini paga della lavoratrice relativi al periodo in oggetto nonché apposita reportistica* da cui possa evincersi il trattamento economico erogato ed il relativo costo lordo sostenuto.

**In alternativa alla reportistica è possibile acquisire un'autocertificazione del datore di lavoro dei costi sostenuti, resa ai sensi del DPR 445/2000.*

ALLEGATO 3
DICHIARAZIONE DI DISPONIBILITÀ AI FINI DELL'ESERCIZIO
DEL DIRITTO DI PRECEDENZA

Alla cortese attenzione di:

[Denominazione Agenzia per il Lavoro]

[Indirizzo completo]

[PEC / email]

Oggetto: Dichiarazione di disponibilità ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza - Art. 15 CCNL 2025

La sottoscritta

Nome e Cognome: _____

Codice Fiscale: _____

Nata a: _____ il: _____

Residente a: _____

Telefono: _____ Email: _____

PREMESSO CHE

- il contratto a tempo determinato con [denominazione ApL] si è concluso in data _____;
- intende avvalersi del diritto di precedenza previsto per l'invio in missione almeno di pari livello e contenuto professionale rispetto alle attività già svolte;

DICHIARA

di essere disponibile all'invio in missione ai sensi e nei termini previsti dall'art. 15 del CCNL 2025, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- il contratto si è concluso in costanza di gravidanza / maternità / entro il primo anno di vita del/della bambino/a (barrare le voci che non interessano);
- il diritto è esercitato entro 60 giorni dalla cessazione del contratto;
- di essere consapevole che il diritto trova applicazione sino al compimento del primo anno di età del/della bambino/a.

Allega alla presente:

Documentazione attestante la gravidanza o il certificato di nascita del/della bambino/a.

Luogo e data: _____

Firma: _____

**La presente dichiarazione è valida anche ai fini dell'esercizio del Diritto Mirato, così come previsto dall'art. 15, comma 4, del CCNL 21 luglio 2025, e dovrà pertanto essere trasmessa all'Agenzia per il Lavoro, se diversa dalla precedente, in fase di presa in carico.*

ALLEGATO 4
COMUNICAZIONE SINDACALE
OBBLIGHI DI INFORMAZIONE (ART. 1, COMMA 2)

Da trasmettere ai seguenti indirizzi:

Nidil CGIL: infoccnl@nidil.cgil.it

Felsa CISL: felsa@cisl.it

UILTemp: uiltemp@uiltemp.it

COMUNICAZIONE ART. 1, COMMA 2, CCNL								
Agenzia	Azienda utilizzatrice	Sede di lavoro	Regione	Provincia	CCNL utilizzatore	Numero lavoratori somministrati	Data inizio missione	Data fine missione

ALLEGATO 4-BIS
COMUNICAZIONE (ART. 18, COMMA 3)

Da trasmettere ai seguenti indirizzi:

Nidil CGIL: infoccnl@nidil.cgil.it

Felsa CISL: felsa@cisl.it

UILTemp: uiltemp@uiltemp.it

COMUNICAZIONE ART. 18 , COMMA 3							
Agenzia	Azienda utilizzatrice	Sede di lavoro	Regione	Provincia	CCNL utilizzatore	Numero lavoratori somministrati	Periodo di riferimento*

*Inserire la data da quando si è verificata la situazione di presenza contemporanea di almeno 15 lavoratori in somministrazione.

ALLEGATO 4 BIS

SEMPLIFICAZIONE DELLE COMUNICAZIONI SINDACALI

In sostituzione delle comunicazioni:

- 1) Art 1, comma 2, del CCNL 15 ottobre 2019;
- 2) Art 18, lettera b, del CCNL 15 ottobre 2019;
- 3) Art 51, lettera h, del CCNL 15 ottobre 2019;
- 4) Art. 30 (Retribuzione mensilizzata) del CCNL 15 ottobre 2019;
- 5) Accordo per l'utilizzo del MOG nel settore alimentare: comunicazione attivazione MOG punto 2) dell'Accordo.

La comunicazione di cui al precedente punto 1) è inviata dall'Agenzia per il Lavoro alle OO.SS. nazionali con cadenza bimestrale entro le seguenti date:

- 15 gennaio;
- 15 marzo;
- 15 maggio;
- 15 luglio;
- 15 settembre;
- 15 novembre.

La comunicazione di cui ai precedenti punti 2), 3), 4) e 5) è inviata dall'Agenzia per il Lavoro alle OO.SS. a livello nazionale con cadenza quadrimestrale entro le seguenti date:

- 15 gennaio;
- 15 maggio;
- 15 settembre.

Le OO.SS. comunicano ad Ebitemp una mail dedicata per le comunicazioni di cui sopra. Le Parti si impegnano a predisporre un format di comunicazione.

[illegible]

ALLEGATO 6

REGOLAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

1. Il presente Regolamento disciplina il funzionamento delle Commissioni paritetiche previste dal presente CCNL. L'attività delle Commissioni può essere disciplinata anche da specifici regolamenti definiti ed adottati dalle stesse.
2. Le Commissioni sono composte da sei membri, che durano in carica tre anni e comunque per tutta la vigenza del Contratto Collettivo di settore, tre designati dalle Organizzazioni Sindacali e tre designati dall'Organizzazione datoriale. Oltre ai sei titolari, sono designati sei supplenti, con uguali modalità. Le stesse Organizzazioni possono sostituire i propri membri anche prima della scadenza del triennio.
3. Le Commissioni si riuniscono con periodicità almeno mensile, ad eccezione della Commissione Prestazioni che si riunisce settimanalmente, presso la sede di Ebitemp.
4. Per la validità delle riunioni, è necessaria la presenza di almeno quattro dei suoi componenti rappresentanti delle Parti.
5. Le Parti indicano tra i componenti delle Commissioni un coordinatore, che resta in carica per il periodo di vigenza delle stesse. Il coordinatore ha la responsabilità di convocare la Commissione almeno 5 giorni prima di quello fissato per le riunioni, avvalendosi del supporto di segreteria, e di redigere i verbali dei lavori.
6. Le funzioni di segreteria delle Commissioni sono svolte da personale dipendente di Ebitemp, allo scopo individuato e assegnato.
7. La Commissione può comunque essere convocata quando ne facciano richiesta almeno tre dei suoi componenti. In caso di impedimento ad essere presente, il componente della Commissione deve preavvisare la segreteria almeno 24 ore prima. È ammessa per le riunioni istruttorie anche la partecipazione in remoto, tramite video/audio conferenza.
8. Quando la Commissione lo ritiene opportuno, può invitare ai propri lavori la Presidenza di EBITEMP o, nel caso dell'Osservatorio Nazionale, le Presidenze di EBITEMP e FORMA.TEMP.
9. Ai componenti delle Commissioni è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per partecipare alle riunioni. A tal fine, gli originali delle ricevute delle spese vanno consegnati all'Amministrazione dell'Ente.
10. Ai componenti e ai coordinatori delle Commissioni, sono riconosciuti gettoni di presenza e indennità di coordinamento.

ALLEGATO 7
ACCORDO QUADRO IN MATERIA DI RAPPRESENTANZA PER IL
SETTORE DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE

In data 22 febbraio 2017 in Roma, tra

ASSOSOMM, Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro, rappresentata dai signori: FRANCESCO SALVAGGIO, segretario generale, GIANNI QUATERA, MICHELE BORGHI, ELISABETTA FUGAZZA e ARIANNA D'ASCENZO;

e

FELSA-CISL rappresentata da MATTIA PIRULLI, Segretario Generale, con una Commissione Sindacale composta dai signori: DANIEL ZANDA, ERIKA CAPARRINI;
NIDIL-CGIL rappresentata da CLAUDIO TREVES, Segretario Generale, con una Commissione Sindacale composta dai signori: SABINA DI MARCO, SABINA SIMONCINI, ANDREA BORGHESI, GIUSEPPE BENINCASA;
UILTEMP rappresentata da LUCIA GROSSI, Segretario Generale, con una Commissione Sindacale composta dai signori: MAURIZIO SACCHETTA, PASQUALE LUCIA, GIANCARLO MATTONE, LORENZO GIULIANI.

di seguito definiti le Parti.

Premesso che

Assosomm, che non aderisce ad alcuna confederazione, ed in qualità di soggetto rappresentativo degli interessi delle agenzie per il lavoro, riconosce la valenza del testo Unico sulla rappresentanza del 10.01.2014;

Le Parti, tutto ciò premesso, convengono quanto segue.

A. Misurazione, Certificazione e quantificazione della rappresentanza

Per la misurazione e la certificazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente Accordo quadro, o ad altra Confederazione sindacale eventualmente aderente successivamente, si terrà conto, oltre che dei parametri previsti dagli Accordi generali sulla rappresentanza, dei servizi offerti ai lavoratori grazie alla bilateralità di settore come disciplinati dagli accordi sottoscritti dalle Parti.

Per la misurazione e la certificazione della rappresentanza dei soggetti come sopra individuati si utilizzano, come sancito dagli accordi generali sulla rappresentanza, i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori ed RSA), i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sinda-

cali unitarie oltre ai servizi offerti ai lavoratori grazie alla bilateralità di settore come disciplinate nel presente Accordo.

Sono computate ai fini del presente Accordo solo le operazioni, effettuate mediante gli sportelli sindacali, andate a buon fine e cioè concretizzatesi con l'effettiva erogazione della prestazione in favore del lavoratore, come da risultanze dei sistemi gestionali di Ebitemp e di Forma.Temp (segnatamente per quanto relativo al Fondo di Solidarietà).

Le Parti stabiliscono che saranno altresì conteggiate le deleghe e/o i mandati conferiti dai lavoratori alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente Accordo in occasione delle transazioni, delle conciliazioni effettuate presso le DTL, nonché di quelle trattate in sede sindacale e le conciliazioni effettuate presso le competenti commissioni costituite presso gli Enti bilaterali, depositate presso le DTL.

Con le stesse tempistiche e le medesime modalità disciplinate dagli Accordi generali sulla rappresentanza Ebitemp attiva le opportune intese con il soggetto istituzionale individuato (CNEL) al fine di ponderare i dati in proprio possesso relativi ai servizi erogati con quelli riguardanti i dati associativi posseduti dall'INPS e di rappresentanza elettorale.

Con le stesse tempistiche e le medesime modalità disciplinate dagli Accordi generali sulla rappresentanza, Ebitemp provvede alla ponderazione del dato scaturente dalla bilateralità e da quanto definito al capoverso 2 della presente parte A con quelli attinenti alla consistenza associativa e al dato elettorale, determinando, per ciascuna Organizzazione, il peso della rispettiva rappresentanza scaturente dalla somma dei seguenti elementi:

- Percentuale degli iscritti (sulla totalità degli stessi e delle RSA) e dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (peso 1);
- Percentuale dei servizi previsti dalla bilateralità di settore in favore dei lavoratori somministrati erogati mediante gli sportelli sindacali (sul totale delle pratiche evase dagli stessi) e le deleghe e/o i mandati conferiti alle OO.SS. (peso aggiuntivo 0.3).

Le modalità operative delle disposizioni di cui al presente punto sono disciplinate con apposito regolamento attuativo definito tra le Parti.

B. Procedura per eventuali ulteriori adesioni

Al fine di favorire quanto più possibile l'ambito di applicazione del presente Accordo le Parti, riconoscendosi reciprocamente quali soggetti maggiormente rappresentativi nell'ambito del settore della somministrazione di lavoro, convengono di prevedere la possibilità che altri soggetti possano successivamente aderirvi.

Qualora si determini la condizione di cui al punto che precede l'adesione dovrà avvenire mediante la sottoscrizione di specifici accordi con soggetti terzi, promossi anche disgiuntamente dalla sottoscritta Parte datoriale e dalle sottoscritte Parti sindacali.

Tali accordi di adesione dovranno contenere l'indicazione dell'integrale accettazione di tutte le disposizioni del presente Accordo e l'esplicito riferimento alla Procedura prevista dal presente punto B.

Della sottoscrizione degli accordi di cui al presente punto la Parte datoriale sottoscrittrice ne darà comunicazione alla parte sindacale sottoscrittrice e viceversa.

Tutti i "Soggetti aderenti", e le loro eventuali articolazioni Categoricali, Territoriali ed Aziendali sono vincolati al rispetto del presente Accordo Quadro e, quindi, a porre termine, tramite formale recesso, all'eventuale applicazione sia di accordi esistenti che contengano e/o prevedano norme, contenuti e procedure in violazione della presente intesa, sia di contrattazioni collettive di lavoro che determinino costi inferiori, per effetti diretti, indiretti o differiti, di quelli definiti, per analoghi ambiti di applicazione, dal contratto collettivo nazionale stipulato dalle Parti.

C. Disposizioni transitorie e finali

Le disposizioni della presente intesa sono inscindibili in ogni loro parte.

Dall'applicazione del presente Accordo non potranno scaturire in alcun modo costi aggiuntivi e dovrà comunque essere garantita l'invarianza dei costi aziendali.

Le Parti dichiarano la volontà di procedere in sede di rinnovo, al necessario equilibrio tra le soluzioni previste dal TU 10/1/2014 e le peculiarità del settore della somministrazione come disciplinate dal CCNL.

Roma, 22 febbraio 2017

ASSOSOMM
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

ALLEGATO 7 BIS
MISURAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA
DEL SETTORE SOMMINISTRAZIONE
Accordo Sindacale

Il giorno 3 febbraio 2025, a Roma, presso la sede di Assolavoro, ASSOLAVORO, ASSOSOMM, FELSA CISL, NIDIL CGIL e UILTEMP UIL, di seguito le Parti,

Considerata

- l'importanza di addivenire in tempi rapidi ad una misurazione e certificazione della rappresentanza nel settore della somministrazione di lavoro, anche al fine di ridurre le criticità emerse dall'applicazione del T.U. 10 gennaio 2014 e del T.U. 26 novembre 2015 CGIL, CISL e UIL Confindustria e Confcommercio;
- la necessità di attuare quanto definito in data 1° settembre 2016 con la stipula degli Accordi quadro in materia di rappresentanza del settore delle Agenzie di Somministrazione;

Premessa

la piena validità degli accordi intercorsi e degli accordi interconfederali che garantiscono un sistema aperto e plurale sia per parte datoriale che per parte sindacale, avviano un percorso di misurazione e certificazione della rappresentanza complessiva dell'intero comparto.

