

## IPOTESI RINNOVO CCNL PER LA CATEGORIA DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il 21 dicembre 2018 in Roma,

tra l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro – ASSOLAVORO rappresentata dal suo Presidente, ALESSANDRO RAMAZZA e dal Delegato dalla Presidenza alle Relazioni sindacali VINCENZO MATTINA,

con una delegazione sindacale composta dai signori:

GIANANTONIO BISON, ANTONIO BONARDO, MAURIZIO CIAVARDINI, ROSSELLA FASOLA, ROSARIO SALIMBENE, CLAUDIO SOLDA', GIUSEPPE VENIER assistiti dal Direttore Generale AGOSTINO DI MAIO,

e

FELSA - CISL rappresentata da: MATTIA PIRULLI, DANIEL ZANDA, LUCA BARILÀ, FRANCESCA PISCIONE, PAOLO DI GERIO,

NIDIL CGIL rappresentata da: CLAUDIO TREVES, ANDREA BORGHESI, SABINA DI MARCO, SILVIA SIMONCINI, LUCIA ANILE, ALESSIO BARSOTTI, GIUSEPPE BENINCASA, MAURIZIO CRIPPA, SIMONETTA CUSMA, FABIO DE MATTIA, LUISA DIANA, CLAUDIA DI STEFANO, DAVIDE FRANCESCHIN, GIOVANNA MALGERI, SIMONE MARINELLI, ANGELO SAVIO.

UILTEMP rappresentata da: LUCIA GROSSI, PASQUALE LUCIA, GIANCARLO MATTONE, ANNAMARIA D'ANGELO, LORENZO GIULIANI, GIANVINCENZO BENITO PETRASSI, MAURIZIO SACCHETTA, MARCO FRAONI

### Premesso che

le Parti hanno sviluppato un articolato percorso negoziale volto alla definizione dell'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 27 febbraio 2014 scaduto il 31 dicembre 2016 – reso particolarmente complesso da un contesto di riferimento estremamente mutevole sia nei suoi assunti macroeconomici che normativi;

pur nel suddetto scenario le Parti hanno ritenuto prevalente il consapevole e responsabile esercizio del proprio ruolo di fonte regolatrice di una flessibilità negoziata e tutelata, qual è la somministrazione di lavoro, capace di coniugare le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro con l'introduzione ed il potenziamento di diritti, tutele e misure di sostegno alla continuità occupazionale, supportando i lavoratori anche nelle fasi di non lavoro, ottimizzando dinamiche che tendono alla riqualificazione delle persone e alla valorizzazione del welfare di settore, nonché al rafforzamento delle politiche attive del lavoro.

### Considerato che

Il nostro mercato del lavoro è investito, al pari di quelli degli altri Paesi, da profondi processi di trasformazione strutturali e destinati a subire nei prossimi anni una forte accelerazione che incidono in maniera decisiva sulla vita dei lavoratori e delle aziende.

A fronte di questi scenari le Parti ritengono indispensabile trovare risposte che salvaguardino contemporaneamente i livelli di sviluppo macro economico, la coesione sociale e la qualità del mercato del lavoro.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'AS', 'LW', 'ER', 'h', 'G', 'P', 'M', 'AB', 'AM']*

## Tutto ciò premesso e considerato

Il confronto negoziale ha prodotto significative convergenze tra le Parti, quali quelle di seguito elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo, in merito a) alla necessità di supportare i lavoratori anche nelle fasi di non lavoro valorizzando percorsi di riqualificazione professionale; b) alle modalità con le quali favorire la continuità lavorativa, occupazionale e salariale anche mediante forme premiali dei contratti di lavoro di maggiore durata; c) alla valorizzazione della contrattazione come strumento di inclusione; d) all'ulteriore valorizzazione del welfare di settore; e) all'introduzione di forme di sostegno di natura non solo economica nei confronti dei lavoratori che presentano una maggiore fragilità occupazionale e/o una maggiore distanza dal mercato del lavoro; f) alla valorizzazione della formazione continua e del diritto mirato alla formazione di particolari categorie di lavoratori anche con specifica attenzione ai temi della salute e sicurezza; g) all'introduzione di forme di premialità ed incentivazione dei comportamenti virtuosi.

Le Parti hanno convenuto quanto segue.

### 1. DISPOSIZIONI PER FAVORIRE LA CONTINUITA' OCCUPAZIONALE DEI LAVORATORI

#### 1. Durata massima e successione dei contratti (art. 19, comma 2, D.Lgs. n.81/2015)

Per i contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione stipulati tra Agenzia e Lavoratore, a far data dal 1° gennaio 2019 la durata massima della successione dei contratti a termine tra le medesime parti è così articolata:

- a) nelle 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, in ogni caso, 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, sono conteggiati, ai soli fini del computo della anzianità lavorativa antecedente al 1° gennaio 2019, per un massimo di 12 mesi nell'arco temporale di 5 anni (ovvero dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2018).

#### 3. Regime delle proroghe (art. 34, comma 2, D.Lgs. n.81/2015)

1. Il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in un numero massimo di 6 proroghe per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi.
2. In caso di diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, con riferimento alla successione dei contratti ex art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto è elevato a 8.

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

- a) "lavoratori svantaggiati" di cui all'articolo 2, numero 4), lettere c), d) e f) e "molto svantaggiati" di cui al numero 99) del Regolamento UE n. 651/2014, nonché i lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi;

- b) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore nell'ambito della procedura di cui all'articolo 3 della presente Intesa recante disposizioni in materia di diritto soggettivo alla formazione;
  - c) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore al termine della procedura di cui all'articolo 6 della presente Intesa;
  - 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. Resta inteso che sono esclusi dalla durata massima i contratti di somministrazione a tempo determinato con lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia.
  5. In merito alla tipologia di lavoratori di cui al comma 3, 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.

Ulteriori fattispecie oggettive di proroga potranno essere individuate con riferimento ai CCNL degli utilizzatori.

## 2. IMPLEMENTAZIONE DELLA MISURA DI SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE (SAR)

1. Allo scopo di favorire ed implementare ulteriormente il vigente sistema di welfare e di sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione le Parti convengono sulle 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 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 a carico del Fondo di Solidarietà Bilaterale (FSB);
- b) Ai lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni e precedentemente assunti dalle Agenzie con contratti di lavoro in somministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, pari ad almeno 90 giornate nell'arco degli ultimi 12 mesi viene riconosciuto un sostegno al reddito una tantum di 780 euro a carico del Fondo di Solidarietà Bilaterale (FSB).

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

## 3. 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 punto.

## 2. Platea

La misura di cui al presente articolo è rivolta:

- ai lavoratori in somministrazione con 45 giorni di disoccupazione ed almeno 110 giornate di lavoro;
- ai soggetti che terminano il percorso di cui all'articolo 6 della presente Intesa.

