



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LA CATEGORIA DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

TESTO DEFINITIVO

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il 15 ottobre 2019 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, LEONARDO FABRETTI, ROSSELLA FASOLA, ROSARIO SALIMBENE, CLAUDIO SOLDA', GIUSEPPE VENIER, assistiti dal Direttore Generale AGOSTINO DI MAIO,
e C.G.I.L. rappresentata dai Signori: MAURIZIO LANDINI, Segretario Generale TANIA SCACCHETTI, Segretario Confederale C.I.S.L. rappresentata dai Signori: ANNAMARIA FURLAN, Segretaria Generale LUIGI SBARRA, Segretario Generale Aggiunto U.I.L. rappresentata dai Signori: CARMELO BARBAGALLO, Segretario Generale TIZIANA BOCCHI, Segretaria Confederale

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

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

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

Visto, considerato e integralmente recepito l'Accordo di Rinnovo del CCNL stipulato dalle medesime Parti il 21 dicembre 2018, 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 11 allegati.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle organizzazioni stipulanti





Articolo 34 - Norme Disciplinari

1. Il lavoratore in somministrazione è tenuto a rispettare le disposizioni previste dai contratti collettivi e dai regolamenti delle imprese utilizzatrici, a norma dell'articolo 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.
2. L'ApL provvede, inoltre, ad affiggere nei locali della sede e degli uffici periferici, copia del presente CCNL, in modo da consentire ai lavoratori in somministrazione di prendere conoscenza delle norme disciplinari specifiche delle ApL.
3. In relazione alla particolare natura dell'attività, il datore di lavoro deve aver cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare ogni possibile equivoco circa le persone alle quali ciascun lavoratore è tenuto a rivolgersi in casi di necessità o dalle quali ricevere le disposizioni.
4. Il lavoratore deve svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, deve osservare scrupolosamente l'orario di lavoro nonché conservare la più assoluta riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.
5. L'inosservanza 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 lavoro; d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni.
6. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente, non appena il datore di lavoro abbia ricevuto dall'impresa utilizzatrice gli elementi necessari per la formalizzazione dell'addebito.
7. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore e, in copia, all'impresa utilizzatrice, in forma scritta entro 5 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo diverso termine superiore previsto dal contratto collettivo e dai regolamenti delle imprese utilizzatrici.
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. 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 dal datore di lavoro, fatte salve le possibilità di ricorso del lavoratore.
10. 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 presente CCNL anche per irreperibilità: risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità.

Articolo 46 – Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato

A) Recesso ex articolo 2118

1. Ai sensi dell'articolo 2118, c.c., qualora si verificano le condizioni per la risoluzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo (raggiungimento dell'età 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. 2 Testo stesura ufficiale - 15 ottobre 2019

4. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano fra le cause di recesso:

- la recidiva nella non osservanza dell'obbligo di cui al comma 4 dell'articolo 34;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocimento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori, o verso il personale dell'impresa utilizzatrice incaricata del coordinamento, accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro; - l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'ApL / utilizzatrice o di terzi;
- l'esecuzione di lavoro nell'impresa per conto proprio o di terzi senza il permesso del soggetto referente dell'impresa utilizzatrice;
- assenza ingiustificata per oltre tre giorni consecutivi o cinque nell'anno solare.

5. 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, ha effetto dal momento della disposta sospensione.

6. Se il contratto è a tempo indeterminato, al lavoratore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui all'articolo 32. C) Normativa

7. Nelle imprese comprese 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 Contratto, 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.

8. 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.

9. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui sopra è inefficace.

10. 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

11. 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 12. 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 13. Ai sensi dell'articolo 1 della Legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice intimato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio, il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segue la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

14. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice 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. 15. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alle norme di legge.

