

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 19–Diritto di Assemblea e bacheche sindacali

1. I lavoratori in somministrazione hanno diritto a riunirsi, durante l’orario di lavoro, per la trattazione di problemi di ordine sindacale presso locali messi a loro disposizione dalle imprese utilizzatrici, dove vengono esercitati i diritti dai dipendenti dell’utilizzatore così come anche previsto dall’art. 36 comma 1 e 2 del D. Lgs 81/2015. A tale scopo le Agenzie si impegnano a formulare preventivamente una richiesta all’impresa utilizzatrice di mettere a disposizione locali aziendali per lo svolgimento della riunione dei lavoratori in somministrazione.

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

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

4. Le assemblee sono comunicate per iscritto alle Agenzie con un preavviso di 3 giorni lavorativi, indicando l’ordine del giorno e i nominativi dei dirigenti sindacali partecipanti.

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

6. Le ore di permesso retribuito per partecipare alle assemblee sono determinate mensilmente, per ogni lavoratore cumulandole nell’anno solare secondo la seguente formula con arrotondamento all’unità superiore:

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

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

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

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

Articolo 22 – Proroghe

(art. 34, comma 2, D.Lgs. 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 al presente CCNL, recante disposizioni in materia di diritto soggettivo alla formazione;

c) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore al termine della procedura per mancanza di occasioni di lavoro di cui al presente CCNL;

d) tipologie di lavoratori individuati dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale finalizzata ad assicurare forme di continuità occupazionale dei lavoratori;

e) lavoratori con disabilità di cui alla legge n. 68/1999 e successive modificazioni.

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

Articolo 26 – Apprendistato

A. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE IN SOMMINISTRAZIONE

1. Definizione

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

La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati, in conformità con quanto previsto dal CCNL dell'utilizzatore ed in applicazione del principio di parità di trattamento di cui all'art. 35, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, dalle norme del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice con riferimento al lavoratore in apprendistato di pari livello alle dirette dipendenze dell'impresa utilizzatrice medesima.

L'eventuale patto di prova potrà essere apposto al momento dell'assunzione secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore. In ogni caso la sua durata non potrà essere superiore a quella prevista dal presente contratto collettivo, 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 Piano formativo deve essere inviato a Formatemp solo qualora preveda percorsi formativi finanziati con le risorse del fondo stesso.

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

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

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

Il piano formativo individuale deve riportare tutto il percorso formativo necessario ai fini dell'attribuzione della prevista qualificazione professionale e deve essere inviato 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 elenco istituito presso Forma.Temp.

Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare, alternativamente, da un'esperienza professionale di durata non inferiore a due anni acquisita in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale o della somministrazione di lavoro o della ricollocazione professionale o dei servizi per l'impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali.

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

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

4. Formazione dell'apprendista

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

a) definisce, prima dell'avvio in missione e di comune intesa con il lavoratore e l'impresa utilizzatrice, il piano formativo individuale che deve essere sottoposto alla relativa verifica di conformità da parte di Formatemp;

b) comunica al lavoratore, prima dell'inizio della missione, il tutor nominato nell'impresa utilizzatrice;

c) svolge, con cadenza semestrale e dandone conseguente comunicazione all'utilizzatore, un colloquio con l'apprendista per verificare l'effettiva attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle sue capacità professionali e personali, le difficoltà incontrate, gli eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato;

d) attesta periodicamente l'effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore al termine del periodo di apprendistato svolto presso di esso, attribuisce specifica qualificazione professionale.