## 3. Modalità di esercizio del diritto mirato

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 68 giorni dalla maturazione del requisito, a pena di decadenza dallo stesso, ed in misura non superiore a una volta l'anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre).

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 intendano aderire alla misura realizzano la propria offerta formativa 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 della stessa o di Formatemp.

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 secondo le seguenti fasi:

- presa in carico del lavoratore disoccupato da parte dell'APL scelta dallo stesso, da esercitarsi entro 2 mesi dall'attivazione del diritto;
- attività di orientamento e bilancio competenze (a processo minimo 2h+2h);
- condivisione con il lavoratore di un possibile percorso di formazione professionale individuato dall'ApL e coerente con gli esiti delle attività svolta di orientamento e bilancio delle competenze.

Il limite minimo di durata del corso è di 30 ore comprensive del modulo obbligatorio, salvo che quest'ultimo non sia stato già effettuato secondo la vigente regolamentazione Formatemp, con esclusione dei patentini di mestiere e HCCP. Il limite massimo economico finanziabile per ciascun lavoratore è pari a €4.000

Tale formazione professionale rientra nel regime generale del *placement* previsto da Forma.Temp.

## 6. Commissione Tecnica

Le Parti convengono di istituire una Commissione Tecnica, in collaborazione con Formatemp, avente il compito di definire entro e non oltre il 31 marzo 2019 tutte le modalità applicative/operative della misura di cui al presente articolo.

## 4. SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO CON MONTE ORE RETRIBUITO GARANTITO (MOG)

### 1. Premessa

1. Le Parti, a seguito di sperimentazione quadriennale derivante dal precedente CCNL di settore, con il presente accordo di rinnovo intendono adottare definitivamente come modalità propria di utilizzo della somministrazione di lavoro il contratto di lavoro con monte ore retribuito e garantito, denominato MOG.
2. La finalità perseguita dalle Parti è di ricondurre nell'ambito della somministrazione di lavoro altre tipologie contrattuali flessibili, occasionali o accessorie (come ad esempio il lavoro intermittente, ripartito, 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.

### 2. Definizione del MOG con durata minima di 1 mese

1. Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata minima di 1 mese, 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 30% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

Si esclude l'utilizzo del MOG per la sostituzione dei lavoratori assenti tranne nel caso in cui questi siano lavoratori in MOG.

2. L'Agenzia è tenuta a comunicare preventivamente alle OO.SS. stipulanti l'attivazione e le eventuali proroghe/rinnovi dei contratti di cui al punto precedente. In caso di proroga del MOG originariamente stipulato ovvero di seconda attivazione le OO.SS. possono richiedere entro i successivi cinque giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione un incontro finalizzato alla stipula di un accordo necessario per l'operatività dell'istituto. In assenza di richiesta di incontro vale il principio del silenzio assenso. Anche al fine di evitare forme di *dumping* i contratti di cui al presente articolo sono sottoposti all'attività di monitoraggio demandata alle CSMT competenti per territorio.

3. 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:

55 - ALLOGGIO

56 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE

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

96 - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA

4. Le Parti stipulanti si riservano la facoltà di individuare nuovi settori mediante specifiche intese.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

### 3. Definizione del MOG con durata minima di 3 mesi

1. Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata minima di 3 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 25% 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 SERVIZI AGENZIE DI VIAGGIO, TOUR OPERATOR, SERVIZI PRENOTAZIONE E ATTIVITÀ CONNESSE

80 - SERVIZI INVESTIGATIVI PRIVATI

81 - ATTIVITÀ DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO

82 - ATTIVITÀ DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI D'UFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE

86 - ASSISTENZA SANITARIA

87 - SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE

88 - ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE

91 - ATTIVITÀ DI BIBLIOTECHE, ARCHIVI, MUSEI ED ALTRE ATTIVITÀ CULTURALI

93 - ATTIVITÀ SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DI DIVERTIMENTO

94 - ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE

96 - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA

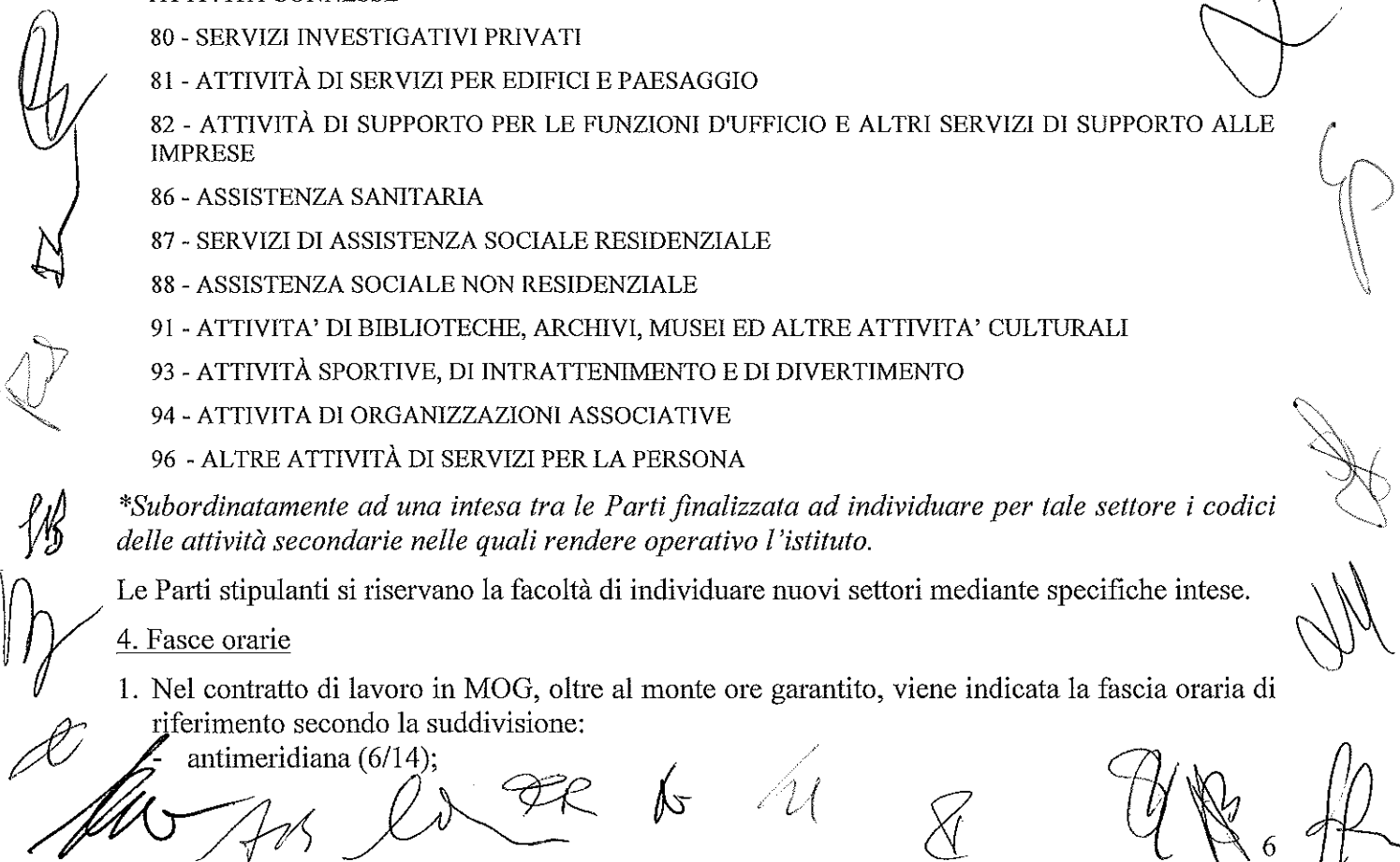
*\*Subordinatamente ad una intesa tra le Parti finalizzata ad individuare per tale settore i codici delle attività secondarie nelle quali rendere operativo l'istituto.*