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue

1. individuano in Ebitemp l'Ente che avrà il compito di espletare la raccolta dei dati associativi trasmessi ai sensi degli Accordi di settore in materia di gestione delle deleghe sindacali del 17.11.2020 e 18.11.2020, dei risultati delle votazioni delle RSU, del ricalcolo del dato elettorale in presenza di RSA e del numero di pratiche della bilateralità effettuato dagli sportelli sindacali dalle oo.ss così come definito dagli accordi intercorsi;
2. a fronte del forte turn over tra le lavoratrici ed i lavoratori in somministrazione e della difficoltà di gestione delle deleghe e/o dei mandati conferiti dai lavoratori alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo, in occasione delle transazioni e delle conciliazioni effettuate presso le ITL, nonché di quelle trattate in sede sindacale, depositate presso le ITL, a parziale novazione dell'accordo del 2016, ai fini della misurazione della rappresentanza, non terranno conto del parametro delle transazioni e/o conciliazioni;
3. il numero di iscritti sarà misurato su anno civile sulla base dei codici fiscali univoci;
4. le parti datoriali confermano la modalità di individuazione del parametro di rappresentatività nei termini sinora adottati dall'Ente bilaterale Ebitemp che procede a tale misurazione entro il 31 gennaio di ogni anno. Il rispetto di tali modalità di misurazione,

i cui esiti, sono comunicati alle Parti sociali stipulanti per gli annessi adempimenti, costituisce il presupposto per l'erogazione delle risorse della bilateralità poste, a vario titolo, a sostegno della rappresentanza datoriale e delle sue attività;

5. individuano nell'anno 2025 la fase di sperimentazione e avvio del sistema di misurazione e certificazione della rappresentanza dell'intero comparto; entro giugno 2025, anche tramite la commissione paritetica nazionale, normeranno i passaggi operativi che Ebitemp dovrà effettuare, inclusa la rivisitazione delle comunicazioni oggi in essere funzionale alla certificazione;
6. Le parti si impegnano a ricercare un Ente istituzionale che abbia il compito di certificare, garantendo la correttezza dell'iter di raccolta e misurazione, la rappresentanza delle parti sindacali e datoriali.

Parte integrante del presente Accordo allegato Regolamento delle RSU.

ASSOLAVORO
ASSOSOMM
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

ALLEGATO 7 TER
ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE
SINDACALI UNITARIE NEL SETTORE DELLE AGENZIE
DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In data 3 febbraio 2025, **ASSOLAVORO, ASSOSOMM, FeLSA CISL Nidil CGIL, UILTEMP**

Di seguito definite le Parti,

VISTO il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 tra CGIL, CISL e UIL e Confindustria e il testo Unico sulla Rappresentanza del 26 novembre 2015 tra CGIL CISL UIL e Confcommercio;

VISTO l'Accordo quadro in materia di rappresentanza per il settore delle Agenzie di Somministrazione del 1° settembre 2016 tra FELSA CISL, NIDIL CGIL, UILTEMP e ASSOLAVORO;

CONSIDERATO opportuno lo sviluppo democratico delle dinamiche di rappresentanza di settore, al fine di favorire una maggiore partecipazione della base dei lavoratori somministrati alle relazioni sindacali e una maggiore legittimazione delle rappresentanze in azienda;

CONSIDERATO opportuno un adattamento analogico del contenuto del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e del 26 novembre 2015 allo specifico contesto del lavoro in somministrazione;

Le parti concordano quanto segue:

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premesso e richiamato quanto stabilito dal CCNL delle Agenzie di Somministrazione nella parte Diritti Sindacali in materia di articolazione della forma della rappresentanza e di esercizio dell'azione sindacale, il presente testo specifica ulteriormente la modalità di costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. Considerando che la forma di rappresentanza ad ora più diffusa nel settore è quella della Rappresentanza Sindacale Aziendale, nominata dalla struttura sindacale territoriale, sulla scorta del consenso implicito o esplicito della propria base associativa presso l'azienda utilizzatrice, le Parti si propongono, laddove possibile, di procedere all'evoluzione della forma della rappresentanza, passando dalla RSA alla RSU.

Art. 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

1. Per quanto attiene all'avvio delle procedure elettorali, hanno potere di iniziativa le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL della somministrazione ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi dell'art. 7 lettera b) del presente Regolamento, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto del TU sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, dell'accor-

do 1 settembre 2016 e del presente accordo in materia di rappresentanza per il settore delle Agenzie di Somministrazione.

2. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU ove validamente esistente.

3. L'iniziativa di cui al primo comma è esercitata congiuntamente o disgiuntamente da parte delle organizzazioni sindacali come individuate dall'art. 7.

4. L'O.S. che volesse dare il via alle procedure elettorali in un'unità produttiva in cui sia presente esclusivamente una Rappresentanza Aziendale di sua nomina o in cui non sia presente alcuna forma di Rappresentanza Aziendale, deve informare della sua intenzione le altre OO.SS. firmatarie del CCNL delle Agenzie di Somministrazione almeno 7 giorni prima di indire le elezioni anche disgiuntamente.

5. Vista la variabilità e la complessità delle situazioni nelle singole unità produttive delle aziende utilizzatrici, che talvolta contraddistingue la somministrazione di lavoro, le elezioni si indicano presso un'unica unità produttiva dell'azienda utilizzatrice. Diverse modalità di perimetrazione delle unità produttive dovranno essere concordate tra le organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo e le Agenzie per il Lavoro coinvolte. Sono comunque sempre permesse forme di coordinamento anche stabile tra le rappresentanze costituite nelle diverse unità produttive, così come previsto dall'art. 28 del presente Accordo.

6. Nelle unità produttive in cui vi siano presenti RSA nominate da almeno 3 mesi di più OO.SS. firmatarie del CCNL delle Agenzie di Somministrazione, in caso di accordo tra le OO.SS. titolari di RSA si può procedere all'indizione, restando fermo l'obbligo di informativa di cui al comma 4 nei confronti dell'O.S. eventualmente non titolare di RSA nell'unità produttiva.

7. Nel caso in cui una O.S. firmataria del contratto collettivo delle Agenzie di Somministrazione faccia richiesta all'altra o alle altre OO.SS. firmatarie del CCNL delle Agenzie di Somministrazione titolari di RSA nell'unità produttiva di procedere alla costituzione della RSU, e una di queste o entrambe neghino il proprio consenso all'indizione delle elezioni, queste potranno essere indette, anche disgiuntamente, a scadenza della RSA di maggiore anzianità nominata dalla O.S./dalle OO.SS. contraria/e all'indizione. Fino alla scadenza di questa RSA si possono nominare nuove RSA, il cui mandato dura fino alla scadenza individuata dal periodo precedente. A tal fine è fatto obbligo per le OO.SS. fornire documentazione attestante la data di nomina delle RSA.

Art. 2. Composizione

1. Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

2. Di norma le elezioni si svolgono su collegio unico. Nella eventuale definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

3. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere,

attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Art. 3. Numero dei componenti

1. Il numero dei componenti le RSU, così come definito dal CCNL di settore, sarà pari almeno a:

- 3 Rappresentanti, nel caso in cui l'elettorato attivo sia composto da un numero di lavoratori somministrati compreso tra i 16 e i 99;
- 4 Rappresentanti, nel caso in cui l'elettorato attivo sia composto da un numero di lavoratori somministrati compreso tra i 100 e i 149;
- 6 rappresentanti, nel caso in cui l'elettorato attivo sia composto da un numero di lavoratori somministrati compreso tra i 150 e i 249;
- 9 rappresentanti, nel caso in cui l'elettorato attivo sia composto da un numero di lavoratori somministrati superiore a 250.

Art. 4. Modalità per indire le elezioni

1. Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le organizzazioni e le associazioni sindacali di cui all'art. 1, anche disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nelle bacheche sindacali previste dal CCNL delle Agenzie di Somministrazione. In caso di indisponibilità della bacheca dell'unità produttiva dell'azienda utilizzatrice, sono utilizzate le modalità di informazione di cui all'art. 17, comma 2, dell'Ipotesi di rinnovo del 3 febbraio 2025.

2. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di affissione della comunicazione di cui al comma 1; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Art. 5. Quorum per la validità delle elezioni

1. Le organizzazioni sindacali favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

3. Per definire i numeri dell'elettorato attivo le Agenzie trasmettono alla Commissione elettorale i nominativi relativi ai somministrati presenti.

4. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL della somministrazione operanti all'interno dell'azienda utilizzatrice prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva dell'azienda utilizzatrice.

Art. 6. Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori in somministrazione non in prova in forza presso l'unità produttiva alla data dello svolgimento delle votazioni, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti in somministrazione. Hanno diritto a candidarsi tutti i lavoratori a tempo indeterminato con missione residua di almeno 3 mesi (90 giorni), i lavo-

ratori in apprendistato o titolari di un rapporto di lavoro a termine il cui contratto abbia una durata superiore di almeno 3 mesi (90 giorni) dalla data di indizione delle elezioni.

Art. 7. Presentazione delle liste

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:
 - a) organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL della Somministrazione;
 - b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del TU sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, dell'accordo del 1° settembre 2016 e del presente Accordo;
 - la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori somministrati in forza all'unità produttiva al momento della indizione della elezione pari al 5% degli aventi diritto al voto, ad eccezione delle aziende in cui vi siano in forza fra i 16 e i 99 lavoratori somministrati; in questo caso la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.
2. Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.
3. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al presente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 8, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.
4. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre i 2/3 il numero dei componenti della RSU da eleggere nel collegio.

Art. 8. Commissione elettorale

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nell'unità produttiva dell'azienda utilizzatrice (o nell'ambito della diversa perimetrazione individuata dall'art 1 comma 5 del presente accordo), viene costituita una Commissione elettorale.
2. È composta nelle aziende con un numero di lavoratori in somministrazione fino a 100, da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale abilitata alla presentazione delle liste e nelle aziende con più di 100 lavoratori in somministrazione fino ad un massimo di due componenti per ciascuna organizzazione abilitata alla presentazione delle liste, individuati tra i lavoratori somministrati non candidati in forza all'unità produttiva. A livello territoriale le OO.SS. indicenti possono individuare composizioni diverse della Commissione, garantendo una corretta proporzionalità dei membri e prevedendo la possibilità di nominare quali componenti esterni i dirigenti delle OO.SS firmatarie del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro.
3. Al/i lavoratore/i in forza alle Agenzie per il Lavoro coinvolte designato/i per la commissione elettorale saranno garantite le agibilità sindacali per svolgere tale compito attraverso il riconoscimento di permessi sindacali retribuiti, aggiuntivi rispetto al normale monte ore previsto, per il tempo strettamente necessario a garantire le operazioni elettorali.

4. Nel caso in cui il lavoratore designato sia un somministrato avente diritto di voto per l'elezione della RSU della somministrazione, non può essere un candidato.

Art. 9. Compiti della Commissione

1. La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui all'art. 22 del presente Accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le OO.SS. presentatrici di liste.

Art. 10. Affissioni

1. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nelle bacheche di cui all'art. 4 comma 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni. In caso di indisponibilità della bacheca nell'unità produttiva della azienda utilizzatrice, sono utilizzate le modalità di informazione di cui all'art. 17, comma 2, dell'Ipotesi di rinnovo del 3 febbraio 2025.

Art. 11. Scrutatori

1. È facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, con le stesse modalità previste per la composizione della commissione elettorale.
2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art.12. Segretezza del voto

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

Art.13. Schede elettorali

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
2. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

3. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 14. Preferenze

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.
2. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.
3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art.15. Modalità della votazione

1. Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, di comune accordo con la/e Agenzia/e coinvolte nella somministrazione, sentita la direzione aziendale, in modo tale da permettere la piena partecipazione a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.
2. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nella bacheca pressol'Azienda utilizzatrice, o secondo le modalità previste dall'art.4 comma 1, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art.16. Composizione del seggio elettorale

1. Il seggio è composto dagli scrutatori e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.
2. Non vi è incompatibilità tra l'essere membri del seggio elettorale e l'essere membri della Commissione elettorale.

Art.17. Riconoscimento degli elettori

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art.18. Compiti del Presidente

1. Il Presidente farà apporre all'elettore, la firma accanto al suo nominativo nell'elenco degli aventi diritto al voto presso il seggio che presiede.

Art.19. Operazioni di scrutinio

1. Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.
2. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
3. La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale dell'agenzia/e coinvolta/e in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

Art. 20. Attribuzione dei seggi

1. Ai fini dell'elezione dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
2. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.
3. Nel caso in cui una lista abbia un numero di candidati inferiore ai seggi attribuiti alla stessa lista, i seggi non assegnati ad alcun candidato rimangono vacanti, non venendo attribuiti alle altre liste.

Art. 21. Ricorsi alla Commissione elettorale

1. La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
2. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).
3. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle organizzazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine

stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti, alla/e Associazione/i delle Agenzie per il Lavoro coinvolta/e e all'Agenzia/e per il lavoro coinvolta/e.

Art. 22. Comitato provinciale dei garanti

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) come previsto da TU del 10 gennaio 2014.
2. Il Comitato si pronuncia su eventuali ricorsi entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 23. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

1. La nomina dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per posta elettronica alle Agenzie coinvolte nella somministrazione presso l'azienda utilizzatrice in cui si è svolta la procedura elettorale e per conoscenza all'azienda utilizzatrice stessa e alla/e Associazione/i cui le Agenzie coinvolte appartengono, alla ITL di competenza oltre che a Ebitemp ai fini di quanto previsto dalla lettera A dell'Accordo quadro in materia di rappresentanza per il settore delle Agenzie di Somministrazione del 1 settembre 2016.

Art. 24. Adempimenti della Direzione aziendale

1. Le Agenzie per il Lavoro coinvolte nella Somministrazione presso l'unità produttiva, metteranno a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nell'unità produttiva e tutto quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali, compresa un'urna elettorale idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. L'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto può essere inviato esclusivamente alla Commissione elettorale. Non sarà dato seguito ad eventuali richieste provenienti da soggetti terzi alla Commissione elettorale.

Art. 25. Durata e sostituzione nell'incarico

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Nel caso in cui una lista esaurisca i candidati e quindi non sia possibile lo scorrimento, il seggio rimane vacante, non venendo attribuito alle altre liste.
2. La RSU decade se più del 50% del numero dei componenti eletti non sia più in carica.

Art. 26. Vincolo di mandato

1. Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito. Nel caso in cui la lista sia esaurita il seggio rimane vacante.

Art. 27. Coordinamento tra rappresentanze delle unità produttive della medesima impresa

1. Le RSU dei lavoratori somministrati costituite nelle unità produttive di imprese utilizzatrici plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

Art. 28. Votazione a distanza

1. Le organizzazioni sindacali indicenti le elezioni delle RSU, possono individuare forme di votazione a distanza che garantiscano il rispetto dei principi di segretezza del voto, riconoscimento degli elettori, corretta comunicazione delle procedure elettorali previsti dal presente accordo. Tale modalità sarà prevista in particolare nel caso di prevalenza di lavoro in smartworking o di frammentazione territoriale degli elettori aventi diritto al voto. Ebitemp provvederà, su richiesta delle oo.ss. che hanno indetto le elezioni, a fornire idonea piattaforma informatica.

Art. 29. Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non previsto nel presente Accordo valgono le regole del TU 10 gennaio 2014 e dell'accordo di settore del 1° settembre 2016.