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

L'Agenzia per il lavoro, previo parere favorevole dei tutor, può riconoscere al lavoratore in apprendistato l'acquisizione della qualificazione professionale finale, ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. e) del d. lgs. n. 81/2015 qualora sia stata completata la formazione trasversale ed almeno il 70% del percorso formativo individuato nel piano formativo individuale fermo restando quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Nel caso in cui la percentuale di cui al punto che precede non sia stata raggiunta, nel caso eccezionale di interruzione anticipata di missione dell'apprendista indipendente dalla volontà delle parti stipulanti il contratto di lavoro (quali, ad esempio, chiusure aziendali, ecc.), l'Agenzia, previa intesa sindacale, garantisce il completamento del percorso formativo dell'apprendista attraverso altra missione in apprendistato presso aziende utilizzatrici che applichino anche un diverso CCNL, purché la qualificazione professionale verso cui tende il piano formativo individuale originario sia prevista dal CCNL applicato dall'utilizzatore, e fermo restando la durata inizialmente prevista del percorso formativo.

L'Agenzia è tenuta a comunicare tempestivamente a Forma.Temp i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualificazione. Tale comunicazione deve essere inviata per conoscenza alla CSMT competente per territorio secondo modalità definite successivamente dalle Parti.

5. Durata del periodo di apprendistato

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto di lavoro durante la missione, il periodo di apprendistato si intende prolungato nelle modalità definite dalla disciplina del contratto

collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal D.Lgs. n. 81/2015.

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

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

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

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

6. Obbligo di conferma

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

7. Recesso

L'Agenzia per il lavoro o il lavoratore possono recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, comunicando per iscritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni decorrente dal medesimo termine ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile.

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

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

8. Pareri e monitoraggio territoriale

Forma.Temp, su eventuale proposta delle Parti stipulanti, può integrare i profili formativi previsti dal Repertorio delle Professioni.

Le Commissioni Sindacali Macro Territoriali (CSMT) svolgono un ruolo di informazione, confronto e controllo. Sono tenute ad una costante attività di monitoraggio sulle modalità attuative dei percorsi di apprendistato, in conformità con quanto previsto dai piani formativi individuali.

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

9. Bilateralità

In funzione della contribuzione di cui all'articolo 12 del D.lgs. 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

del presente CCNL relative a: Tutor d'Agenzia, recesso, pareri e monitoraggio territoriale, Bilateralità.

Articolo 27 – Classificazione del personale ed inquadramento

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

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

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

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

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

- **Gruppo A:** comprende i lavoratori con elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi.

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

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

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

Articolo 30 – Trattamento retributivo

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

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

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

12

3. Definizione del divisore orario mensile di turnisti addetti a ciclo continuo

Nel caso di orari di lavoro svolti su turnazioni, in particolare qualora la missione del lavoratore preveda lo svolgimento dell'attività su turnazioni a ciclo continuo o per turnazioni con ciclicità non settimanale dove non è possibile individuare sempre con esattezza l'orario settimanale aziendale (escludendo i regimi di orario multiperiodale, per le quali l'orario settimanale aziendale è variabile per effetto dell'assorbimento completo o parziale di permessi retribuiti previsti dal CCNL dell'impresa utilizzatrice o da accordi integrativi di secondo livello), la determinazione del divisore orario mensile avverrà facendo riferimento all'orario settimanale convenzionale di 40 ore.

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

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

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

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

Retribuzione mensile

Divisore orario mensile

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

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

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

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

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

Retribuzione lorda globale di fatto

----- x 0,0833

Divisore Orario Mensile

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

B) *Maturazione degli istituti*

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

Ore annue spettanti

----- x (ore lavorate + ore dovute*)

Divisore Orario Mensile x 12

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

Retribuzione mensilizzata

Alle ApL è consentito poter applicare, in alternativa al sistema della paga oraria con divisore unico, il metodo della retribuzione mensilizzata (ovvero la modalità di calcolo applicata dall'utilizzatore).

Una volta effettuata, tale scelta di metodo di calcolo diventa definitiva e non opzionabile volta per volta per ogni singolo utilizzatore.