Le Parti stipulanti si riservano la facoltà di individuare nuovi settori mediante specifiche intese.

### 4. 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 scritto minimo di una settimana.
  3. In caso di mancato rispetto del preavviso di cui al punto 2 viene riconosciuta, per un periodo pari a quello del preavviso dovuto, una maggiorazione del 10% non incrementale su tutte le ore lavorate successivamente. Per ciascun cambio fascia in violazione del suddetto preavviso il periodo di applicazione della maggiorazione è pari ad una settimana.  
Dopo il quarto cambio fascia, anche nel rispetto del preavviso di cui al punto 2, la maggiorazione diviene permanente per tutta la durata del contratto inizialmente pattuito, proroghe escluse. In regime di proroga si applicano le medesime modalità di calcolo ex novo. Tale istituto si applica a tutti i contratti stipulati dal 1° gennaio 2019.
  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.
  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 nell'articolo 5, comma 3, della presente Intesa.
  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.

#### 5. 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 da eventuale contrattazione di secondo livello, effettivamente applicato nell'azienda utilizzatrice.
5. Nelle ipotesi di MOG, le ore di lavoro straordinario sono calcolate su base giornaliera indipendentemente dalle previsioni contrattuali dell'utilizzatore.
6. Tutti gli elementi diretti, indiretti e differiti devono essere liquidati mensilmente al lavoratore con la retribuzione di riferimento.
7. I ratei di ferie maturate e non godute e il TFR devono essere liquidati alla fine del rapporto di lavoro.

## 6. Sistema di consolidamento

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

## 7. 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 \*\* 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 di risoluzione anticipata del rapporto di cui all'articolo 36 del presente CCNL.

## 8. 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'ApL è tenuta ad inviare ad Ebitemp il modulo informativo reperibile sul sito Ebitemp.

## **5. CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO**

### 1. Sistema incentivante

La bilateralità di settore riconosce:

- a) un incentivo annuale di 1.000 euro in caso di missione pari ad almeno 12 mesi continuativi. Tale incentivo viene riconosciuto annualmente, per un massimo 3 annualità, sempre nel caso in cui la missione abbia durata pari a dodici mesi;
- b) un rimborso pari all'importo di una mensilità dell'indennità di disponibilità in caso di ricollocazione del lavoratore presso diverso utilizzatore, con missione di durata superiore a 6 mesi (ai sensi dell'art. 32 o dell'art. 25 del CCNL). Qualora il lavoratore venga ricollocato nei primi 30 giorni di disponibilità il rimborso viene riparametrato rispetto alla indennità effettivamente erogata al lavoratore;
- c) nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale, anche con riferimento agli accordi di cui all'articolo 1, comma 3, punto 3, lett. D) della presente Intesa, al fine di favorire la continuità occupazionale dei lavoratori, le Parti possono individuare nuovi strumenti di incentivazione, nell'ambito della bilateralità di settore, finalizzati alla stabilizzazione/ricollocazione dei lavoratori.

### 2. Disciplina del rapporto di lavoro

1. Indennità di disponibilità (ex art. 32) viene portata a € 800.

In caso di lavoratori con contratto di somministrazione part-time, l'importo da corrispondere al lavoratore sarà riparametrato in base all'orario di lavoro e comunque non inferiore a 400 euro mensili al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr.



Ai fini del calcolo della riparametrazione si prevedono 2 ipotesi:

- a) qualora il contratto di assunzione preveda un orario superiore a quello effettivamente svolto l'indennità deve essere riferita a quella riferita 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.

2. Semplificazione: le Parti concordano di adottare misure di semplificazione della disciplina in materia di forma del contratto di lavoro, in coerenza con le previsioni normative, ma garantendo al contempo una agevole leggibilità delle previsioni contrattuali.
3. Aspettativa non retribuita: il lavoratore può richiedere durante il periodo di disponibilità, o durante la procedura per mancanza di occasioni di lavoro, un periodo di aspettativa non retribuita nella misura massima di 4 mesi, con sospensione dei corrispettivi obblighi di reperibilità e di corresponsione della relativa indennità, nonché dei tempi.

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.

Dichiarazione congiunta:

Le Parti, relativamente all'ulteriore adeguamento dell'indennità di disponibilità si danno reciprocamente atto della volontà di incontrarsi, decorsi 12 mesi di vigenza contrattuale, al fine di valutarne la fattibilità anche in relazione all'andamento complessivo del settore.

3. Codice di condotta lavoratori in disponibilità (ex art. 32 e art. 25)

2. 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.
3. La mancata disponibilità o assenza del lavoratore verso le attività proposte dall'Agenzia, qualora non giustificata, costituisce inadempimento contrattuale.
4. Per i lavoratori in disponibilità valgono 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 lavorativa congrua ai sensi del CCNL anche per irreperibilità: risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità.

Le disposizioni di cui al presente punto saranno inserite, in fase di stesura contrattuale, all'interno dell'articolo concernente le "Norme disciplinari" (ex art. 52).

## 6. PROCEDURA IN MANCANZA DI OCCASIONI DI LAVORO

### 1. Accesso alla procedura

L'Agenzia, nel caso in cui non possa più mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro, avvia la procedura, di cui al presente articolo, mediante comunicazione a Forma.Temp di messa in disponibilità.

L'Agenzia è tenuta a fornire al lavoratore la comunicazione di messa in disponibilità e, al contempo, sottoporre allo stesso i riferimenti dei rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie il CCNL e a ricevere eventuale liberatoria per poter essere contattato dagli stessi.

La comunicazione viene effettuata su apposita modulistica predisposta da Forma.Temp e deve contenere il referente di Agenzia individuato per la procedura, i riferimenti del lavoratore e la dichiarazione firmata dallo stesso per poter essere contattato dalle OO.SS.

La procedura è attivabile soltanto decorsi almeno 6 mesi di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'ApL.

Il requisito può essere derogato, in situazioni specifiche e su richiesta, mediante apposite intese sottoscritte dalle Parti stipulanti il CCNL.