ASSOLAVORO
ASSOSOMM
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

ALLEGATO 8
MODELLO DI DELEGA SINDACALE

Io sottoscritt _____
Dipendente dell'Agenzia di Somministrazione _____
Filiale di _____
Presso l'azienda utilizzatrice _____
Comune di _____
Provincia di _____

☐ UOMO ☐ DONNA

Abitante in via _____ C.A.P. _____
Comune _____ Provincia _____
Telefono _____
Indirizzo e-mail _____
Codice Fiscale _____

Livello:

☐ A ☐ B ☐ C

Data di nascita _____
Comune di nascita _____
Anno di assunzione _____
Titolo di studio _____
Nazionalità _____

Tipo di contratto

☐ Tempo indeterminato ☐ Full time ☐ Part time
☐ Tempo determinato ☐ Full time ☐ Part time
☐ Apprendistato
☐ MOG

In relazione a quanto previsto dal CCNL vigente, chiedo a codesta Direzione di trattenere mensilmente dalle mie competenze nette, una somma pari allo 0,80% sulla retribuzione netta, con esclusione assegni familiari e TFR, quale mia quota di associazione sindacale. L'importo della trattenuta di cui sopra dovrà essere mensilmente versato sul conto corrente segnalato dall'Organizzazione sindacale da me scelta con la firma apposta accanto alla sigla:

☐ FeLSA CISL	(firma del lavoratore)	_____
☐ NIdiL CGIL	(firma del lavoratore)	_____
☐ UILTemp	(firma del lavoratore)	_____

Ai sensi dell'art. 20, comma 1, ultimo periodo, del CCNL : "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".

La presente delega è valida fino a revoca scritta per tutto il rapporto di lavoro intercorrente con l'agenzia. Nel caso di revoca di questa delega le trattenute sindacali cesseranno a partire dal mese successivo alla mia comunicazione. Fermo restando quanto sopra, la presente delega conserva la sua validità in caso di cessazione del rapporto di lavoro e sua/e successiva/e riattivazione/i con la medesima agenzia entro 12 mesi. Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'Art. 13. Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR), il/la sottoscritto/a esprime il consenso al trattamento dei dati personali, fermo il rispetto dell'art. 8 legge n. 300/70 - necessario per l'adempimento degli obblighi attinenti alla trattenuta della quota sindacale, al versamento al sindacato indicato, nonché alla comunicazione allo stesso in occasione della effettuazione della prima trattenuta, nei limiti delle leggi vigenti, anche allo scopo di fruire di altri diritti sindacali quali permessi retribuiti e non retribuiti e di fruire di aspettative totali o parziali, in relazione a cariche sindacali eventualmente ricoperte e per accedere a servizi di assistenza e tutela riservati agli iscritti.

Data_____

Firma_____

ALLEGATO 8 BIS

ACCORDO IN MATERIA DI GESTIONE DELLE DELEGHE SINDACALI

In data 18 novembre 2020, si sono incontrati in modalità da remoto Assosomm e FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp, di seguito le Parti.

PREMESSO CHE

1. L'art. 20, comma 1, secondo periodo del CCNL 15 ottobre 2019 dispone che *"In ogni caso le deleghe, sottoscritte presso l'Agenzia o in sede sindacale, possono essere trasmesse dall'organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL alla quale conferisce mandato anche mediante utilizzo di fax o posta elettronica, in attesa che venga implementata la procedura tramite SIU"*;
2. L'art. 20, comma 3, del CCNL 15 ottobre 2019 stabilisce che *"Nell'ambito delle Confederazioni firmatarie 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"*;
3. L'art. 20, comma 5, del CCNL 15 ottobre 2019 prevede che *"Le Agenzie devono inviare 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"*.

CONSIDERATO CHE

La Commissione Paritetica ha proposto alle Parti un'ipotesi di Accordo in attuazione dell'art. 20 del CCNL 15 ottobre 2019.

Le Parti,

CONCORDANO QUANTO SEGUE

Le premesse e i considerato sono parte integrante del presente Accordo.

Articolo 1 - Gestione delle deleghe a FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp

1. In riferimento all'art. 20, comma 5, del CCNL 15 ottobre 2019 delle Agenzie di Somministrazione, in attesa che venga implementato il SIU, le Parti concordano sull'utilizzo del modello di comunicazione allegato al presente Accordo, che deve essere trasmesso con cadenza mensile - da intendersi entro la fine del mese successivo a quello di riferimento in cui si sono effettuate le trattenute - agli indirizzi mail nazionali di FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp che le stesse OO.SS. comunicano ad Ebitemp entro la data del 15 dicembre 2020.
2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 1, del CCNL 15 ottobre 2019 delle Agenzie di Somministrazione, al fine di favorire un flusso omogeneo delle informazioni, in attesa che venga implementato il SIU e per evitare il moltiplicarsi di comunicazioni, le Agenzie per il Lavoro comunicano ad Ebitemp entro e non oltre il 15 dicembre 2020 un indirizzo mail dedicato alla ricezione di tutte le deleghe di iscrizione sindacale sottoscritte

dai lavoratori somministrati, valido per tutto il territorio nazionale.

3. Ebitemp mette a disposizione sul proprio sito l'elenco aggiornato degli indirizzi mail dedicati di cui ai precedenti commi 1 e 2. Pertanto le OO.SS. e le Agenzie per il Lavoro dovranno comunicare eventuali variazioni di tali indirizzi mail.

4. Tale adempimento assolve in via esclusiva ad ogni obbligo di comunicazione da parte delle Agenzie per il Lavoro nei confronti delle OO.SS. nazionali e territoriali in relazione alla trasmissione delle deleghe sindacali di cui all'art. 20, commi 1 e 5, del CCNL 15 ottobre 2019 e del relativo modello riassuntivo.

Articolo 2 - Gestione delle deleghe di una O.S. diversa da FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp

1. Qualora una Agenzia per il Lavoro dovesse ricevere una delega di iscrizione da parte di una organizzazione sindacale diversa da FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp, ma comunque appartenente alle confederazioni CGIL CISL e UIL, deve darne comunicazione alla organizzazione sindacale di settore (FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp) appartenente alla medesima confederazione.

2. L'organizzazione sindacale di settore (FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp) coinvolta ha tempo fino a 30 giorni di calendario dalla ricezione della comunicazione di cui al punto precedente per inviare alla Agenzia per il Lavoro la delega di iscrizione corretta o una comunicazione congiunta con la federazione interessata, nella quale viene definita la titolarità della delega sindacale e la relativa trattenuta economica.

3. Qualora entro il termine indicato nel punto precedente l'Agenzia per il Lavoro non dovesse ricevere nessuna comunicazione da parte dell'organizzazione sindacale di settore (FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp) interessata, l'Agenzia per il lavoro effettuerà la cessione del credito nei confronti dell'organizzazione sindacale che ha trasmesso la delega di iscrizione, senza il riconoscimento dei diritti e delle agibilità sindacali.

4. Qualora una Agenzia per il Lavoro dovesse ricevere una delega di iscrizione da parte di una organizzazione sindacale diversa da FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp, non appartenente alle Confederazioni CGIL CISL UIL e quindi non firmataria del contratto di settore, nel rispetto della libertà sindacale dei lavoratori e delle normative vigenti in materia potranno attivare la cessione del credito.

5. Le comunicazioni di cui ai commi che precedono si attuano tramite gli indirizzi mail messi a disposizione da Ebitemp sul proprio sito come previsto dall'art. 1 del presente accordo.

Articolo 3 - Richieste di iscrizione pregresse

1. Relativamente alle richieste di iscrizione già pervenute alle Agenzie per il Lavoro alla data di sottoscrizione del presente Accordo da organizzazioni diverse da FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp ma comunque afferenti alle medesime confederazioni, per le quali le Agenzie per il Lavoro stanno ancora applicando la trattenuta sindacale/cessione del credito, entro il 15 dicembre 2020 le agenzie si impegnano a trasmettere un elenco complessivo dei lavoratori interessati comprensivo di tutti i dati previsti dal modello di comunicazione allegato al presente Accordo.

2. Le organizzazioni sindacali del settore FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp entro il

31 gennaio 2021 invieranno all'Agenzia per il Lavoro la delega di iscrizione corretta o una comunicazione congiunta con la federazione interessata, nella quale viene definita la titolarità della delega sindacale e la relativa trattenuta economica.

3. Le comunicazioni di cui ai commi che precedono si attuano tramite gli indirizzi mail messi a disposizione da Ebitemp sul proprio sito come previsto all'art. 1 del presente Accordo.

Allegato:

1) Modello di comunicazione delle deleghe sindacali

ASSOSOMM

FELSA CISL

NIDIL CGIL

UILTEMP

Allegato:

Cognome lavoratore	Nome lavoratore	C.F. lavoratore	Comune di residenza	Indirizzo di residenza	C.A.P.	Mail/Telefono (se disponibili)	Impresa utilizzatrice	Provincia di lavoro (se disponibile)	Importo trattenuta	Struttura sindacale

ALLEGATO 8 TER
FORMAT COMUNICAZIONE NOMINA RSA

[Logo]

Spett.le [APL]

Spett.le [UTILIZZATORE]

Spett.le [ASSOSOMM]

Spett.le EBITEMP

[Luogo e data]

Oggetto: Nomina RSA [Struttura] - [APL] presso [Utilizzatore]

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art 18 commi 3 e 7 del CCNL Somministrazione di Lavoro siamo a comunicarVi la nomina del Sig./Sig.ra [____] quale Rappresentante Sindacale Aziendale [Struttura] - [APL] presso [Utilizzatore] a valere su tutte le Apl presenti nel sito.

Distinti saluti

Il Segretario Generale/Responsabile di struttura

ALLEGATO 8 TER
FORMAT COMUNICAZIONE ELEZIONE COMPONENTE/I RSU

[Logo]

Spett.le [APL]

Spett.le [UTILIZZATORE]

Spett.le [ASSOSOMM]

Spett.le EBITEMP

[Luogo e data]

Oggetto: elezione componente/i RSU [Struttura] - [APL] presso [Utilizzatore]

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art 18 commi 4 e 7 del CCNL Somministrazione di Lavoro siamo a comunicarVi il/i nominativo/i dei componenti della RSU della scrivente Organizzazione Sindacale eletto/i in data[_____] presso [Utilizzatore] e dipendente/i della Agenzia in indirizzo:

- Nome e cognome
- Nome e cognome

Distinti saluti

Il Segretario Generale/Responsabile di struttura

**ALLEGATO 8 QUATER
FORMAT COMUNICAZIONE DIRIGENTE SINDACALE
EX ART. 18 CCNL COMMA 7**

[Carta intestata]

Spett.le [APL]

E p.c.

Spett.le [ASSOSOMM]

E p.c.

EBITEMP

[Luogo e data]

Oggetto: comunicazione Dirigente sindacale ex art. 18 CCNL comma 7 somministrazione di Lavoro

La scrivente Organizzazione sindacale è a comunicare che il Sig./ Sig.ra [Cognome e Nome], dipendente della Agenzia di cui in indirizzo in missione presso [l'impresa utilizzatrice], a far data dal [_____], è stato eletto/a Nominato/a componente del [Consiglio / Comitato direttivo / Assemblea generale / Coordinamento] della [Struttura]. Pertanto, lo/a stesso/a usufruirà su richiesta dei permessi retribuiti per Dirigenti Sindacali di cui al comma 6 dell'art. 18 del CCNL della somministrazione di lavoro.

Distinti saluti

Firma struttura

[_____]

ALLEGATO 9
VERBALE DI ACCORDO
NUOVO SISTEMA INCENTIVANTE

Il giorno 28 febbraio 2025 si sono incontrati in modalità "da remoto" ASSOSOMM - Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro, FELSA CISL, NIDIL CGIL e UILTEMP UIL, di seguito le Parti.

Premesso che:

- l'articolo 5, comma 1, dell'Ipotesi di Accordo del 21 dicembre 2018 e, successivamente, l'articolo 28 del CCNL 15 ottobre 2019, al fine di favorire la continuità occupazionale dei lavoratori in somministrazione, hanno previsto un sistema incentivante delle assunzioni a tempo indeterminato, di seguito il "Sistema incentivante", a carico della bilateralità di settore;
- il Sistema incentivante prevede tre differenti misure individuate dalle lettere a), b) e c) dell'articolo 28;
- il Verbale di Accordo delle Parti Sociali del 21 dicembre 2018 per i predetti incentivi ha stanziato rispettivamente i seguenti importi: a) € 2,5 milioni/anno; b) 800.000 euro/anno; c) € 4,5 milioni valido per tutto il periodo di vigenza contrattuale;
- le Parti, in data 3 febbraio 2025, hanno sottoscritto l'Ipotesi di Accordo di rinnovo CCNL (di seguito, l'Ipotesi di Accordo) per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro;
- le Parti, in data 13 febbraio 2025, hanno sottoscritto il Verbale di Accordo sulle decorrenze di alcuni degli istituti previsti dall'Ipotesi di Accordo del 3 febbraio 2025

Considerato che:

- l'articolo 30 - Sistema incentivante delle assunzioni a tempo indeterminato - dell'Ipotesi di Accordo ha previsto che:
"Su proposta della Commissione Nazionale Paritetica, entro 30 giorni della sottoscrizione del presente Accordo, le Parti individuano il nuovo sistema incentivante a valere sulla bilateralità di settore sulla base dei seguenti principi:
 - 1) promozione della contrattazione aziendale di II livello di cui alla lettera c) dell'articolo 28 del CCNL 2019, rivedendo 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";*
- gli artt. 26 e 28 dell'Ipotesi di Accordo hanno introdotto rispettivamente tre nuovi incentivi per favorire la continuità occupazionale della lavoratrice in caso di maternità e

- gravidanza o in caso di infortunio sul lavoro del lavoratore/lavoratrice;
- la lettera C), punto 7, dell'Accordo sulle decorrenze del 13 febbraio 2025 dispone che *“La disciplina relativa al Sistema Incentivante di cui all’art. 30 dell’Ipotesi di Accordo si applica a decorrere dal 1° marzo 2025 e comunque a valle dell’Accordo tra le Parti su proposta della Commissione Nazionale Paritetica”*;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti concordano quanto segue

Articolo 1 - Sistema incentivante lavoratori con contratto a tempo indeterminato (già art. 28 lett. a) e b) CCNL 2019)

1. Le misure di cui alle lettere a) e b) dell’art. 28 del CCNL 2019 sono sostituite come segue. In particolare, Ebitemp riconosce:
- a) al fine di favorire la continuità occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione, un incentivo di 1.500 euro in caso di missione pari ad almeno 12 mesi continuativi presso il medesimo utilizzatore, comprensivi delle eventuali proroghe, da riproporzionare in caso di orario part time. Tale incentivo può essere richiesto annualmente, per un massimo di tre annualità;
 - b) al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori a tempo indeterminato, in disponibilità ai sensi dell’art. 33 dell’Ipotesi di Accordo o in PDR di cui all’art. 23 dell’Ipotesi di Accordo, un incentivo annuale di 2.000 euro in caso di missione presso un diverso utilizzatore pari ad almeno 6 mesi, comprensivi di eventuali proroghe/rinnovi della missione, da riproporzionare in caso di orario part time. L’incentivo è aumentato a 2.500 euro, da riproporzionare in caso di orario part time, nel caso in cui il lavoratore sia in costanza di PRP di cui all’art. 25 dell’Ipotesi di Accordo. L’incentivo è aumentato a 3.000 euro, da riproporzionare in caso di orario part time, nel caso in cui il lavoratore sia in costanza di PRP attivata in una Regione “Transizione o Convergenza”. Tale incentivo viene riconosciuto annualmente, per un massimo di 3 annualità, in caso di nuova ricollocazione su diversi utilizzatori e sempre nel caso in cui la missione abbia durata superiore a 6 mesi.