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

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

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

Il criterio generale di calcolo prevede l'utilizzo del divisore giornaliero 26 dell'utilizzatore. Nel caso di frazione di mese, la retribuzione di una giornata di lavoro dovrà essere moltiplicata per il coefficiente 1,2

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

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

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

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

8. Premi di produzione o di risultato

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

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

9. TFR

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

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

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

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

10. Festività

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

Con riferimento al periodo di festività natalizia, qualora una missione di durata di almeno due mesi si concluda nell'arco dei 2 giorni antecedenti il 25 dicembre e venga rinnovata entro i 14 giorni di calendario successivi alla cessazione della missione, al lavoratore in somministrazione, a titolo di miglior favore, vengono retribuite al 100% le festività del 1 e 6 gennaio. Qualora tale missione venga rinnovata e cessata entro il mese di dicembre, al lavoratore in somministrazione, a titolo di miglior favore, vengono retribuite al 50% le festività del 25 e 26 dicembre. In tal caso la eventuale retribuzione di cui al comma precedente, relativa alle festività del 1 e 6 gennaio, si riduce al 50%.

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

a) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre e con successiva missione riattivata entro il 6 o 7 gennaio: in questo caso si ha diritto al pagamento delle festività del 1 e 6 gennaio al 100% e nessun trattamento è dovuto per il 25 o 26 dicembre;

b) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre e con successiva missione riattivata dopo il 26 (ad esempio il 27) ma con cessazione entro il 31 dicembre: in questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e nessun trattamento è dovuto per il 1 e il 6 gennaio;

c) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre, con successiva missione riattivata dopo il 26 (ad esempio il 27) ma con cessazione entro il 31 dicembre e nuova riattivazione di missione entro il 6 o 7 gennaio: in questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e del 1 e 6 gennaio al 50%.

Con esclusione della festività natalizia, in caso di successione di due contratti, dove il primo termina il giorno antecedente una o più festività e il secondo inizia il primo giorno lavorativo successivo alla stessa/e i due contratti, ai soli fini del pagamento di tale o tali festività, si considerano continuativi.

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

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

12. Scatti di anzianità

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

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

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

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

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

- ferie maturate e non godute;
- rol maturati;
- festività soppresse;
- tredicesima e quattordicesima maturate;
- tfr maturato.

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

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

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

17. Ferie

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

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

Ferie Solidali

a. In applicazione dell'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, il lavoratore in somministrazione (cedente) può richiedere all'Agenzia per il lavoro di cedere volontariamente e a titolo gratuito i permessi e le ferie maturati ad altro lavoratore in somministrazione (cessionario) dipendente della medesima agenzia per il

- lavoro e in missione presso il medesimo utilizzatore, nella misura e con le modalità disciplinate di seguito.
- b. Le ore di permesso e di ferie sono cedibili, oltre che al fine di consentire ai lavoratori beneficiari di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, anche per ulteriori situazioni di grave necessità inerenti allo stato di salute del lavoratore cessionario o di altri componenti del suo nucleo familiare.
 - c. Sono cedibili solidalmente le sole giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali fruibili obbligatoriamente ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003, nonché le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui alla Legge n. 937/77, nonché le ore di permesso contrattualmente previste.
 - d. Le ore di permesso/ferie sono cedute al loro valore nominale (dato quantitativo: numero di giornate o ore).
 - e. Il lavoratore in somministrazione cessionario può usufruire delle ferie solidali solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse ad esso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, e previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure in questione.
 - f. Le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del cessionario fino al perdurare delle necessità di cui alla lettera b. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del cessionario, le giornate tornano nella disponibilità di ciascun lavoratore cedente in misura proporzionale rispetto alla quantità equivalente delle ore cedute.
 - g. La richiesta all'agenzia per il lavoro di attivazione dell'istituto delle ferie solidali può essere presentata dal lavoratore somministrato cessionario, da un gruppo di lavoratori cedenti o, se presenti, dalle RSU/RSA dei lavoratori somministrati.
 - h. Fermi restando i principi generali che precedono, la disciplina relativa alle modalità di fruizione dell'istituto delle ferie solidali è demandata alla contrattazione aziendale o alla regolamentazione aziendale dell'agenzia.
 - i. L'istituto delle ferie solidali ha carattere sperimentale e una durata pari al periodo di vigenza del presente CCNL.