### 2. Data certa di attivazione della procedura e durata

Qualora l'attivazione della procedura venga richiesta dopo i primi 12 mesi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato la data certa di attivazione sarà 30 giorni dalla richiesta stessa inviata a Forma.Temp.

Nel caso invece in cui la richiesta di attivazione avvenga nell'arco dei primi 12 mesi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato allora la data certa di attivazione sarà 60 giorni dalla richiesta stessa inviata a Forma.Temp.

Qualora la procedura si riferisca a lavoratori di età:

- inferiore a 50 anni la durata prevista della procedura è di 6 mesi;
- compresa tra 50 e 55 anni la durata prevista della procedura è di 7 mesi;
- maggiore di 55 anni la durata prevista della procedura è di 8 mesi.

Le Parti sono tenute ad incontrarsi per sottoscrivere l'accordo entro i due mesi successivi a quello nel quale è stata attivata la procedura.

Le Parti, nell'ambito della procedura già attivata, valutate le eventuali condizioni oggettive e soggettive presentate e rilevate nella discussione finalizzata all'accordo, possono prevedere eventuali deroghe alle tempistiche previste dal presente articolo, riportando nel verbale le specifiche e puntuali motivazioni.

### 3. Indennità prevista durante tutta la procedura in mancanza di occasioni di lavoro

Durante tutta la procedura al lavoratore è riconosciuto un compenso di 1.000 euro, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr.

In caso di lavoratori con contratto di somministrazione part-time, l'importo da corrispondere al lavoratore sarà riparametrato in base all'orario di lavoro e comunque non inferiore a 500 euro mensili al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr.

Ai fini del calcolo della riparametrazione si prevedono 2 ipotesi:

- a) qualora il contratto di assunzione preveda un orario superiore a quello effettivamente svolto l'indennità deve essere riferita a quella riferita 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 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 il previsto 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 1.000 euro è a valere per 500 euro sulle risorse del Fondo Formazione TI integrate per i restanti 500 euro 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.

Qualora le richieste di attivazione della procedura da parte della singola Agenzia 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 attivate mentre l'importo del compenso previsto rimane a carico al solo conto azienda "Fondo Formazione Tempi Indeterminati" per l'anno in corso.

### 4. Modalità operative

1. Forma.Temp, entro 48 ore dalla richiesta di attivazione della procedura di cui al punto 2, comunica tutte le informazioni ricevute, nonché la data certa di attivazione della procedura, alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, che potranno successivamente richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti direttamente al referente individuato e comunicato dall'Agenzia.
2. Entro la data certa di attivazione della procedura l'Agenzia è tenuta ad effettuare il Bilancio delle Competenze e a redigere il progetto di riqualificazione condiviso con il lavoratore. Tale attività può essere realizzata anche successivamente alla data di attivazione, previa e tempestiva comunicazione a Formatemp, qualora esistano specifiche esigenze che non consentano nei

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]*

tempi sia la realizzazione del Bilancio di Competenze che la definizione del percorso di riqualificazione.

3. A seguito della condivisione con il lavoratore il progetto deve essere inviato alle OO.SS. per le opportune valutazioni ed eventuali rilievi da comunicare tempestivamente al referente di Agenzia.
4. Successivamente, entro il termine di 60 giorni fine mese dalla data di attivazione, le Parti sono tenute ad incontrarsi per definire e sottoscrivere un accordo sui contenuti del progetto di riqualificazione professionale, proposto inizialmente dall'Agenzia.
5. L'obbligo di cui al punto precedente può essere adempiuto sia mediante lo svolgimento di incontro in presenza presso idoneo locale messo a disposizione dall'Agenzia, o dalle OO.SS. ovvero mediante l'utilizzo di strumenti di comunicazione digitale (collegamento video/telefonico, video conferenza, conferenza telefonica, ecc) messi a disposizione dalle Parti o da Formatemp.
6. In caso di mancato incontro, per ingiustificata indisponibilità delle Parti, entro i termini di cui al punto 4 la procedura si intende regolarmente attivata e l'Agenzia ha facoltà di avviare il percorso di riqualificazione condiviso con il lavoratore.
7. In ogni caso le attività formative svolte in assenza di accordo possono essere comunque finanziate, per qualificazione e riqualificazione professionale, dal fondo tempi indeterminati Formatemp.
8. L'accordo ha validità qualora sottoscritto dall'Agenzia e da almeno una componente sindacale. L'Agenzia può farsi assistere dall'Associazione di categoria alla quale aderisce o conferisce mandato.
9. 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/trice avendo come unico riferimento la congruità dell'offerta come definita nel presente contratto;
  - b) definire il patrimonio professionale del lavoratore/trice cui fare riferimento per valutare le occasioni di ricollocazione dello stesso;
  - c) 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/trice.
10. L'Agenzia è tenuta ad inviare a Forma.Temp copia dell'accordo corredata del progetto formativo condiviso e sottoscritto dalle Parti anche in modalità telematica.
11. Analogamente, in caso di mancato accordo, viene redatto ed inviato a Forma.Temp un verbale con indicazione delle rispettive posizioni delle Parti.
12. La mancata disponibilità o assenza del lavoratore verso ogni singola attività proposta dall'Agenzia, qualora non giustificata, costituisce inadempimento contrattuale.
13. Nei periodi di procedura il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro contrattualmente previsto ed è tenuto ad iniziare l'attività lavorativa nei termini disciplinati dall'articolo 5.3 della presente Intesa.  
Per i lavoratori in procedura valgono le norme disciplinari di cui all'art.5.3 della presente Intesa.
14. Forma.Temp, al termine del corso di riqualificazione professionale, dichiara l'avvenuta formazione effettuata in conformità con quanto previsto dall'accordo sindacale.
15. Il percorso formativo di qualificazione o riqualificazione deve avere una durata minima di 60 ore e deve essere completato entro un mese prima del termine della procedura.
16. 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.

17. Nel caso in cui l'Agenzia abbia licenziato per mancanza di occasioni di lavoro 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.
18. Nel caso in cui l'Agenzia ricollochi temporaneamente il lavoratore in costanza di procedura, la stessa è sospesa per un periodo di tempo corrispondente alla durata della nuova missione e ne deve essere data comunicazione a Forma.Temp.
19. 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.
20. 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 inferiore. In tale caso, decorso tale periodo residuo, la procedura si intenderà comunque conclusa, senza necessità di esperirne una ulteriore.
21. L'eventuale integrazione del periodo di procedura residuo viene compensata secondo le modalità previste nel presente articolo.
22. Qualora il lavoratore torni in disponibilità ai sensi del comma 3 del presente articolo a seguito di una o più missioni di durata complessiva superiore a ventiquattro mesi di calendario, sarà necessario attivare una nuova procedura per mancanza di occasioni di lavoro.
23. Le Parti, entro il termine della procedura, possono incontrarsi nuovamente al fine di realizzare il monitoraggio di tutte le attività oggetto dell'accordo.
24. Qualora le attività di riqualificazione definite nell'accordo non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore o dei lavoratori coinvolti, e permanendo la mancanza di occasioni di lavoro, l'Agenzia al termine del periodo di procedura può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo comunicando il licenziamento individuale o plurimo.
25. Analogamente, in caso di mancato accordo, l'Agenzia può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo al termine del periodo previsto.