Articolo 2 - Incentivi in caso di contrattazione di II livello aziendale e territoriale (già art. 28, lettera c) CCNL 2019)

1. Il sistema incentivante di cui alla lettera c) dell’art. 28 del CCNL 2019 è sostituito dalle disposizioni che seguono.
2. Gli accordi di secondo livello di cui alla presente Intesa sono stipulati:
- a) A livello aziendale su un unico utilizzatore dalle ApL in regola con i versamenti contributivi alla bilateralità di settore. Tali accordi sono stipulati laddove interessino esclusivamente condizioni aziendali riferibili al singolo utilizzatore, anche articolato su diverse unità produttive, e una o più Agenzie. Gli accordi, ai fini della stabilizzazione, devono riguardare almeno 5 lavoratori in somministrazione con una anzianità pregressa, sempre presso il medesimo utilizzatore, di almeno 6 mesi. Tutti gli accordi che impegnino risorse fino a 30.000 euro devono essere comunicati preventivamente

alle CSMT competenti per territorio;

b) A livello territoriale dalle ApL, ai fini della ricollocazione, in regola con i versamenti contributivi alla bilateralità di settore, laddove interessino più aziende utilizzatrici che riguardino almeno 15 lavoratori in somministrazione con anzianità lavorativa di almeno 6 mesi fuoriusciti da utilizzatori operanti in settori merceologici interessati da situazioni di crisi industriale complessa o non complessa. Di detti accordi deve essere data comunicazione alla CSMT competente per territorio.

3. Gli accordi di cui al presente articolo posso essere stipulati a far data dal 1° marzo 2025.

4. In caso di competenza pluriregionale, che investa ambiti territoriali riferibili a diverse CSMT, gli accordi di cui al comma 2 sono sottoscritti a livello nazionale tra le ApL interessate, in regola con i versamenti contributivi alla bilateralità di settore e assistite dall'associazione datoriale ove richiesto, e dalle OO.SS. stipulanti il CCNL con l'assistenza dei livelli territoriali competenti, ove presenti.

5. Qualora i singoli accordi di secondo livello prevedano un impegno di risorse economiche superiore a 30.000 euro ne deve essere data preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali e datoriali nazionali stipulanti il CCNL, che ne definiranno specifiche modalità operative.

6. In caso di stabilizzazione (assunzione a tempo indeterminato) presso il medesimo utilizzatore dei lavoratori da parte dell'ApL, nell'ambito degli accordi di cui al comma 2, lettera a), l'incentivo è riconosciuto nella misura di 1.500 euro per ciascun lavoratore stabilizzato full time, da riproporzionare in caso di orario part time. L'accordo definisce altresì i criteri di priorità per l'accesso al beneficio.

7. In caso di ricollocazione dei lavoratori presso un diverso utilizzatore nell'ambito degli accordi di cui al comma 2, lettera b), l'incentivo è riconosciuto nella misura di 1.000 euro per ciascun lavoratore ricollocato con contratto a tempo determinato full time per un periodo minimo di 6 mesi comprensivi delle eventuali proroghe, da riproporzionare in caso di orario part time. L'incentivo di cui al periodo precedente è pari a 2.000 euro in caso di ricollocazione a tempo indeterminato full time da riproporzionare in caso di part time.

8. Tutti gli accordi sono trasmessi ad Ebitemp che ne cura la conservazione predisponendo report periodici in favore della Commissione Paritetica ai sensi dell'articolo 6.

Articolo 3 - Incentivo in caso di infortunio sul lavoro del lavoratore/lavoratrice (art. 28 Ipotesi di Accordo)

1. In caso di proroga della missione presso il medesimo utilizzatore, che porti a superare di almeno 1 mese il periodo di infortunio, del lavoratore assunto a tempo indeterminato in stato di infortunio che abbia comportato una inidoneità alla mansione, anche temporanea, è riconosciuto all'Agenzia per il Lavoro un incentivo pari ad € 1.000.

2. In caso di ricollocazione in missione pari ad almeno 3 mesi, presso diverso utilizzatore, di un lavoratore assunto a tempo indeterminato in stato di infortunio che abbia comportato una inidoneità alla mansione, anche temporanea, è riconosciuto all'Agenzia per il Lavoro un incentivo pari a € 2.500.

3. In caso di ricollocazione in missione pari ad almeno a 6 mesi, presso diverso utilizzatore, del lavoratore in stato di infortunio che abbia comportato una inidoneità alla mansione, anche temporanea, è riconosciuto all'Agenzia per il Lavoro un incentivo pari a € 4.000.

4. Gli incentivi di cui ai commi che precedono sono incrementati nella misura del 50% nel caso di proroga della missione/ricollocazione del lavoratore che, in seguito all'infortunio, abbia conseguito una inidoneità alla mansione permanente.

Articolo 4 - Incentivo a favore delle lavoratrici in gravidanza/maternità con contratto di lavoro a tempo determinato (art. 15 Ipotesi di Accordo)

1. L'incentivo di cui al presente articolo opera a beneficio delle lavoratrici in stato gravidanza/maternità cui termini il contratto di lavoro a tempo determinato. In particolare:

- a) 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;
- b) in caso di ricollocazione in missione della lavoratrice, che abbia esercitato il diritto di precedenza di cui all'art. 15 dell'Ipotesi di Accordo, al termine del periodo di astensione obbligatoria 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.

Articolo 5 - Incentivo a favore delle lavoratrici in gravidanza con contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 26 Ipotesi di Accordo)

1. Al fine di assicurare una valutazione omogenea e completa del nuovo sistema incentivante introdotto dall'Ipotesi di Accordo del 3 febbraio 2025, e di garantirne il coordinamento, si riporta di seguito, in estratto, il dettato di cui all'art. 26 dell'Ipotesi di Accordo relativo all'incentivo a favore delle lavoratrici in gravidanza con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

Articolo 6 - Incentivo a favore dei lavoratori ricollocati in seguito all'inserimento nel Database di sistema della Bilateralità (cd. Basket CV) (art. 24 Ipotesi di Accordo)

1. Al medesimo fine di cui al comma 1 dell'articolo 5, si riporta di seguito, in estratto, il dettato di cui all'art. 24 dell'Ipotesi di Accordo relativo all'incentivo a favore dei lavoratori ricollocati in seguito all'inserimento nel Database di sistema della Bilateralità (cd. Basket CV).

2. 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.

3. 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 (...).

4. 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.

Articolo 7 - Plafond

1. Per gli incentivi di cui all'articolo 1, lettere a) e b), è previsto un plafond unico pari a € 4 milioni/anno. Il plafond è suddiviso e riproporzionato per ogni singola Agenzia in funzione dei contributi versati ad Ebitemp nell'anno precedente a quello di competenza dell'incentivo. Le eventuali risorse non impegnate dalle singole Agenzie nei termini saranno assegnate alla stessa Agenzia per il successivo anno di competenza in aggiunta al plafond regolarmente assegnato per l'esercizio successivo. Al fine di evitare un utilizzo sperequativo delle misure, qualora, in esito al monitoraggio di cui all'art. 9, Ebitemp rilevi un utilizzo, da parte della Agenzia per il Lavoro, delle risorse assegnate che superi il 70% con riferimento ad una delle singole misure di cui all'articolo 1, lettere a) o b), provvede a segnalarlo alla Commissione Paritetica Nazionale.

2. Per l'incentivo di cui all'articolo 1, lettera c) è previsto un plafond € 4.5 milioni, residuo

di quanto già stanziato con il Verbale di Accordo del 21 dicembre 2018. Le risorse sono attribuite alle singole Agenzie secondo le modalità individuate dal punto 5 dell'Intesa sulla contrattazione di II livello del 12 giugno 2019 (30% delle risorse ripartite in parti uguali per ogni singola APL; 70% delle risorse ripartite in funzione della percentuale di contribuzione ad Ebitemp). Ebitemp procede alla ripartizione delle risorse definendo il plafond per ogni singola APL sulla base delle iscrizioni e della contribuzione all'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

3. Per gli incentivi di cui agli artt. 3, 4 e 5 è previsto un plafond mutualistico complessivo di 1 milione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 9.

4. La Commissione Paritetica, anche in esito al monitoraggio di cui all'articolo 9, proporrà alle Parti, in via eventuale, la definizione di un plafond massimo di utilizzo delle risorse per la misura di cui all'articolo 6.

5. I plafond si intendono validi per tutto il periodo di vigenza ed ultra vigenza contrattuale.

Articolo 8 - Cumulabilità

1. Gli incentivi di cui al presente Accordo sono tra di loro sempre cumulabili, ferma restando la sussistenza dei requisiti richiesti per ogni singolo incentivo.

Articolo 9 - Monitoraggio

Ebitemp, con cadenza semestrale, trasmette alla Commissione Paritetica appositi *report* utili al monitoraggio degli elementi quantitativi e qualitativi delle misure individuate dal presente Accordo.

Le Parti, durante la vigenza contrattuale, in esito al monitoraggio, si riservano la possibilità di intervenire in via correttiva/integrativa, per il tramite della Commissione Paritetica, al fine di garantire una maggiore efficacia delle misure e, in via eventuale, di ridefinire i plafond individuati e la rimodulazione e il rifinanziamento degli incentivi, sulla base del tiraggio delle singole misure.

ASSOSOMM
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

ALLEGATO 10
ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA
NEI LUOGHI DI LAVORO

Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

preso atto dell'Accordo delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di Organizzazioni italiane affiliate a Business europee e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell'articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le Parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'Accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le Parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e Organizzazioni Sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CONFINDUSTRIA
CGIL
CISL
UIL

Roma, 25 gennaio 2016

TRADUZIONE ALL. A ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle Organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro. Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le Parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente Accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle Parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente Accordo è di:

- aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi. Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune Accordo dalle Parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le Parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le Parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare; può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente Accordo Quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle Parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le Parti firmatarie invitano le rispettive Organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente Accordo.

Le Organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente Accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'Accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle Parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le Parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'Accordo in qualsiasi momento a decorere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente Accordo, le Organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle Parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente Accordo, le associazioni aderenti alle Parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente Accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso. Il presente Accordo non pregiudica il diritto delle Parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle Parti sociali interessate.

Firme:

John Monks Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck Segretario generale BUSINESSEUROPE Hans-Werner Müller

Segretario generale UEAPME Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

DICHIARAZIONE ALL. B

“ai sensi dell’Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del 26 aprile 2007

L’azienda_____ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell’azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell’Accordo delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007 e , della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

ALLEGATO 11
FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE ALTERNATIVO PER IL
SETTORE DEL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

(Art 27, D.Lgs. 148/2015)

Accordo integrativo

Il giorno 21 dicembre 2018, presso la sede di Ebitemp in Roma si sono incontrati Assosomm, Nidil CGIL, Felsa CISL, Uiltemp, (di seguito le Parti),

PREMESSO CHE

- Il Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo operante nel settore del lavoro in somministrazione (di seguito "il Fondo") è stato costituito con Accordo delle Parti in data 9 dicembre 2014, in applicazione dell'art. 3, comma 14, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. legge Fornero).
- La disposizione testé richiamata prevede che, in riferimento ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale nei quali siano operanti consolidati sistemi di bilateralità, le Parti Sociali possono adeguare le fonti normative ed istitutive dei rispettivi fondi bilaterali (nella somministrazione di lavoro, il Fondo Forma.Temp.) con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.
- Il successivo D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, che ha sostituito, abrogandolo, l'art. 3 comma 14 della L. n. 92/2012, ha confermato il dettato pregresso (artt. 26 e 27) disponendo che i fondi già costituiti alla data di entrata in vigore del decreto dovevano adeguare le proprie fonti istitutive alla nuova disciplina legislativa entro il 31 dicembre 2015.
- Conseguentemente, le Parti in data 25 novembre 2015 hanno sottoscritto un nuovo Accordo.
- Con i DD n. 95074 del 25 marzo 2016 e n.121 del 28 aprile 2016 il Fondo di Solidarietà è stato quindi autorizzato dal Ministero del Lavoro all'esercizio delle attività che sono state successivamente avviate nel 2017 a seguito della nomina del Comitato di gestione e controllo.
- Il Fondo assicura al momento le seguenti prestazioni:
 - ai sensi dell'Accordo del 25.11.2015 (artt. 7 e 8), ed in applicazione dell'art. 27, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 148/2015, a beneficio dei lavoratori in somministrazione in sospensione del rapporto di lavoro, un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, nel caso in cui le imprese utilizzatrici attivino strumenti di ammortizzazione sociale in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie. In tale circostanza il Fondo assicura inoltre il 100% della contribuzione previdenziale;
 - ai sensi dell'Accordo del 25.11.2015 (art. 9), ed in attuazione dell'art. 26, comma 9, lett. a), primo periodo, del D.Lgs. n. 148/2015, un contributo una tantum a titolo di sostegno al reddito in caso di cessazione del rapporto di lavoro, attualmente pari a € 750.

- L'articolo 3, comma 2, della legge Fornero (L. n. 92/2012) ha disciplinato la prestazione dell'indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale: la prestazione spetta per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, comprese quelle che coincidano, in base al programma, con le giornate festive per le quali il lavoratore sia risultato disponibile.

CONSIDERATO CHE

le Parti ritengono necessario specificare la portata degli artt. 7 e 8 dell'Accordo del 25.11.2015, in materia di principi generali inerenti la prestazione in caso di riduzione o sospensione del rapporto di lavoro, in considerazione dell'invio in missione dei lavoratori somministrati in determinati settori produttivi ove operano peculiari strumenti di ammortizzazione sociale a beneficio dei lavoratori alle dirette dipendenze delle aziende utilizzatrici.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue

Art. 1 - (Lavoratori settore portuale, "IMA")

1. In corrispondenza del riconoscimento, a beneficio dei lavoratori diretti impiegati nel settore portuale, della prestazione dell'indennità di mancato avviamento (cd. IMA), il Fondo corrisponderà la prestazione in caso di riduzione/sospensione del rapporto di lavoro (cd. "TIS" trattamento di integrazione salariale) a vantaggio dei lavoratori somministrati impiegati nella medesima azienda/unità produttiva e per le medesime giornate di mancato avviamento al lavoro previste per i lavoratori alle dirette dipendenze delle aziende utilizzatrici, fermi restando i limiti di durata massima di cui al D.Lgs. n. 148/2015.
2. La possibilità per le aziende di cui all'art. 17 L. 84/94 di fare ricorso ai servizi delle Agenzie per il Lavoro, è disciplinata dalla Legge 28 gennaio 1994, n. 84 - Riordino della legislazione in materia portuale; tale norma prevede il ricorso all'Agenzia per il Lavoro soltanto quando le ore di lavoro necessarie superino le disponibilità per avviamento di tutto l'organico delle aziende di cui all'Art.17. L'applicazione di tale normativa può quindi determinare l'ipotesi in cui i lavoratori somministrati, pur se effettivamente alle dipendenze dell'APL, non vengano avviati al lavoro (necessitando quindi delle prestazioni del Fondo) nelle giornate in cui i dipendenti diretti dell'azienda utilizzatrice invece lavorino (non beneficiando pertanto dell'IMA).
3. Pertanto, tenendo conto del reale utilizzo della somministrazione di lavoro nel settore portuale come sopra descritto, il Fondo riconoscerà la prestazione di trattamento di integrazione salariale (cd "TIS"), anche nel caso di cui al precedente comma, a quei lavoratori che non hanno potuto essere avviati al lavoro in base alle effettive richieste di lavoratori somministrati certificate dalle aziende utilizzatrici, con la supervisione dell'Autorità di Sistema Portuale.