Articolo 32 – Disponibilità

1. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano la loro attività presso aziende utilizzatrici, sono a disposizione dell'Agenzia e hanno diritto a percepire una indennità di disponibilità di 800 euro mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensiva del Tfr, erogata direttamente dall'Agenzia.
2. L'indennità è divisibile in quote orarie ed è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa, anche presso l'ApL, di durata inferiore al mese. In tale ipotesi l'indennità deve essere corrisposta in ratei per ogni giornata di disponibilità comprese le festività.
3. Qualora il lavoratore a seguito dell'attività prestata nel mese percepisca una retribuzione lorda inferiore all'importo mensile lordo stabilito a titolo di indennità di disponibilità, quest'ultima è corrisposta fino a concorrenza della stessa.
In caso di assunzione part-time, l'indennità di disponibilità deve essere riparametrata in funzione dell'orario ridotto previsto nel contratto al momento dell'assunzione e comunque non può essere inferiore a 400 euro (ovvero al 50% dell'indennità di disponibilità piena). Al lavoratore deve essere esplicitato con chiarezza il periodo di disponibilità part-time.
Ai fini della riparametrazione si prevedono 2 ipotesi:
 - a) qualora il contratto di assunzione preveda un orario superiore a quello effettivamente svolto l'indennità deve essere comunque riferita all'orario previsto nel contratto di assunzione;
 - b) qualora il contratto di assunzione preveda un orario part time inferiore a quello effettivamente svolto, l'indennità deve essere riparametrata in relazione alla media dell'orario di lavoro svolto negli ultimi 12 mesi.
4. I periodi trascorsi in disponibilità non sono utili ai fini della maturazione dei seguenti istituti: ferie, riposi, riduzioni di orario, tredicesima e quattordicesima mensilità.
Nella eventualità di mancato completamento della missione il lavoratore torna nella condizione di disponibilità fino a un nuovo successivo incarico.

5. 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, anche non consecutivi, con sospensione dei corrispettivi obblighi di reperibilità e di corresponsione della relativa indennità, nonché delle tempistiche previste dalla procedura di cui all'art. 25 del presente CCNL.

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.

Articolo 36 – Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato

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

1) Fino a cinque anni di servizio compiuto:

Gruppo A: 60 giorni di calendario;

Gruppo B: 30 giorni di calendario;

Gruppo C: 20 giorni di calendario.

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

Gruppo A: 90 giorni di calendario;

Gruppo B: 45 giorni di calendario;

Gruppo C: 30 giorni di calendario.

3) Oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Gruppo A: 120 giorni di calendario;

Gruppo B: 60 giorni di calendario;

Gruppo C: 45 giorni di calendario.

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

Articolo 41–Malattia del lavoratore

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

- 100% della normale retribuzione giornaliera netta per i primi tre giorni di malattia;

- 75% della normale retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;

- 100% dal 21° giorno in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

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

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

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

6. Il ritardato invio del certificato medico (protocollo) e/o l'impossibilità di effettuare tempestivamente la

visita medica di controllo, per cause addebitabili al lavoratore, comportano, salvo comprovati casi di impedimento da parte del lavoratore ad attenersi ai termini previsti, la riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'Inps.

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

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

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

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

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

a) che siano esibiti dal lavoratore i regolari certificati medici;

b) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa senza retribuzione».

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

11. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento.

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

13. Il lavoratore entro il secondo giorno di calendario, deve consegnare o far pervenire alla ApL il numero di protocollo (certificato medico) attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa.

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

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

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

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

Articolo 43 – Comunicazione della malattia o infortunio non sul lavoro

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

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

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

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