## 7. FONDO DI SOLIDARIETÀ

1. Le Parti, esaminata la gestione complessiva del Fondo di Solidarietà bilaterale e valutata la sostenibilità economico finanziaria delle diverse misure convengono di potenziare il ruolo del Fondo stesso affiancando ulteriori linee di intervento a quelle in essere.
2. Coerentemente con quanto previsto dal comma precedente entro il 31 dicembre 2019 le Parti si impegnano a valutare, previo adeguato studio di fattibilità da parte di FormaTemp e del Fondo di Solidarietà, ulteriori possibili misure tra le quali:
  - una o più prestazioni di sostegno al reddito che integrino il sistema pubblico (Naspi) in modo da riconoscere ai lavoratori una o più misure tese a mitigare gli effetti del c.d. *décalage* o ad assicurare una prestazione minima socialmente accettabile;
  - una prestazione finalizzata all'anticipo pensionistico previdenziale per i lavoratori in prossimità della pensione, che abbiano maturato una significativa anzianità nel settore;
  - altre misure individuate dalle Parti stipulanti il CCNL mediante appositi accordi.

## 8. EBITEMP

1. Le Parti convengono sulla necessità di procedere, previa analisi di fattibilità economica, ad una revisione delle prestazioni attualmente attive che miri a:
  - garantire un maggiore accesso alle prestazioni dei lavoratori somministrati (a titolo esemplificativo ampliamento delle prestazioni nell'ambito della tutela sanitaria);
  - modificare i requisiti al fine di ampliare la platea dei potenziali beneficiari e le possibilità di fruizione delle prestazioni medesime, anche mediante una semplificazione delle procedure e mantenendo inalterati i controlli delle stesse;
  - in caso di trasferimento dal luogo di residenza riconoscere al lavoratore, per esigenze strettamente connesse ad una attività lavorativa di durata minima di 6 mesi, proposta dall'Agenzia, un contributo fino ad un massimo complessivo di 3.500 euro, a rimborso delle spese sostenute per la mobilità territoriale. Per poter accedere alla prestazione economica il lavoratore e l'ApL, congiuntamente, devono preventivamente presentare ad Ebitemp un progetto di mobilità territoriale, valutato ed approvato dalla Commissione Prestazioni. I costi sostenuti dal lavoratore, rientranti nel progetto e per i quali viene richiesto il rimborso, devono essere rendicontati con apposita documentazione che ne attesti la spesa. Ebitemp, in accordo con la Commissione Prestazioni, stabilisce le modalità operative e gestionali della prestazione che deve intendersi sperimentale per i primi 12 mesi di vigenza contrattuale, nel limite di 350.000 euro a carico di Ebitemp;
  - le Parti valuteranno la possibilità di introdurre borse di studio.
2. Le Parti convengono di demandare alla Commissione Prestazioni, in collaborazione con Ebitemp, lo studio di fattibilità delle proposte di cui al presente articolo. Le Parti provvederanno a rendere operativo tramite specifico accordo quanto elaborato dalla Commissione entro il primo semestre del 2019.

## 9. PREVIDENZA INTEGRATIVA DI SETTORE (FONTE)

1. Le Parti convengono sul rafforzamento e sul rilancio della Previdenza integrativa per i lavoratori somministrati, confermando l'attuale sistema incentivante e adeguando le voci di finanziamento oggi appostate sui fondi Ebitemp e Formatemp.
2. Al fine di agevolare le adesioni al Fondo di settore, dopo aver esperito le necessarie verifiche preliminari, si conviene sulla facoltà del lavoratore di conferire al Fondo stesso importi inferiori al 100% del proprio TFR.

## 10. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WELFARE

Le Parti, 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 del settore e la bilateralità attiva nello stesso rappresentano un valore aggiunto per il 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 in 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 FonTe è attualmente la forma pensionistica negoziale per i lavoratori in somministrazione;
- la stessa contrattazione, inoltre, per sua propria iniziativa si fa carico direttamente di forme di tutela di carattere previdenziale e assistenziale a favore dei lavoratori somministrati che, intervenendo in ambiti tipici del welfare anche in tutti gli altri settori (come l'ambito pensionistico e quello sanitario), fanno cogliere un *parallelismo* di tutele fra lavoratori delle imprese utilizzatrici e lavoratori dalle stesse imprese utilizzati in somministrazione;
- nell'ambito della contrattazione collettiva si stanno moltiplicando intese che determinano il nascere di una pluralità di forme previdenziali e assistenziali, aventi origine diverse ma tutte obbligatorie per l'impresa utilizzatrice;

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.

## 11. FORMAZIONE

### 1. Formazione dei lavoratori assunti a tempo determinato

#### a) Formazione di Base

I contenuti della formazione di base sono dedicati:

- almeno il 40% delle risorse, alla sicurezza sul lavoro in conformità all'Accordo Quadro Stato/Regioni;
- massimo il 60% delle risorse alla ricerca attiva del lavoro, alla formazione su competenze digitali di base ed informatica (ad esempio: coding, internet of things, social media, realtà aumentata, ecc.), alle lingue e all'orientamento al lavoro.

#### b) 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 fornitura mediante:

- interventi presso l'azienda utilizzatrice da realizzarsi con l'affiancamento di un tutor;
- interventi in ambienti formativi adeguati immediatamente prima dell'inizio della missione.

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.

#### c) Formazione Professionale e Placement

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 anche 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 da prevedere percorsi di formazione e accompagnamento che facciano riferimento ad ampi modelli organizzativi, tecnologici ed operativi.

Le iniziative formative dovranno contenere 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 dovranno essere debitamente attestate dalle strutture formative a ciò preposte.

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.

Si intende per Placement una missione di durata non inferiore ad una settimana full time o part time equivalente.

È vietata la certificazione del *placement* mediante impiego presso gli Enti di formazione.

#### d) Formazione Continua e Permanente

Trattasi di iniziative volte innanzitutto all'adeguamento delle qualificazioni con l'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni, al miglioramento delle competenze e all'acquisizione di qualificazioni indispensabili per rafforzare la situazione competitiva delle imprese e del loro personale.

Il fine è quello di evitare l'invecchiamento delle qualificazioni in possesso dei lavoratori e prevenire nello stesso tempo le possibili conseguenze negative degli effetti che ciò potrebbe determinare nel mercato del lavoro del settore, in particolare adeguandosi continuamente alle diverse esigenze che vengono richieste dai settori e dalle imprese in corso di ristrutturazione organizzativa, economica e tecnologica.