Art. 2 - (Lavoratori edili e settore metalmeccanico, CIGO per eventi meteo)

1. Nei settori edilizia e settore metalmeccanico, nei casi di sospensione o contrazione

dell'attività produttiva per situazioni aziendali, riferite all'utilizzatore, dovute a intemperie stagionali, con corrispondente erogazione ai lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore della prestazione di Cassa Integrazione Guadagni per eventi meteorologici, il Fondo corrisponderà la prestazione di trattamento di integrazione salariale a vantaggio dei lavoratori somministrati impiegati nella medesima azienda/unità produttiva per le medesime giornate di sospensione dal lavoro previste per i lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda utilizzatrici.

2. Ad integrazione e parziale modificazione di quanto disciplinato dal comma 1 del presente articolo, il Fondo, esclusivamente nel caso di sospensione dell'attività lavorativa per intemperie stagionali, corrisponderà la prestazione di trattamento di integrazione salariale a vantaggio dei lavoratori somministrati anche in unità produttive dell'azienda utilizzatrice ove non operano lavoratori alle dirette dipendenze di quest'ultima.

Art. 3 - (Modalità operative)

1. Le prestazioni di trattamento di integrazione salariale di cui agli artt. 1 e 2 del presente Accordo vengono erogate dal Fondo secondo il meccanismo dell'anticipazione delle prestazioni di cui all'art. 15 dell'Accordo del 25.11.2015.
2. Il riconoscimento della prestazione di cui all'articolo 1 del presente Accordo è subordinato alla verifica, da parte del Comitato di Gestione del Fondo, della autocertificazione presentata dalla agenzia per il lavoro attestante i nominativi dei lavoratori per i quali si richiede la prestazione e i giorni di mancato avviamento al lavoro, nonché della comunicazione mensile inviata dalla azienda utilizzatrice e avallata dall'autorità di sistema portuale relativa all'effettivo utilizzo dei lavoratori in somministrazione nel corso del mese di riferimento.
3. Nella fattispecie individuata dall'art. 2, comma 1, è sufficiente la presentazione, da parte dell'agenzia per il lavoro, della medesima documentazione presentata all'INPS dalla azienda utilizzatrice (relazione tecnica dettagliata e eventuale bollettino meteorologico in applicazione dei Mess. INPS n. 1856/2017 e n. 2276/2017). Nella fattispecie individuata dall'art. 2, comma 2, l'agenzia presenterà la medesima documentazione di cui al periodo che precede al Fondo che rilascerà la prestazione di trattamento di integrazione salariale pur in assenza di attestazione da parte dell'INPS.

Roma, 21 dicembre 2018

ASSOSOMM
NidiL CGIL
FeISA CISL
UilTemp

ALLEGATO 11 BIS
DICHIARAZIONE PER LA RICHIESTA DI ATTIVAZIONE
DELL'ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE A FAVORE
DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI



DICHIARAZIONE
per la richiesta di attivazione dell'Assegno di Integrazione Salariale
a favore dei lavoratori somministrati

Oggetto: parità di trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati in costanza di Assegno di Integrazione Salariale (AIS)

Il/la sottoscritto/a _____ nato/a _____ il _____,
CF _____ in qualità di _____ dell'a-
zienda _____ con sede legale in _____ via
_____, P.IVA/C.F. _____, alla luce della
richiesta di attivazione della prestazione di AIS, erogata dal Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo per i lavoratori in somministrazione, con riferimento al/ai contratto/i di somministrazione in forza con l'Agenzia per il Lavoro sottoscritto/i in data _____, consapevole che ai lavoratori in somministrazione è garantito il diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti diretti dell'utilizzatore (art. 35, comma 1, D. Lgs. 81/2015, cd. principio di "parità di trattamento").

DICHIARA CHE

l'utilizzo degli strumenti di ammortizzazione sociale, in caso di riduzione e/o sospensione dell'attività lavorativa dei lavoratori diretti e dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro, è conseguente all'esercizio del proprio potere organizzativo e direttivo e rispetta, per quanto compatibile con le esigenze organizzative e produttive e con le mansioni svolte, il sopra citato principio di parità di trattamento economico e normativo, nonché i principi di rotazione, non discriminazione, correttezza e buona fede.

Data e luogo

Il Dichiarante
(timbro e firma)

ALLEGATO 11 BIS
FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE PER
LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (FSBS)

Accordo Sindacale

Il giorno 3 febbraio 2025, a Roma, presso la sede di Assosomm, ASSOSOMM, FELSA CISL, NIDIL CGIL e UILTEMP UIL, di seguito le Parti,

Visto che

- L'art. 27, comma 1, del D. Lgs. n. 148/2015 dispone che *"In alternativa al modello previsto dall'articolo 26, in riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali, in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale hanno adeguato alla data di entrata in vigore del presente decreto le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, o del fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alle finalità perseguite dall'articolo 26, comma 1, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti"*.
- Il successivo comma 5 prevede che *"Per le finalità di cui al comma 1, gli accordi e i contratti collettivi definiscono a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore, fatto salvo il caso di cui alla lettera e), allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri che devono essere stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo (...)"*.
- La lettera e) del comma 5 dispone che per le finalità di cui al comma 1, gli accordi e i contratti collettivi definiscono *"la possibilità di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto dall'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, prevedendo un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento del predetto fondo a esclusivo carico del datore di lavoro, in misura non inferiore allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016"*.
- L'art. 27, comma 5, lett. c), del D. Lgs. n. 148/2015, prevede che gli accordi ed i contratti collettivi definiscano *"l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tra l'altro tenendo presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello più generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo di cui al comma 1"*;
- I Decreti Interministeriali nn. 89581 del 17 aprile 2015 e 95074 del 25 marzo 2016, attuativi del disposto dell'art. 27 del D. Lgs. n. 148/2015, definiscono, tra l'altro, l'obbligo di sostenibilità economica e finanziaria del Fondo ed i criteri e i requisiti per la contabilità e il monitoraggio delle prestazioni.

Considerato che:

- La finalità perseguita dai Fondi di cui all'articolo 27 del D. Lgs. n. 148/2015 è quella di realizzare, ovvero integrare, in chiave universalistica, il sistema di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro e in caso di sua cessazione;
- I Decreti Interministeriali sopra richiamati impongono che:
 - i. il Fondo è tenuto a dotarsi di un bilancio consuntivo e previsionale, in cui dovranno essere evidenziate la dotazione iniziale del Fondo e le entrate contributive;
 - ii. il Fondo ha obbligo di bilancio in pareggio e non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità;
 - iii. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse dovute dalle imprese di settore;
 - iv. Il Fondo deve dotarsi di un sistema di raccolta di dati sull'andamento delle prestazioni da trasmettere al Ministero del lavoro. Tale sistema di monitoraggio dovrà essere tale da assicurare un'adeguata conoscenza circa l'andamento delle prestazioni.
- Le Parti hanno dato attuazione al dettato normativo con gli Accordi del 9 dicembre 2014, 25 novembre 2015 e, da ultimo, con l'Accordo di rinnovo del CCNL del 15 ottobre 2019, accordi che si intendono integralmente richiamati e confermati salvo quanto disposto di seguito.
- Le relazioni di bilancio consuntivo e previsionale dell'ultimo biennio, nonché i report di monitoraggio predisposti dalla struttura del Fondo, hanno evidenziato un incremento esponenziale delle domande in relazione alle prestazioni erogate dal Fondo, sia in costanza che in caso di cessazione del rapporto di lavoro, a fronte di una sostanziale invarianza dell'ammontare complessivo della contribuzione, con ciò determinandosi una sofferenza finanziaria ed economica del Fondo che impone alle Parti di intervenire al fine di garantire l'erogazione delle prestazioni nonché di ricostituire la dotazione iniziale del fondo.
- Il Fondo eroga, in applicazione della normativa di legge e pattizia sopra richiamata, le seguenti prestazioni a beneficio dei lavoratori in somministrazione:
 - i. AIS, assegno di integrazione salariale in caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro;
 - ii. TIS, trattamento di integrazione salariale in caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro (arretrati);
 - iii. SAR, sostegno al reddito a beneficio dei lavoratori in somministrazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
 - iv. Indennità corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in caso di attivazione della procedura di mancanza di occasioni di lavoro, ove ne ricorrano i requisiti previsti, ai sensi dell'art. 25 del CCNL di settore;
 - v. IMA, indennità di mancato avviamento per i lavoratori portuali in somministrazione.

Tutto ciò visto e considerato, le Parti convengono quanto segue.

Art. 1 - Aliquota Contributiva

1. L'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro (FSBS) è la seguente:

Aliquota contributiva	Ripartizione dell'aliquota contributiva
0,60% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali dei lavoratori a tempo determinato e indeterminato anche in apprendistato, esclusi i dirigenti.	0,45% a carico del datore di lavoro e 0,15% a carico del lavoratore

2. L'aliquota contributiva di cui al comma 1 è dovuta al netto della contribuzione obbligatoria di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 276/2003 versata al Fondo Foma.Temp (4,00%).

Art. 2 - Modalità applicative dell'Assegno di Integrazione Salariale (AIS)

1. L'utilizzatore, all'atto di attivazione dell'AIS, sottoscrive apposita autocertificazione predisposta dal Fondo al fine di dare piena applicazione al principio di parità di trattamento economico e normativo.

2. Le Parti valuteranno l'opportunità, ove ritenuto necessario, anche in esito al monitoraggio di cui all'articolo 3, di individuare modalità di intervento, in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di trattamenti di integrazione salariale, al fine di salvaguardare l'equilibrio finanziario del Fondo e di evitare un utilizzo distorto dell'AIS.

Art. 3 - Decorrenze e monitoraggio

1. Le disposizioni di cui al presente Accordo decorrono a far data dal 1° marzo 2025.

2. Le Parti convengono di avviare il costante monitoraggio dell'andamento economico/finanziario del Fondo, e di ciascuna delle prestazioni da esso erogate, anche per il tramite del Comitato di Gestione e Controllo del Fondo, al fine di adottare le eventuali misure correttive atte a garantire la condizione di equilibrio del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro.

3. Decorsi 6 mesi dall'entrata in vigore del presente Accordo le Parti procederanno ad una verifica degli effetti della presente Intesa in termini di equilibrio economico finanziario del Fondo per gli eventuali interventi di natura contributiva, prestazionale e organizzativa.

ASSOSOMM
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

ALLEGATO 11 TER
ACCORDO SOMMINISTRATI PORTUALI
AZIENDE UTILIZZATRICI AUTORIZZATE
AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LEGGE N° 84/94

In data 03 maggio 2022, si sono incontrati in modalità da remoto Assosomm e FeLSA CISL, Nidil CGIL, UILTemp, di seguito le Parti.

PREMESSA

Vista la particolarità del settore portuale, con la presente intesa le Parti intendono fornire la strumentazione necessaria alla contrattazione decentrata al fine di favorire soluzioni contrattuali idonee che tengano conto delle esigenze di flessibilità del settore e che abbiano i seguenti obiettivi:

- un utilizzo fisiologico dell'ammortizzatore sociale IMA (Indennità di Mancato Avviamento), favorendo il superamento della fase pandemica, e secondo le finalità previste dalla Legge;
- favorire la continuità occupazionale e durate minime dei contratti di lavoro alle lavoratrici e lavoratori anche attraverso il superamento dei contratti giornalieri;
- calibrare le quantità di giornate garantite tenendo in considerazione la necessità e le esigenze delle aziende utilizzatrici, la storia contrattuale dei singoli lavoratori, l'effettivo lavoro svolto nel periodo pre-pandemico, l'anzianità e la professionalità degli stessi.

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

Fatto salva la possibilità di utilizzo del contratto di lavoro full time, che potrà sempre essere utilizzato soprattutto quando i flussi del porto sono a pieno regime, e a giornata, che potrà sempre essere utilizzato, con espresso consenso del lavoratore, in particolare quando i flussi dei porti sono esigui anche a causa di limiti di contingentamento stabiliti dall'Autorità Portuale - le Parti individuano delle tipologie contrattuali a disposizione della contrattazione decentrata, che ne concorderà l'utilizzo, anche al fine di superare l'utilizzo del contratto di lavoro a giornata.

Tipologia 1: PART TIME VERTICALE
DURATA MINIMA

Di norma 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 normativo e secondo quanto previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore.

CONDIZIONI

Esclusivamente in fase di prima applicazione del presente Accordo, questa tipologia rappresenta la base contrattuale per quei territori nei quali sono già attive Intese di secondo

livello finalizzate alla individuazione di giornate garantite.

- 1) Le ore minime garantite non potranno essere inferiori a 24 ore settimanali, corrispondenti ad una percentuale di PT del 66,67% (su base di calcolo pari ad un FT di 36 ore settimanali); qualora l'orario settimanale FT applicato dall'azienda utilizzatrice fosse diverso (es. 40 ore settimanali), la percentuale di PT viene riproporzionata sulla base di calcolo precedente.
- 2) Il sistema di calcolo ammesso è esclusivamente il sistema di calcolo retributivo su base oraria.

ORARIO DI LAVORO

- 1) Il turno lavorativo giornaliero sarà di 6 ore: stanti le peculiarità del settore portuale, nel contratto di lavoro verranno indicate le specifiche giornate della settimana in cui la prestazione dovrebbe essere effettuata; qualora vi fossero necessità di variare tali giorni, verrà effettuata una comunicazione al lavoratore con preavviso minimo di 24 ore ovvero sulla base di quanto previsto dal CCNL per il personale diretto delle Compagnie portuali. Il lavoratore potrà aderire alla richiesta, allo stesso verrà quindi applicata una maggiorazione pari al 10% della retribuzione lorda oraria a titolo di "Indennità spostamento giornata"; nell'arco del mese di riferimento sono possibili al massimo 4 variazioni della giornata lavorativa.
- 2) La contrattazione decentrata può intervenire in deroga o modifica della soglia sopracitata e relativa ai 4 spostamenti mensili consentiti.
- 3) L'orario della prestazione dovrà essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 24 ore prima dell'inizio dell'attività stessa, o come avviene per il personale diretto dell'impresa utilizzatrice.

Il rifiuto ingiustificato nelle giornate contrattualmente previste, comunicato secondo le modalità prevista dal precedente punto 2), si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti nell'articolo 34, del presente CCNL.

In caso di primo rifiuto ingiustificato e irreperibilità nella giornata contrattualmente prevista il lavoratore è passibile di sospensione della retribuzione; in presenza di un secondo rifiuto si potrà procedere con la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo.