I destinatari delle iniziative di formazione continua sono:

- lavoratori in missione, che abbiano maturato almeno due mesi di lavoro negli ultimi dodici. Tali lavoratori hanno diritto a chiedere un periodo di Congedo Retribuito per la Formazione per partecipare al corso formativo: nel periodo di congedo al lavoratore/trice è garantita la retribuzione e la contribuzione previdenziale a carico della bilateralità;
- lavoratori in missione che vogliono partecipare ad un corso formativo al di fuori dell'orario di lavoro e nel limite dell'orario previsto al comma 3 del presente articolo.

I destinatari delle iniziative di formazione permanente sono:

- lavoratori in attesa di missione, che abbiano lavorato almeno 30 giorni nell'ultimo anno e che siano disoccupati da almeno 45 giorni;
- lavoratori che a seguito d'infortunio, occorso durante la missione di lavoro, presentino riduzioni di capacità lavorativa per le quali occorre una formazione riqualficante al fine di un reinserimento lavorativo;
- lavoratrici madri che alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria non abbiano una missione attiva, per il rafforzamento dell'occupabilità sempre che abbiano maturato almeno 30 giorni di lavoro nell'ultimo anno.

15

16

17

18

19

20

21

FR

FR

FR

FR

FR

FR

FR

FR

FR

FR

FR



Il finanziamento di dette iniziative avverrà attraverso l'erogazione di un "bonus formativo" che permette ai beneficiari finali di disporre di un finanziamento per accedere ad un corso formativo da loro individuato. Per tali iniziative verrà implementato un catalogo nazionale "bonus formativo" alimentato dalle proposte di enti accreditati e dalle CSMT, opportunamente vagliate, sulla base di macroaree tematiche/settoriali precedentemente individuate dalle stesse CSMT.

La presentazione della domanda del "bonus formativo" è vincolata all'attestazione di almeno una Organizzazione Sindacale sulla base di una regolamentazione tra le Parti.

## 2. Formazione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato

### a) 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. In Particolare il rafforzamento della posizione lavorativa nella qualificazione professionale, anche per il tramite del bilancio delle competenze si raggiunge con: l'acquisizione e l'integrazione di competenze di base e trasversali; lo sviluppo delle competenze professionali; lo sviluppo delle competenze professionali unitamente agli addetti in forza all'utilizzatore; l'acquisizione di competenze specialistiche.

### b) 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, anche per il tramite del bilancio delle competenze, quindi, attraverso la progettazione di percorsi individuali di sviluppo professionale. I corsi per la riqualificazione professionale sono oggetto di accordo tra le Agenzie per il Lavoro e le Organizzazioni Sindacali.

### c) Formazione continua

Le attività di formazione continua sono finalizzate all'adeguamento delle qualifiche con l'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni, al miglioramento delle competenze e all'acquisizione di qualificazioni indispensabili per rafforzare la situazione competitiva delle imprese e del loro personale.

Con tale attività si intende evitare l'invecchiamento delle qualificazioni in possesso dei lavoratori e prevenire nello stesso tempo le possibili conseguenze negative degli effetti che ciò potrebbe determinare nel mercato del lavoro del settore, in Particolare adeguandosi continuamente alle diverse esigenze che vengono richieste dai settori e dalle imprese in corso di ristrutturazione organizzativa, economica e tecnologica.

I destinatari delle iniziative di formazione continua sono i lavoratori in missione anche in apprendistato. Tali iniziative sono ammesse per l'acquisizione di brevetti professionali e percorsi formativi con certificazione delle competenze, rilasciata da soggetti accreditati/autorizzati dal sistema del lavoro. Tali iniziative sono realizzate ad inizio del rapporto di lavoro con pagamento delle indennità di disponibilità sino ad un massimo di 40 ore a carico del fondo PAL TI, solo in caso di superamento del periodo di prova.

Il finanziamento avverrà attraverso l'erogazione di un "bonus formativo" che permette ai lavoratori di disporre di un finanziamento per accedere ad un corso formativo da loro individuato. Sarà pertanto creata una apposita sezione dedicata ai lavoratori a TI per l'acquisizione di brevetti professionali e percorsi formativi con certificazione delle competenze, nell'ambito del catalogo nazionale "bonus formativo". La presentazione della domanda del "bonus formativo" è vincolata all'attestazione di almeno una Organizzazione Sindacale sulla base di una regolamentazione tra le Parti.

### 3. 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. Fanno eccezione ai limiti definiti sul calendario delle attività formative le azioni formative tradizionali e a distanza (FAD) svolte nell'arco giornaliero temporale tra le ore 7,00 e le ore 23,00 riferite a:

- formazione a valere sul sistema "Bonus formativo" previa comunicazione alle OO.SS.;
- formazione per la qualificazione e riqualificazione, erogata al di fuori dell'orario di lavoro prevista per lavoratori a tempo indeterminato, mediante accordo con le OO.SS.

I percorsi formativi possono essere realizzati anche con la metodologia di formazione a distanza (FAD) al massimo per il 50% delle attività professionalizzanti.

La FAD può essere presente all'interno di percorsi formativi composti da più moduli: in tal caso è consentito svolgere uno o più moduli interamente in modalità FAD nel rispetto del limite complessivo di cui al punto precedente.

L'orario di svolgimento della formazione è libero a seconda delle disponibilità del lavoratore.

La retribuzione per le ore di formazione svolte in FAD viene riconosciuta, oltre che nei casi di svolgimento durante l'orario di lavoro, anche nei casi di attività formative obbligatorie richieste dall'utilizzatore realizzate al di fuori dell'orario di lavoro stesso e nei casi individuati dalla Commissione Paritetica.

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.

Le Parti convengono sull'attivazione di un tavolo *ad hoc* per implementare, anche in funzione dell'evoluzione tecnologica, le modalità di erogazione della FAD e di utilizzo delle piattaforme informatiche.

### 4. Progetti speciali

Le Parti stipulanti la presente intesa e le ApL 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.

### 5. Libretto Formativo

Le Parti concordano sulla realizzazione, entro il 31 dicembre 2019, di un libretto esperienziale che tracci tutta la formazione effettuata attraverso FormaTemp, anche mediante l'introduzione degli Open Badge gestiti dal Fondo stesso.

### 6. Premialità sperimentale

In considerazione della differenziazione dei mercati del lavoro delle diverse Regioni e ferme restando le necessarie verifiche tecniche in sede Formatemp, le Parti convengono di istituire, per le attività formative sviluppate nelle "Regioni Convergenza" e in caso di raggiungimento

del 10% di *placement* a livello regionale, anche se ottenuto in regioni diverse, una forma premiale, a valere sui fondi formazione conto agenzia Forma.Temp, pari al 10% del valore dei soli corsi che abbiano superato il risultato del 10% *placement*.