STRAORDINARI

Le giornate eccedenti a quelle contrattualmente dovute verranno considerate e retribuite come ore supplementari con le relative maggiorazioni stabilite dal CCNL dei lavoratori dei porti e da eventuale contrattazione di secondo livello, fino al raggiungimento della normale settimana di lavoro (a tempo pieno) applicata presso l'azienda utilizzatrice in riferimento al CCNL Porti (36 ore settimanali), ferme restando le maggiorazioni sempre e comunque applicabili in caso di lavoro su turni.

Le ore che invece superano il normale orario di lavoro a tempo pieno (36 ore settimanali) sono lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale

istituto dal CCNL Porti, e da eventuale contrattazione di secondo livello, effettivamente applicato dall'azienda utilizzatrice.

Le ore di lavoro straordinario sono calcolate anche su base giornaliera al superamento delle 6 ore.

ORE AD INTEGRAZIONE "MINIMO GARANTITO"

Le ore minime previste contrattualmente ma non lavorate per cause non imputabili al lavoratore, verranno pagate applicando l'indennità di mancato avviamento (IMA), salvo quelle oggetto "dell'indennità di spostamento giornata".

L'applicazione dell'Indennità di Mancato Avviamento seguirà le medesime regole previste ed applicate dall'azienda utilizzatrice ai dipendenti diretti.

Tipologia 2: PART TIME VERTICALE RIDOTTO

Qualora vi fossero delle esigenze del singolo porto legate ai traffici merci e/o passeggeri, specificamente evidenziate in sede di accordo decentrato, è possibile ricorrere a questa tipologia contrattuale nei seguenti casi:

- nella misura massima del 20% dei somministrati presenti calcolata sul singolo porto;
- nelle fasi di avvio della somministrazione all'interno di un porto;
- in un periodo transitorio finalizzato al superamento del lavoro a giornata;
- nei casi previsti dal CCNL dell'azienda utilizzatrice;
- nei casi in cui sia previsto un limite di contingentamento degli avviamenti dei somministrati da parte dell'autorità portuale.

I contratti di lavoro stipulati nei casi sopra descritti avranno le seguenti caratteristiche:

- 1) Le ore minime garantite non potranno essere inferiori a 12 ore settimanali, corrispondenti ad una percentuale di PT del 33,33% (su base di calcolo pari ad un FT di 36 ore settimanali); qualora l'orario settimanale FT applicato dall'azienda utilizzatrice fosse diverso (es. 40 ore settimanali), la percentuale di PT viene riproporzionata sulla base di calcolo precedente.
- 2) La durata minima sarà pari a 3 mesi.
- 3) Il sistema di calcolo ammesso è esclusivamente il sistema di calcolo retributivo su base oraria.

ORARIO DI LAVORO

- 1) Il turno lavorativo giornaliero sarà di 6 ore: stanti le peculiarità del settore portuale, nel contratto di lavoro verranno indicate le specifiche giornate della settimana in cui la prestazione dovrebbe essere effettuata; qualora vi fossero necessità di variare tali giorni, verrà effettuata una comunicazione al lavoratore con preavviso minimo di 24 ore ovvero sulla base di quanto previsto dal CCNL per il personale diretto delle Compagnie portuali. Il lavoratore, potrà aderire alla richiesta, allo stesso verrà quindi applicata una maggiorazione pari al 10% della retribuzione lorda oraria; nell'arco del mese di riferimento sono possibili al massimo 4 variazioni della giornata lavorativa.
- 2) La contrattazione decentrata può intervenire in deroga o modifica della soglia sopraci-

tata e relativa ai 4 spostamenti mensili consentiti.

- 3) L'orario della prestazione dovrà essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 24 ore prima dell'inizio dell'attività stessa, o come avviene per il personale diretto delle Compagnie portuali;

Il rifiuto ingiustificato nelle giornate contrattualmente previste, comunicato secondo le modalità prevista dal precedente punto 2), si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti nell'articolo 34, del presente CCNL.

In caso di primo rifiuto ingiustificato e irreperibilità nella giornata contrattualmente prevista il lavoratore è passibile di sospensione della retribuzione; in presenza di un secondo rifiuto si potrà procedere con la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo.

STRAORDINARI

Le giornate eccedenti a quelle contrattualmente dovute verranno considerate e retribuite come supplementari con le relative maggiorazioni stabilite dal CCNL dei lavoratori dei porti e da eventuale contrattazione di secondo livello fino al raggiungimento della normale settimana di lavoro (a tempo pieno) applicata presso l'azienda utilizzatrice in riferimento al CCNL Porti (36 ore settimanali), ferme restando le maggiorazioni sempre e comunque applicabili in caso di lavoro su turni.

Le ore che invece superano il normale orario di lavoro a tempo pieno (36 ore settimanali) sono lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto dal CCNL Porti, e da eventuale contrattazione di secondo livello, effettivamente applicato dall'azienda utilizzatrice.

Le ore di lavoro straordinario sono calcolate anche su base giornaliera al superamento delle 6 ore .

ORE/GIORNATE AD INTEGRAZIONE "MINIMO GARANTITO"

Le ore minime previste contrattualmente ma non lavorate per cause non imputabili al lavoratore, verranno pagate applicando l'indennità di mancato avviamento (IMA), salvo quelle oggetto "dell'indennità di spostamento giornata".

L'applicazione dell'Indennità di Mancato Avviamento seguirà le medesime regole previste ed applicate dall'azienda utilizzatrice ai dipendenti diretti.

DISCIPLINA COMUNE

MONITORAGGIO E REVISIONE DELLE GIORNATE MINIME DI LAVORO

Nell'ipotesi di utilizzo di giornate eccedenti che comportino il superamento delle giornate contrattualmente garantite, pari o superiore al 20% nell'arco di 6 mesi presso lo stesso utilizzatore, verrà riconosciuto un incremento delle giornate inizialmente previste da contatto pari al 50% della maggiorazione.

Viene individuata una soglia di utilizzo di IMA superiore al 20% del volume di lavoro complessivo calcolato nell'arco di 6 mesi sul singolo porto, superata la quale a livello decentrato, le parti si impegnano ad un monitoraggio congiunto al fine di verificare le condizioni che hanno determinato l'utilizzo dell'ammortizzatore, per trovare eventuali soluzioni idonee al contenimento dello stesso, eventualmente rimodulando gli orari di lavoro.

Le Parti infine si impegnano ad effettuare un monitoraggio su base semestrale circa l'utilizzo delle due tipologie di part-time sopra definite, nonché dell'utilizzo del contratto di lavoro a giornata, con particolare riferimento - in quest'ultimo caso - ai Porti in cui sia presente un limite di contingentamento all'utilizzo dei contratti di somministrazione.

ASSOSOMM
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

ALLEGATO 12
ACCORDO DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA
ACCORDO INTEGRATIVO SUL FONDO DI SOLIDARIETÀ
BILATERALE ALTERNATIVO PER IL SETTORE DEL LAVORO
IN SOMMINISTRAZIONE
21 DICEMBRE 2018

Il giorno 3 luglio 2019, presso la sede di Ebitemp a Roma, si sono incontrati ASSOSOMM, FELSA CISL, NIDIL CGIL, UILTEMP (di seguito le Parti),

Premesso che:

- In virtù dell'Accordo del 25 novembre 2015, e in applicazione dell'art. 27, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 148/2015, il Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo operante nel settore del lavoro in somministrazione (di seguito "il Fondo") eroga in favore dei lavoratori somministrati, nei periodi di sospensione del rapporto di lavoro, un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, qualora le imprese utilizzatrici attivino strumenti di ammortizzazione sociale in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie;
- In data 21dicembre2018, le Parti hanno sottoscritto l'Accordo integrativo sul Fondo, prevedendo, all'art. 2, comma 2, che, esclusivamente nel caso di sospensione dell'attività lavorativa per intemperie stagionali, il Fondo corrisponderà la prestazione di trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori somministrati anche in unità produttive dell'azienda utilizzatrice, ove non operino lavoratori alle dirette dipendenze di quest'ultima;

Tanto premesso, le Parti concordano quanto segue:

La prestazione di trattamento di integrazione salariale di cui all'art. 2, comma 2 dell'Accordo Integrativo sul "Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo per il settore del Lavoro in Somministrazione" del 21 dicembre 2018 è corrisposta in favore dei lavoratori somministrati anche per i periodi di sospensione dell'attività lavorativa posteriori al 25 novembre 2015, per le domande di attivazione del Fondo in regola con le modalità previste e corredate dalla documentazione richiesta dal Fondo di Solidarietà.

Letto, confermato, sottoscritto.

Roma, 3 luglio 2019

ASSOSOMM
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

ALLEGATO 13
ACCORDO DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA
FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE DI SETTORE MATURAZIONE
E CORRESPONSIONE DEI RATEI DI RETRIBUZIONE DIFFERITA

In data 2 luglio 2019, presso la sede di Ebitemp, si sono incontrati Assosomm, Nidil Cgil, Felsa Cisl, Uiltemp (di seguito le Parti).

Premesso che

- con Accordo del 9 dicembre 2014 le Parti hanno istituito il Fondo di Solidarietà Bilaterale di settore (di seguito FSBS), in attuazione delle previsioni legislative (art. 3, comma 14, L. n. 92/2012, come sostituito dall'art. 27 D. Lgs. n. 148/2015);
- con i successivi Accordi del 5 marzo 2015 e del 25 novembre 2015 le Parti hanno definito le procedure e il regime di anticipazione del Trattamento di Integrazione Salariale (di seguito TIS), misura di sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione prevista per le ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa a seguito di attivazione di un ammortizzatore sociale da parte dell'utilizzatore.

Considerato che

- l'Accordo del 5 Marzo 2015 prevede espressamente che FormaTemp riconosca il "rimborso del costo sostenuto dalle ApL per le anticipazioni";
- le Parti, già nella seduta della Commissione Paritetica del 7 novembre 2018, avevano convenuto nel riconoscere, in materia di retribuzione differita in costanza di TIS, l'applicazione del dettato di cui all'art. 30, comma 6, del CCNL 27 febbraio 2014; pertanto, nelle ipotesi di intervento del FSBS, il "rimborso completo degli oneri anticipati dalla Agenzia relativi ai citati ratei dovrà avvenire sulla base delle modalità di maturazione previste dall'art. 30, comma 6, del CCNL 27 febbraio 2014";
- il citato art. 30, comma 6, sancisce infatti che "(...) come condizione globalmente più favorevole la maturazione dei ratei, qualsiasi sia la durata della missione, avviene in proporzione alle ore ordinarie lavorate, ed a quelle non prestate ma contrattualmente dovute (..)".

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue.

1. Nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro con attivazione della misura di TIS, il FSBS riconosce all'agenzia per il lavoro anche il rimborso completo degli oneri anticipati/accantonati durante i periodi di sospensione, con riferimento ai ratei di retribuzione differita relativi a 13ma e 14ma mensilità, ferie, ROL e permessi, ad esclusione del TFR.

2. Nel caso in cui l'accordo dell'azienda utilizzatrice, che attiva il percorso per il riconoscimento dell'ammortizzatore sociale di sostegno al reddito dei dipendenti diretti, preveda che i ratei di cui al comma che precede, come disposizione di miglior favore, siano erogati dall'utilizzatore, parallelamente l'agenzia sosterrà l'onere dei suddetti ratei, rivalendosi sull'azienda utilizzatrice.
3. Le statuizioni di cui ai commi che precedono sono da considerarsi norme di interpretazione autentica delle disposizioni in materia previste dagli Accordi sottoscritti dalle Parti in data 5 marzo 2015 e 25 novembre 2015.

Roma, 2 luglio 2019

ASSOSOMM
NIDIL CGIL
FELSA CISL
UILTEMP

ALLEGATO 14
ACCORDO PER L'UTILIZZO DEL MOG NEL SETTORE
DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE
(ART. 51, PUNTO C, COMMA 2, DEL CCNL 15 OTTOBRE 2019)

In data 19 novembre 2019, a Roma si sono incontrati Assosomm, Nidil Cgil, Felsa Cisl, Uiltemp (di seguito le Parti);

- visto il rinvio alle Parti operato dall'art. 51 punto C comma 2 del CCNL 15 ottobre 2019, in merito alla definizione di una intesa finalizzata ad individuare per il settore delle Industrie Alimentari le attività secondarie nelle quali rendere operativo l'istituto del MOG;
- considerato che la finalità perseguita dalle Parti è di 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;
- responsabilità delle Parti è quella di garantire percorsi di continuità occupazionale, favorendo l'instaurarsi di missioni lavorative più stabili, così da evitare fenomeni di frammentazione contrattuale di missioni brevi e reiterate o l'applicazione di tipologie contrattuali meno tutelanti per i lavoratori rispetto alla somministrazione;
- le Parti, tenuto conto delle previsioni del CCNL in materia, nonché delle forme di flessibilità in entrata previste dal CCNL Industrie Alimentari, condividono che la finalità del presente Accordo è ricondurre nell'ambito della somministrazione di lavoro altre tipologie contrattuali flessibili, occasionali e accessorie.

Le Parti convengono quanto segue.

1. Fermi restando i limiti percentuali previsti dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito (MOG) a tre mesi, in tutte le Aziende del settore alimentare, contraddistinte dall'applicazione del codice ATECO 10.
2. Per i contratti di cui al punto 1 che prevedono un utilizzo complessivo inferiore ai 30 lavoratori somministrati per la singola ApL, è sempre possibile stipulare - nei limiti di contingentamento previsti dalla Legge (D. Lgs. n. 81/2015) ovvero dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore - previa comunicazione informativa scritta alle Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali, un contratto iniziale di MOG a tre mesi. Durante tale periodo l'agenzia per il lavoro e le OO.SS. Nazionali o Territoriali possono stipulare un Accordo al fine di prorogare la somministrazione.
3. A seguito di un primo contratto di tre mesi, qualora la medesima ApL intenda rinnovare il contratto di MOG con lo stesso utilizzatore, è comunque tenuta a sottoscrivere l'Accordo con le OO.SS. di cui al punto precedente.
4. Entro dieci giorni dalla richiesta di Accordo di cui ai punti 2 e 3, le Parti sono tenute ad incontrarsi per la sottoscrizione dell'Accordo. Solo nel caso in cui le OO.SS. non diano riscontro nei termini indicati, l'ApL potrà procedere (silenzio assenso) all'ulteriore som-

ministrazione in MOG.

5. Nelle ipotesi in cui l' ApL evidenzi la necessità di ricorrere sin dall'inizio della somministrazione ad un utilizzo più esteso rispetto al limite di cui al punto 2, l'Agenzia è tenuta a convocare preliminarmente le OO.SS. firmatarie il presente Accordo. Le OO.SS. sono tenute entro 3 giorni lavorativi dalla comunicazione a dare riscontro alla convocazione della ApL. Entro i successivi 10 giorni di calendario dal riscontro della comunicazione devono incontrarsi per la sottoscrizione dell'Accordo. Nel caso in cui le OO.SS. non diano riscontro nei termini di cui sopra l'ApL potrà procedere (silenzio assenso) alla somministrazione MOG.
6. Nelle aziende utilizzatrici nelle quali siano stati attivati, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, contratti con MOG nel settore alimentare si applica la disciplina contrattuale vigente fino al 31 luglio 2020, pur senza la necessità di sottoscrizione dell'Accordo sindacale di cui ai punti che precedono. A far data dal 1 agosto 2020 il rinnovo o la proroga dei contratti di MOG in essere presso dette aziende utilizzatrici è consentito a seguito della sottoscrizione degli accordi di cui ai punti precedenti.
7. Le Parti considerano che le intese ai punti 2 e 3 siano da riferirsi all'applicazione del MOG presso la singola impresa utilizzatrice. Qualora l'utilizzatore si avvalga contemporaneamente di ulteriori ApL, i contenuti delle intese saranno estesi dall'inizio della somministrazione, tramite Accordo, alle lavoratrici/tori da queste somministrati.
8. Le Parti convengono di attivare il monitoraggio dei contratti di MOG derivanti dalla coerente applicazione del presente Accordo in relazione alle finalità enunciate in premessa.

Roma, 19 novembre 2019

ASSOSOMM
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

ALLEGATO 15
WELFARE SANITARIO
Accordo Sindacale

Il giorno 3 febbraio 2025, a Roma, presso la sede di Assosomm, si sono incontrati ASSOSOMM, FELSA CISL, NIDIL CGIL e UILTEMP UIL, di seguito le Parti,

Visto che

è necessario implementare l'attuale welfare sanitario di settore in considerazione della sua natura strategica per il benessere e la qualità della vita dei lavoratori somministrati mediante l'integrazione ed il miglioramento delle prestazioni offerte dal SSN;

Considerati

gli attuali limiti del SSN costituiti sia dai tempi di attesa oltreché dalle limitazioni delle prestazioni erogate soprattutto per quanto concerne le visite specialistiche, gli esami diagnostici e gli interventi chirurgici e la conseguente necessità di offrire ai lavoratori somministrati servizi aggiuntivi e personalizzati quali, a titolo esemplificativo, programmi di *screening*, *check-up* periodici, trattamenti odontoiatrici, pacchetti prevenzione mirati per genere oltreché di supporto per patologie croniche.

Ritenendo

che il potenziamento della sanità integrativa e del welfare sanitario possa migliorare significativamente il benessere ed il coinvolgimento dei lavoratori somministrati costituendo un fattore fondamentale delle politiche di reclutamento, *retention* e fidelizzazione delle Agenzie e qualificando ancora di più la somministrazione di lavoro come la forme di flessibilità contrattata più evoluta in termini di tutele;

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue.

1. Le Premesse costituiscono Parte integrante del presente accordo.
2. L'implementazione del welfare sanitario di settore sia sotto il profilo delle risorse ad esso dedicate, degli strumenti utilizzati che delle prestazioni erogate avverrà in coerenza con i seguenti criteri:
 - a) natura universalistica dell'intervento mediante: 1) rafforzamento economico delle prestazioni attualmente erogate a rimborso dalla Cassa mutualistica; 2) adozione di una modalità assicurativa che preveda l'assistenza diretta in favore di una popolazione di lavoratori con maggiore anzianità e dei loro nuclei familiari;
 - b) incremento economico, in coerenza con le risorse individuate secondo le modalità di cui all'articolo 4 della presente Intesa, degli indennizzi delle misure esistenti (tariffario odontoiatrico, sussidi per degenza ospedaliera) e dei massimali previsti per le altre prestazioni (prevenzione donna, alta diagnostica, pacchetto maternità,

- rimborso lenti e piccoli interventi oculistici);
- c) definizione di possibili nuovi interventi in particolare nell'ambito dell'area della prevenzione (check up uomo/donna), specialistica e diagnostica, odontoiatrica, *long term care* e patologie croniche.
3. Al fine di garantire l'assistenza "diretta in convenzione", ovvero senza l'anticipazione della spesa da parte della lavoratrice o del lavoratore, in favore della popolazione di cui all'art. 2, lettera a), punto 2 ed art. 2 lettera c) della presente intesa, le Agenzie si impegnano a comunicare i nominativi dei propri dipendenti in possesso dell'anzianità richiesta conseguita presso la medesima Agenzia.
4. Con separato accordo applicativo da stipulare entro 4 mesi dalla firma del presente accordo le Parti definiscono, in applicazione di quanto qui convenuto:
- a) requisiti di accesso, numerosità e platea dei beneficiari di cui all'art.2, lettera a), punto 2 e art. 2, lettera c) della presente Intesa;
- b) misure, interventi e stanziamenti di cui all'art. 2 della presente Intesa.
5. La declinazione operativa di quanto qui convenuto tra le Parti è demandata ad Ebitemp fermo restando che la polizza assicurativa dovrà comunque contenere una clausola di salvaguardia bilaterale che preveda la possibilità di restituzione di quota parte del premio in caso di squilibrio nel rapporto premi-sinistri.
6. Allo scopo di finanziare le misure e gli interventi di cui alla presente Intesa le Parti concordano di destinare il flusso dello 0,13% da Forma.Temp a Ebitemp di cui all'allegato "*Risorse della Bilateralità*" dell'Accordo del 3 febbraio 2025 "*Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro (FSBS)*", unitamente ad altre eventuali risorse che dovessero rendersi necessarie individuate dalla Parti in esito al negoziato di cui all'articolo 4 del presente Accordo.

ASSOSOMM
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

ALLEGATO 16
FORMAT DI INFORMATIVA

Felsa CISL
felsa@cisl.it
Nidil CGIL
nidilcgilnazionale@pec.it
UILTemp
uiltemp@uiltemp.it

ATTIVAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO IN MODALITÀ FAD
ASINCRONA IN LUOGO DELL'ACCORDO SINDACALE

Informativa

Art. 11 CCNL 21 luglio 2025

L'Agenzia per il Lavoro *nome ApL* informa le codeste Organizzazioni Sindacali dell'attivazione in modalità FaD asincrona del seguente progetto:

Titolo progetto	
Durata del progetto (max 12 mesi)	
Titolo modulo	
Durata modulo (min. 8 ore)	
Contenuto formativo	
Test preliminare per la determinazione del livello iniziale (solo per alcuni percorsi formativi)	
Test finale per la valutazione delle competenze acquisite e valutazione di gradimento	
Importo dell'indennità di frequenza riconosciuta ai discenti (4,5 euro/ora)	
Monitoraggio (inserire il periodo in cui verrà effettuato il monitoraggio)	

* Per ogni modulo ripetere le righe da "Titolo modulo" a "Test finale per la valutazione delle competenze acquisite e valutazione di gradimento"

Data e Luogo

Firma

ALLEGATO 17
VERBALE DI ACCORDO SINDACALE
FORMAZIONE A DISTANZA (FAD)
Titolo progetto

Il giorno XX/XX/XXXX tramite collegamento virtuale si sono riuniti:

ApL, rappresentata da _____;

FELSA-CISL, rappresentata da _____;

NIDIL-CGIL, rappresentata da _____;

UILTEMP, rappresentata da _____;

di seguito congiuntamente, le "Parti",

Premesso che

- A. Forma.Temp è il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, costituito sotto forma di libera associazione e senza fine di lucro dall'Associazione di rappresentanza delle Agenzie per il Lavoro (Assosomm), dalle tre Organizzazioni Sindacali dei lavoratori somministrati (FelSA-CISL, NIDIL-CGIL, UIL-Temp) e dalle tre Confederazioni Sindacali (CGIL, CISL e UIL);
- B. I percorsi formativi possono essere realizzati anche con la metodologia di Formazione a Distanza (FaD) al massimo per il 50% delle attività professionalizzanti;
- C. Possono essere previste modalità ulteriori di svolgimento della FaD nell'ambito di "progetti speciali" definiti con le OO.SS. mediante Accordo da stipularsi entro 15 giorni dalla richiesta di incontro;
- D. sulla scorta delle predette predisposizioni, ApL nella prospettiva di accrescere le professionalità dei propri Lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato ha rilevato l'opportunità di implementare percorsi formativi in modalità FaD asincrona che permette di:
- veicolare contenuti attraverso modalità che consentono di innescare processi di autoapprendimento;
 - rispondere a diversi livelli di conoscenze possedute in partenza dai partecipanti nonché a diversi tempi di apprendimento;
 - risolvere problemi di organizzazione della didattica legati all'esigenza di agevolare la fruizione dei contenuti in caso di difficoltà di conciliazione della pianificazione della partecipazione da parte di alcuni partecipanti di un gruppo classe;
 - rispondere a un'esigenza di flessibilità nell'organizzare tempo e spazio da dedicare alla formazione; dal punto di vista del partecipante ciò si traduce nella possibilità di organizzare in modo autonomo la propria formazione combinando risorse e metodologie in funzione degli specifici obiettivi formativi;
 - responsabilizzare il partecipante nel suo processo di apprendimento, dando maggio-

re autonomia e flessibilità; consolidare, quindi, il processo di digitalizzazione della conoscenza;

- E. le Organizzazioni Sindacali di settore, con la finalità di favorire la continuità occupazionale dei Lavoratori assunti a tempo indeterminato in somministrazione da ApL, riconoscono l'utilità di istituire percorsi formativi su base volontaria anche tramite l'utilizzo della Formazione a Distanza asincrona atta a coniugare l'apprendimento, la crescita professionale e, contestualmente, le esigenze di flessibilità personale di ciascun Lavoratore;
- F. (eventuale) l'ApL in data xx/xx/202x ha trasmesso una informativa alle OO.SS. nazionali per l'erogazione in FaD asincrona del progetto formativo/dei progetti formativi in oggetto;
- G. le OO.SS. nazionali in data xx/xx/202x hanno richiesto un incontro per la verifica del progetto formativo/dei progetti formativi;
- H. le Parti hanno verificato la sussistenza di tutti i requisiti richiesti.

Tutto ciò premesso le Parti in epigrafe convengono che

- ApL promuoverà la realizzazione di interventi di qualificazione/riqualificazione professionale rivolti a lavoratori assunti con contratto di somministrazione proponendo percorsi formativi, a partecipazione volontaria, opzionati da un catalogo (parte integrante del presente Accordo) che verte nei seguenti ambiti:
 - XXX
 - XXX
 - XXX;
- i percorsi verranno erogati in modalità FaD asincrona per una percentuale pari al 100% della loro durata totale. I percorsi saranno costituiti da moduli multimediali caratterizzati da molteplici tipologie di format e linguaggi (tutorial audio-video, risorse scenario-based, cartoon, video con attori, game, attività interattive e test di verifica); i percorsi, quindi, integreranno linguaggi diversi armonizzando molteplici oggetti con diverse caratteristiche per fornire una comunicazione capace di intercettare tutti gli stili di apprendimento;
- i corsi saranno ospitati su una piattaforma e-learning messa a disposizione dall'ApL, accessibile tramite login (che consente il riconoscimento dell'utente e il tracciamento delle attività) e saranno accessibili a tutti i lavoratori assunti dalla stessa Agenzia con contratto a tempo indeterminato in somministrazione; per tali percorsi, cui i partecipanti aderiscono su base volontaria, sarà possibile superare il vincolo del massimale delle 9 ore giornaliere e delle 48 ore settimanali, derivate dal cumulo ore lavorative e formative (in coerenza con l'art. 11 del CCNL che prevede possa fare eccezione la formazione erogata a distanza - FaD per la qualificazione e riqualificazione erogata al di fuori dell'orario di lavoro prevista per lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione, mediante Accordo con le OO.SS.);

- L'ApL inoltre:
 - comunicherà a tutti i destinatari potenziali l'opportunità di partecipazione con mirate campagne di comunicazione;
 - sottoporrà ai lavoratori un test preliminare per la determinazione del livello iniziale (*punto eventuale*);
 - sottoporrà ai lavoratori un test finale per la valutazione delle competenze acquisite e la valutazione di gradimento del progetto;
 - riconoscerà per ogni percorso, una indennità di frequenza di un importo pari a € 4,50/h. È inteso che ApL riconoscerà detta indennità per ciascun corso svolto dal partecipante previa verifica del raggiungimento degli obiettivi formativi e dell'ottenimento dell'attestazione finale per ogni modulo, inserendolo nella prima busta paga utile;
- le Parti concordano di prevedere un monitoraggio periodico che permetterà di valutare il livello di coinvolgimento dei partecipanti e di analizzarne i principali indicatori funzionali sia a una valutazione complessiva del progetto che alla programmazione di eventuali iniziative future (profili professionali dei lavoratori che aderiranno al programma, territorialità, competenze sviluppate); si prevedono un incontro intermedio e uno a consuntivo.

Il presente Accordo avrà durata fino al xx/xx/xxxx 202X e sarà trasmesso a Forma.Temp, in allegato a ogni singolo progetto presentato entro la suddetta data, per i necessari adempimenti ad esso connesso.

Luogo, XX/XX/XXXX

ApL
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

INSERIRE CATALOGO CORSI (TITOLO, DURATA, ARGOMENTI DI OGNI CORSO)

ALLEGATO 18

ACCORDO DI FORMAZIONE CONTINUA E PERMANENTE

La formazione continua e permanente comprende quei percorsi formativi a domanda individuale erogati tramite lo strumento del voucher, ovvero un assegno formativo erogato da FT che i lavoratori/trici in somministrazione possono utilizzare sulla base di una scelta individuale anche al di fuori delle specifiche attività svolte.

Motivazione di questa opzione offerta ai lavoratori/trici: facilitare la formazione personale dei lavoratori/trici, supportando la crescita delle competenze anche con percorsi di alta formazione, corsi di specializzazione tecnica e master universitari. Inoltre, l'obiettivo è contribuire all'innalzamento dei titoli di istruzione terziaria, accademica e non, della popolazione interessata.

I destinatari e beneficiari dei voucher sono direttamente i lavoratori somministrati con almeno 6 mesi di anzianità lavorativa al momento della richiesta del voucher. Il 10% delle risorse destinate a tale misura saranno rivolte a lavoratori/trici con la sola qualifica professionale che vogliano accedere a percorsi erogati dal sistema degli ITS e dagli Enti accreditati e riconosciuti a livello ministeriale (Direttiva 21.03.2016 n. 170) prevedendo la copertura di costi indiretti (es. spostamenti...) legati al percorso formativo; un altro 10% rivolto a coloro che volessero completare un percorso di laurea oppure accedere a specializzazione post laurea.

Attività formative ammesse: le tematiche ammesse dovranno riguardare aree e argomenti che consentano l'acquisizione di nozioni, competenze, informazioni di elevato profilo e di crescita professionale, correlate ai livelli più alti del quadro EQF (dal terzo livello in su).

Il valore del voucher è di **6mila** euro spendibili in massimo 2 interventi distinti di formazione. L'assegnazione del voucher avviene a seguito di un colloquio con l'ApL e la sottoscrizione di un Patto formativo individualizzato in cui si specifica come verrà utilizzato il voucher (quale tipologia formativa, quali contenuti, quale soggetto erogatore, etc.), inviato a FT che ne valuta l'ammissibilità. Stabilire durata periodo di spendibilità del voucher.

La declinazione dei percorsi finanziabili, delle attività e metodologie formative ammesse nonché dei soggetti erogatori sarà definita, entro 90 giorni, dalla Commissione Paritetica Nazionale per la Formazione.