## 12. RAZIONALIZZAZIONE/REVISIONE DEI FONDI DELLA BILATERALITA'

Le Parti convengono di definire con separata Intesa 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 Ebi.temp.

Nell'ambito di tale Intesa le Parti definiranno altresì: a) le modalità di estensione gli attuali interventi formativi finanziati con il "Contributo Tempi Indeterminati" anche ad ulteriori platee di lavoratori; b) il potenziamento delle attività di comunicazione/promozione del settore; c) la riarticolazione ed il rifinanziamento delle azioni di formazione dei quadri sindacali e datoriali.

## 13. 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. 81/2015.

La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati, in conformità con quanto previsto dal CCNL 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 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 dal 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 entro 30 giorni dall'inizio della missione. Tale disposizione non opera in caso di apprendistato duale.

Il Parere di conformità viene rilasciato per iscritto dalla tecnostruttura di Forma.Temp entro 10 giorni dalla presentazione del piano formativo individuale. Il Parere di conformità dovrà far riferimento alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, alla ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento, alla coerenza del piano formativo con la qualificazione professionale proposta.

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

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

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

Il piano formativo individuale deve riportare tutto il percorso formativo necessario ai fini dell'attribuzione della prevista qualificazione professionale e deve essere inviato da 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 Albo 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 fornitura di lavoro temporaneo o della ricollocazione professionale o dei servizi per l'impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali.

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

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

### 4. Formazione dell'apprendista

L'Agenzia per il lavoro è responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi e, per mezzo del Tutor diretto di Agenzia (TDA), compie le seguenti attività:

- a) definisce, prima dell'avvio in missione e di comune intesa con il lavoratore e l'impresa utilizzatrice, il piano formativo individuale che deve essere sottoposto alla valutazione di Forma.Temp per la relativa verifica di conformità;
- b) comunica al lavoratore, prima dell'inizio della missione, il tutor nominato nell'impresa utilizzatrice;
- c) svolge, con cadenza semestrale e dandone conseguente comunicazione all'utilizzatore, un colloquio con l'apprendista per verificare l'effettiva attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle sue capacità professionali e personali, le difficoltà incontrate, gli eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato;
- d) attesta periodicamente l'effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore al termine del periodo di apprendistato svolto presso di esso, attribuisce specifica 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 teorica ed almeno il 70% del percorso formativo individuato nel piano formativo individuale.

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 ferma restando la durata inizialmente prevista del percorso formativo.

L'Agenzia è tenuta a comunicare, entro 5 giorni 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 iniziale, 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 Forma.Temp di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro, 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 può 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 Inapp.

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. 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 e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice.
2. Qualora il CCNL applicato 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 dell'art. 13, lettera A, della presente intesa relative a: Tutor d'Agenzia, Durata del periodo di apprendistato, Recesso, Pareri e monitoraggio territoriale, Bilateralità.

## **14. LAVORO DOMESTICO**

1. Nel caso di somministrazione di lavoro di colf/badanti, e quindi qualora l'utilizzatore sia una famiglia, in relazione alla materia della cessazione del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni del CCNL di riferimento (CCNL colf badanti).
2. Ai lavoratori domestici in somministrazione vengono garantite le prestazioni erogate dalla bilateralità.

## **15. DIRITTI INDIVIDUALI**

### a) Maternità

Alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato in maternità anticipata e obbligatoria è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione, con conseguente integrazione

dell'indennità di maternità al 100% fino al termine del periodo di congedo obbligatorio e secondo la retribuzione precedentemente percepita.

b) Terapie salvavita

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

c) Infortunio che perdura oltre il termine della missione

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato il cui infortunio perduri oltre il termine finale della missione è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore, fino a chiusura formale dell'infortunio.

## 16. DIRITTO DI ASSEMBLEA

Preso atto delle difficoltà riscontrate in alcuni casi relativamente all'efficace esercizio del diritto di Assemblea, che rappresenta un diritto soggettivo del lavoratore esercitabile collettivamente durante la missione, le Parti hanno convenuto sulla necessità di esplicitare come il ricorso per la tenuta delle assemblee a luoghi esterni al luogo di lavoro (o comunque diversi da quelli dove vengono esercitati i diritti dai dipendenti dell'utilizzatore) debba considerarsi eccezionale e vada adeguatamente motivato da Apl e utilizzatore.

## 17. SISTEMA INFORMATIVO UNIFICATO (SIU)

Le Parti hanno concordato la costituzione di un Sistema Informativo Unificato (SIU) per l'analisi dei dati e il monitoraggio degli istituti contrattuali. Il SIU dovrà gestire i diritti di informazione e le deleghe sindacali, nonché il supporto per l'elaborazione della bacheca sindacale elettronica. Le Parti definiranno le modalità operative del SIU mediante l'ausilio di Ebitemp.

## 18. TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

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.

## 19. CLAUSOLA SOCIALE

1. Si confermano le disposizioni dell'art. 31 del CCNL.
2. 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 prima dei 20 giorni a fornire tutte le informazioni alle parti inerenti il numero di lavoratori coinvolti, le qualifiche professionali, lo status contrattuale e l'anzianità di servizio.
3. Nel caso di cambio appalto, l'agenzia uscente non è tenuta a richiedere la penalità di mancato preavviso.

## 20. RELAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

1. Al fine di rafforzare le relazioni sindacali a livello territoriale, le Parti convengono di:
  - estendere, secondo modalità definite dalle Parti nel CCNL, ai livelli decentrati quanto previsto in materia di informazioni di settore per quanto di rispettiva competenza;

- valorizzare e rafforzare in tali ambiti la contrattazione di secondo livello;
- promuovere la definizione di opportune interlocuzioni con gli Enti locali competenti anche mediante la definizione di specifiche intese definire e sottoscrivere gli accordi istituzionali che prevedano l'utilizzo di risorse Forma.Temp;
- rafforzare qualitativamente, potenziare e consolidare il ruolo delle Commissioni Sindacali Macro Territoriali (CSMT) di cui al punto che segue.