Roma, 03.02.2025

ASSOSOMM
FELSA CISL
NIDIL CGIL
UILTEMP

ALLEGATO 19
VERBALE DI ACCORDO
PROCEDURA DI RICOLLOCAZIONE

Il giorno *data* a *luogo* si sono incontrati OPPURE Il giorno *data*, si sono incontrati in modalità collegamento da remoto:

- *Nome e Cognome* in rappresentanza di *denominazione ApL*, Agenzia per il Lavoro con sede a *città*, in via *indirizzo*;
 - *Nome e Cognome* in rappresentanza della NIDIL CGIL *regione/provincia*,
 - *Nome e Cognome* in rappresentanza della FELSA CISL *regione/provincia*,
 - *Nome e Cognome* in rappresentanza della UILTEMP *regione/provincia*;
- di seguito congiuntamente le "Parti".

Premesso che:

- *denominazione ApL*, richiede l'attivazione della Procedura Di Ricollocazione (PDR) di cui all'articolo 25 del CCNL, per favorire il reinserimento del lavoratore /della lavoratrice/ dei lavoratori di cui in allegato assunto/a/i a tempo indeterminato dalla stessa ApL e attualmente priva/o/i di assegnazione a missione;
- *denominazione ApL* ha informato il lavoratore/la lavoratrice/i lavoratori in merito alla situazione determinatasi;

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

- a) *denominazione ApL* corrisponderà al lavoratore/alla lavoratrice/ai lavoratori di cui in Allegato il compenso previsto dall'articolo 25 citato per il periodo a partire dal *data* e per una durata di 180 giorni;
- b) ai sensi di quanto stabilito dall'art. 25, punto 2, del CCNL la durata di cui al precedente punto a) la Procedura è estesa nel caso in cui la lavoratrice/lavoratore abbia dichiarato di appartenere ad una delle seguenti platee: lavoratore/lavoratrice con disabilità; lavoratore/lavoratrice che ha subito un infortunio; lavoratrice in maternità;
- c) *denominazione ApL* corrisponderà alle lavoratrici in gravidanza, ove presenti, il compenso sulla base di quanto previsto dall'art. 25-quater del CCNL fino al compimento del 1° anno del bambino;
- d) *denominazione ApL*, sulla base del processo di individuazione delle competenze già effettuato, erogherà il/i percorso/i formativo/i di Riqualificazione di cui al/agli allegato/i che costituiscono parte integrante del presente Accordo;
- e) *denominazione ApL* e il lavoratore/la lavoratrice/i lavoratori si accorderanno sulle modalità e sulle tempistiche di svolgimento del percorso, che sono parte del progetto formativo discusso in sede di accordo sindacale, nel rispetto dell'articolazione dell'orario di lavoro prevista nella lettera di assegnazione del lavoratore /della lavoratrice/ dei lavoratori prima dell'attivazione della presente PDR;

- f) (eventuale) al solo fine di consentire al lavoratore/alla lavoratrice/ai lavoratori la frequenza del percorso di Riqualificazione, la procedura può essere estesa per ulteriori 30 giorni. In tal caso *denominazione ApL* comunicherà alle OO.SS. firmatarie il presente Accordo l'estensione della durata della procedura;
- g) NIDIL Cgil, FELSA Cisl, UILTEMP e *denominazione ApL* potranno inoltre incontrarsi successivamente al fine di realizzare un possibile monitoraggio dei vari strumenti individuati e mirati alla ricollocazione del lavoratore/della lavoratrice/dei lavoratori entro il periodo previsto dalla presente procedura. Nell'ambito di tale monitoraggio potranno essere approfonditi, alla luce dei fabbisogni formativi, le eventuali opportunità territoriali evidenziate e le opportunità occupazionali eventualmente individuate;
- h) *denominazione ApL* valuterà, inoltre, nell'ambito della *inserire provincia di/territorio* le possibili occasioni di ricollocazione lavoratore/della lavoratrice/dei lavoratori avendo come unico riferimento la congruità dell'offerta come definita nel CCNL di settore;
- i) decorsi massimo 120 giorni dall'attivazione della presente procedura *denominazione ApL* inserirà all'interno del Basket CV i dati dei lavoratori non ancora ricollocati;
- j) a seguito delle attività previste nei precedenti punti e a far data dal giorno successivo al termine della procedura, *denominazione ApL* potrà procedere alla risoluzione, per giustificato motivo oggettivo, del rapporto di lavoro interessato dalla presente procedura ed ancora in carico all'ApL stessa;
- k) in caso di dimissioni da parte del lavoratore/della lavoratrice/dei lavoratori durante la procedura non saranno trattenute le indennità di mancato preavviso;
- l) i contenuti del presente Accordo saranno portati a conoscenza del lavoratore/della lavoratrice/dei lavoratori;
- m) il presente Accordo verrà trasmesso a Forma.Temp per quanto di sua competenza.

Letto, confermato, sottoscritto

luogo e data

Denominazione ApL
NIDIL-CGIL
FELSA-CISL
UILTEMP

ALLEGATO 19
ELENCO DEI LAVORATORI COINVOLTI DALLA PDR

• Ai sensi di quanto stabilito nel Verbale di Accordo del XX/XX/XXXX, il lavoratore /la lavoratrice/ i lavoratori a tempo indeterminato assunta/o/i da *Denominazione ApL* a tempo indeterminato per la/il/i quale/i si richiede l'attivazione della Procedura di Ricollocazione (PDR) di cui all'articolo 25 del CCNL è/sono:

- Nome, Cognome e C.F.;

- Nome, Cognome e C.F.;

- Nome, Cognome e C.F.;

• (eventuale) il lavoratore/la lavoratrice *Nome e Cognome* ha dichiarato di appartenere ad una delle seguenti platee:

☐ lavoratore/lavoratrice con disabilità;

☐ lavoratore/lavoratrice che ha subito un infortunio;

☐ lavoratrice in gravidanza.

*barrare la platea di appartenenza

Letto, confermato, sottoscritto

luogo e data

Denominazione ApL

NIDIL-CGIL

FELSA-CISL

UILTEMP

ALLEGATO 20

VERBALE DI MANCATO ACCORDO PROCEDURA DI RICOLLOCAZIONE

Il giorno data a luogo si sono incontrati OPPURE Il giorno data, si sono incontrati in modalità collegamento da remoto:

- Nome e Cognome in rappresentanza di denominazione ApL, Agenzia per il Lavoro con sede a città, in via indirizzo;
 - Nome e Cognome in rappresentanza della NIDIL CGIL regione/provincia,
 - Nome e Cognome in rappresentanza della FELSA CISL regione/provincia,
 - Nome e Cognome in rappresentanza della UILTEMP regione/provincia;
- di seguito congiuntamente le "Parti".

Premesso che:

- denominazione ApL, richiede l'attivazione della Procedura Di Ricollocazione (PDR) di cui all'articolo 25 del CCNL, per favorire il reinserimento del lavoratore /della lavoratrice/ dei lavoratori di cui in allegato assunto/a/i a tempo indeterminato dalla stessa ApL e attualmente priva/o/i di assegnazione a missione;
- denominazione ApL ha informato il lavoratore/la lavoratrice/i lavoratori in merito alla situazione determinatasi;
- denominazione ApL corrisponderà al lavoratore/alla lavoratrice/ai lavoratori di cui in Allegato il compenso previsto dall'articolo 25 citato per il periodo a partire dal data e per una durata di 180 giorni;
- ai sensi di quanto stabilito dall'art. 25, punto 2, del CCNL la durata di cui al precedente punto è estesa nel caso in cui la lavoratrice/lavoratore abbia dichiarato di appartenere ad una delle seguenti platee: lavoratore/lavoratrice con disabilità; lavoratore/lavoratrice che ha subito un infortunio; lavoratrice in maternità;
- denominazione ApL corrisponderà alle lavoratrici in gravidanza, ove presenti, il compenso sulla base di quanto previsto dall'art. 25-quater del CCNL fino al compimento del 1° anno del bambino.

Dichiarazioni delle Parti (*eventuale*):

.....
Tutto ciò premesso, le Parti non riescono a raggiungere un Accordo.

Il presente Verbale verrà trasmesso a Forma.Temp per quanto di sua competenza.

Letto, confermato, sottoscritto.

luogo e data

Denominazione ApL

NIDIL-CGIL

FELSA-CISL

UILTEMP

ALLEGATO 20
ELENCO DEI LAVORATORI COINVOLTI DALLA PDR

- Ai sensi di quanto stabilito nel Verbale di Mancato Accordo del xx/xx/xxxx, il lavoratore /la lavoratrice/ i lavoratori a tempo indeterminato assunta/o/i da *Denominazione ApL* a tempo indeterminato per la/il/i quale/i si richiede l'attivazione della Procedura di Ricollocazione (PDR) di cui all'articolo 25 ter del CCNL è/sono:

- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;

- (eventuale) il lavoratore/la lavoratrice *Nome e Cognome* ha dichiarato di appartenere ad una delle seguenti platee:

- ☐ lavoratore/lavoratrice con disabilità;
- ☐ lavoratore/lavoratrice che ha subito un infortunio;
- ☐ lavoratrice in gravidanza.

**barrare la platea di appartenenza*

Letto, confermato, sottoscritto

luogo e data

Denominazione ApL

NIDIL-CGIL

FELSA-CISL

UILTEMP

ALLEGATO 21
VERBALE DI ACCORDO
PROCEDURA DI RICOLLOCAZIONE PLURIMA

Il giorno *data* a *luogo* si sono incontrati OPPURE Il giorno *data*, si sono incontrati in modalità collegamento da remoto:

- *Nome e Cognome* in rappresentanza di *denominazione ApL*, Agenzia per il Lavoro con sede a *città*, in via *indirizzo*;
 - *Nome e Cognome* in rappresentanza della NIDIL CGIL *regione/provincia*,
 - *Nome e Cognome* in rappresentanza della FELSA CISL *regione/provincia*,
 - *Nome e Cognome* in rappresentanza della UILTEMP *regione/provincia*;
- di seguito congiuntamente le "Parti".

Premesso che:

- *denominazione ApL/OO.SS.*, al fine di gestire le interruzioni e/o i mancati rinnovi plurimi delle missioni delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo indeterminato somministrati presso l'azienda utilizzatrice _____ richiede l'attivazione della Procedura di Ricollocazione Plurima (PRP) di cui all'articolo 25-ter del CCNL, per i lavoratori di cui in Allegato;
- *denominazione ApL* ha informato le lavoratrici e i lavoratori in merito alla situazione determinatasi;

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

- a) *denominazione ApL* corrisponderà alle lavoratrici e ai lavoratori di cui in Allegato il compenso previsto dall'articolo 25 per il periodo a partire dal *data* e per una durata massima di n. 210 giorni;
- b) *denominazione ApL* corrisponderà alle lavoratrici in gravidanza, ove presenti, il compenso sulla base di quanto previsto dall'art. 25-quater del CCNL fino al compimento del 1° anno del bambino;
- c) *denominazione ApL*, sulla base del processo di individuazione delle competenze già effettuato, erogherà il/i percorso/i formativo/i di Riqualficazione di cui al/agli allegato/i che costituiscono parte integrante del presente Accordo;
- d) *denominazione ApL* e i lavoratori si accorderanno sulle modalità e sulle tempistiche di svolgimento del percorso, che sono parte del progetto formativo discusso in sede di accordo sindacale, nel rispetto dell'articolazione dell'orario di lavoro prevista nelle lettere di assegnazione dei lavoratori prima dell'attivazione della presente PRP;
- e) (eventuale) al solo fine di consentire alle lavoratrici e ai lavoratori la frequenza del percorso di Riqualficazione, la procedura può essere estesa per ulteriori 30 giorni. In tal caso *denominazione ApL* comunicherà alle OO.SS. firmatarie il presente Accordo l'estensione della durata della procedura;

- f) (eventuale) le Parti, con l'obiettivo di analizzare e risolvere le problematiche occupazionali, valuteranno di allargare il confronto anche ad ulteriori soggetti;
- g) (eventuale) le Parti, al fine di finalizzare una migliore ricollocazione dei lavoratori coinvolti dal presente Accordo, condividono sulla necessità di attivare ulteriori misure di politica attiva quali _____;
- h) NIDIL Cgil, FELSA Cisl, UilTEMP e *denominazione ApL* potranno inoltre incontrarsi successivamente al fine di realizzare un possibile monitoraggio dei vari strumenti individuati e mirati alla ricollocazione delle lavoratrici e dei lavoratori entro il periodo previsto dalla presente procedura. Nell'ambito di tale monitoraggio potranno essere approfonditi, alla luce dei fabbisogni formativi, le eventuali opportunità territoriali evidenziate e le opportunità occupazionali eventualmente individuate;
- i) *denominazione ApL* valuterà, inoltre, nell'ambito della *inserire provincia di/territorio* le possibili occasioni di ricollocazione delle lavoratrici e dei lavoratori avendo come unico riferimento la congruità dell'offerta come definita nel CCNL di settore;
- j) decorsi massimo 120 giorni dall'attivazione della presente procedura *denominazione ApL* inserirà all'interno del Basket CV i dati dei lavoratori non ancora ricollocati;
- k) a seguito delle attività previste nei precedenti punti e a far data dal giorno successivo al termine della procedura, *denominazione ApL* potrà procedere alla risoluzione, per giustificato motivo oggettivo, del rapporto di lavoro interessato dalla presente procedura ed ancora in carico all'*ApL* stessa;
- l) in caso di dimissioni da parte di uno o più lavoratori e lavoratrici durante la procedura non saranno trattenute le indennità di mancato preavviso;
- m) la sottoscrizione del presente Accordo dà automaticamente accesso alle misure "agevolate" degli incentivi alla ricollocazione e della mobilità territoriale;
- n) i contenuti del presente Accordo saranno portati a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori;
- o) qualora entro i successivi 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, ulteriori lavoratori somministrati inviati in missione presso l'azienda utilizzatrice _____ si trovino nella stessa condizione di cui in premessa, i contenuti del presente Accordo si intendono automaticamente estesi anche a questi ultimi;
- p) il presente accordo, compresi dei relativi allegati, adempie all'obbligo di sottoscrizione dell'Accordo individuale di cui all'art. 25;
- q) il presente Accordo verrà trasmesso a Forma.Temp per quanto di sua competenza.

Letto, confermato, sottoscritto

luogo e data

Denominazione ApL
NIDIL-CGIL
FELSA-CISL
UILTEMP

ALLEGATO 21
ELENCO DEI LAVORATORI COINVOLTI DALLA PRP

- Ai sensi di quanto stabilito nel Verbale di Accordo del XX/XX/XXXX, i lavoratori a tempo indeterminato somministrati presso l'azienda utilizzatrice _____ per i quali si richiede l'attivazione della Procedura di Ricollocazione Plurima (PRP) di cui all'articolo 25-ter del CCNL sono:

- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;
- Nome, Cognome e C.F.;

- (eventuale) si evidenzia che la lavoratrice *Nome e Cognome* ha dichiarato di essere in stato di maternità/gravidanza.

Letto, confermato, sottoscritto

luogo e data

Denominazione ApL
NIDIL-CGIL
FELSA-CISL
UILTEMP

a cura di