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

1. CSMT NORD - Lombardia
2. CSMT NORD OVEST - Piemonte, Val d'Aosta e Liguria
3. CSMT PROVINCE AUTONOME - Trentino Alto Adige
4. CSMT NORD EST - Veneto e Friuli Venezia Giulia
5. CSMT CENTRO NORD - Emilia Romagna
6. CSMT CENTRO - Lazio, Sardegna
7. CSMT CENTRO 2 - Umbria e Toscana
8. CSMT CENTRO SUD - Marche, Abruzzo e Molise
9. CSMT SUD 1 - Campania e Calabria
10. CSMT SUD 2 - Puglia e Basilicata
11. CSMT ISOLE - Sicilia

3. Le CSMT sono costituite tra le Parti stipulanti la presente Intesa e si riuniscono di norma ogni trimestre o su richiesta di una delle Parti. Le principali funzioni loro attribuite sono:

- a) il monitoraggio sugli esiti occupazionali derivanti dall'attività di riqualificazione professionale;
- b) il monitoraggio, mediante i dati ricavabili dal SIU di cui all'articolo 17 della presente Intesa, su MOG, apprendistato, accordi con utilizzo risorse FT, azioni di sistema e formazione continua (tutte le attività di monitoraggio vanno puntualmente sviluppate secondo modalità definite dalle Parti);
- c) il monitoraggio su interlocuzione tra OO.SS. regionali/territoriali e singola Apl per l'attivazione della procedura per mancanza di occasioni di lavoro;
- d) il monitoraggio degli accordi istituzionali che prevedano l'utilizzo di risorse Forma.Temp;
- e) il monitoraggio sui contratti di somministrazione con Monte Ore Garantito dopo 18 mesi dall'avvio della sperimentazione;
- f) il monitoraggio sugli accordi di produttività stipulati in conformità con l'Accordo Interconfederale;
- g) gli accordi ed il monitoraggio sulle azioni di sistema;
- h) la conciliazione, su richiesta delle Parti, per vertenze individuali irrisolte a livello di Agenzia;
- i) incontri semestrali con ogni singola Agenzia presente sul territorio di competenza al fine di analizzarne l'andamento occupazionale e di mercato;
- j) la proposta, analisi e discussione su fabbisogni formativi territoriali evidenziati dalle Parti a livello regionale;
- k) il confronto scaturente sui diritti di informazione attualmente di cui all' art. 1, comma 2 del CCNL;
- l) ulteriori attività definite dalle Parti mediante intese.



## 21. DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI

1. La Rappresentanza Regionale di Agenzia si intende superata.
2. **Rsa.** 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 firmataria il CCNL può nominare una Rappresentante Sindacale Aziendale, che avrà capacità di intervento su tutti i somministrati presenti al di là dell'ApL di cui è dipendente. Al superamento dei 100 somministrati è facoltà delle Organizzazioni sindacali procedere alla nomina di una seconda RSA.
3. Un'ulteriore RSA per organizzazione può essere nominata al raggiungimento, per singola organizzazione sindacale, del rapporto 10% iscritti su totale somministrati.
4. Oltre quanto previsto dal comma precedente, un'ulteriore RSA per organizzazione può essere nominata al raggiungimento, per singola organizzazione sindacale, del rapporto 20% iscritti su totale somministrati.
5. **Permessi RSA:** 11 h/mese + ore di trattativa sindacale. Le ore non usufruite nel mese sono cumulabili (così come previsto oggi).
6. **Ultravigenza della rappresentanza sindacale attualmente in vigore e ultravigenza al variare dei numeri e della base associativa all'interno dell'impresa utilizzatrice.**
7. **RSU.** Affidamento tra le parti sindacali di individuare le situazioni aziendali di maggiore maturazione sindacale e di rappresentanza, per intraprendere elezioni RSU.
8. **Permessi RSU** 12h/mese + ore di trattativa sindacale. Le ore non usufruite sono cumulabili.
9. **Componenti RSU**
  - Da 16 a 50 somministrati = 3
  - Da 51 a 90 somministrati = 4
  - Da 91 a 150 somministrati = 6
  - Da 151 somministrati in su = 9
10. **Agibilità sindacali:** per i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie il presente accordo, componenti di consigli, comitati direttivi o assemblee generali, sono a disposizione 100 ore di permessi retribuiti su base annua.

## 22. RAZIONALIZZAZIONE DEI FONDI E FINANZIAMENTO DELLE SPECIFICHE MISURE CONTRATTUALI

Le Parti convengono di razionalizzare i Fondi e il finanziamento delle specifiche misure previste dalla presente Intesa attraverso specifico Accordo.

## 23. DECORRENZE E MODALITA' APPLICATIVE

1. Le Parti, alla luce del principio di ultravigenza condiviso nei precedenti rinnovi, concordano che la presente Intesa decorre dal 1° gennaio 2019 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2021.
2. Il Contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta, il Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.
3. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 decorrono dalla data di sottoscrizione della presente intesa.
4. Con riferimento all'art. 1, comma 2, della presente Intesa, 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.
5. Le Parti stipulanti si impegnano a portare la presente ipotesi di rinnovo contrattuale all'attenzione dei rispettivi organi deliberativi e/o assembleari al fine di acquisirne il consenso nei termini previsti dai rispettivi statuti associativi. Le deliberazioni di cui al presente punto

costituiscono condizione di efficacia per l'entrata in vigore del presente accordo di rinnovo fatto salvo quanto previsto al punto 3.

#### 24. CLAUSOLA DI INSCINDIBILITA'

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

#### 25. AMBITO DI APPLICAZIONE ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DELLE SINGOLE DISPOSIZIONI

1. In applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 3, del D.L. 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. Conseguentemente, non operano le previsioni di cui all'art. 1 della presente Intesa.
2. 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.

#### 26. REVISIONE DEL TESTO CONTRATTUALE DEL 27 FEBBRAIO 2014

Le Parti, recependo i contenuti del presente Accordo di rinnovo avvieranno una revisione ed armonizzazione del testo contrattuale del 27 febbraio 2014. Tutto ciò che direttamente o indirettamente non viene modificato dal presente accordo si intende vigente.

#### 27. RECEPIMENTO ACCORDO QUADRO INTERCONFEDERALE SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Sulla base dell'Intesa siglata da CGIL CISL UIL e Confindustria il 25 gennaio 2016, che recepisce l'Accordo Quadro del Dialogo Sociale Europeo sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, le Parti in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità definiranno percorsi per promuovere, individuare e gestire il fenomeno.

L'art. 6 del CCNL viene integrato dal seguente punto:

##### Commissione Pari Opportunità

- d) promuovere iniziative atte ad individuare strumenti idonei, sulla base di un'analisi degli scenari lavorativi che si potranno presentare, al fine di prevenire ed affrontare le eventuali forme di molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

#### 28. SALUTE E SICUREZZA

Le Parti firmatarie della presente Intesa convengono sull'obiettivo di promuovere e tutelare con maggiore efficacia la salute e sicurezza dei lavoratori in somministrazione nei luoghi di lavoro. In tal senso le Parti prendono atto dei contenuti dell'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 su salute e sicurezza in attuazione del "Patto per la Fabbrica" e si impegnano a avviare un confronto per definire le possibili ricadute nel settore della somministrazione di lavoro.

#### 29. ACCORDI "A LATERE" DELLA SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL

Le Parti convengono di riavviare il confronto con le articolazioni confederali al fine di favorire il raggiungimento di intese in materia di Mercato del lavoro e somministrazione, sulle Relazioni Industriali e sulle Politiche Attive del Lavoro.

ASSOLAVORO

FELSA - CISL

INDIPCGIL

UILTEMP

*[Area containing multiple handwritten signatures of representatives from ASSOLAVORO, FELSA - CISL, INDIPCGIL, and UILTEMP.]*