

Per i periodi di malattia e nei limiti di scadenza del contratto è liquidato un trattamento economico così determinato:

- 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.

b) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato

Sono previsti gli stessi trattamenti economici stabiliti al precedente punto a) per i periodi di malattia intervenuta nel corso della missione.

2. Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perdurando la malattia, il lavoratore 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'Agenzia unitamente alle integrazioni previste nei commi precedenti.

#### Art. 33 – Perdita del trattamento economico di malattia

1. Il ritardato invio del certificato medico 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.

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

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

#### Art. 34 – Periodo di comporta

1. 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.

2. 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».

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

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

#### Art. 35 – Obblighi del lavoratore in caso di malattia

1. Il lavoratore, non oltre il terzo giorno di calendario, deve consegnare o far pervenire alla Agenzia di Somministrazione il certificato medico, anticipandolo anche per mezzo fax con obbligo di presentazione del certificato originale in un momento successivo, attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa.

2. 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.

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

4. 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.

5. Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul

lavoro, deve essere tempestivamente comunicato alla ApL.

**Art. 36 – Infortunio**

1. Le ApL sono tenute ad assicurare presso l'Inail, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

**Art. 37 – Trattamento economico di infortunio**

1. Ai sensi dell'art. 73, Dpr 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.
2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.
3. In presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di infortunio le indennità Inail vengono anticipate dall'Agenzia.
4. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

**Art. 38 – Prestazioni integrative in caso di malattia e infortunio**

Per i lavoratori in somministrazione, nei casi di malattia o infortunio, sono previsti trattamenti integrativi a carico della bilateralità secondo l'allegato 2 al contratto.

**Art. 39 – Normativa in caso di 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 alla 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.
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'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci 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.

**Art. 40 – Interruzione della missione**

1. Nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza prefissata per cause diverse da mancato superamento del periodo di prova o da sopravvenienza di giusta causa di recesso, fermo restando la corresponsione integrale del trattamento economico originariamente previsto, l'ApL può sottoporre al lavoratore le seguenti ipotesi:
  - a) essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente Contratto, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le Oo.Ss. stipulanti il presente Contratto, presso la medesima impresa fornitrice;
  - b) partecipare a interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali in ambito territoriale come definito dall'art. 14.

**Art. 41 – Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti**

Al fine di consentire il trasferimento di informazioni utili a permettere un corretto e proficuo

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

**Art. 42 – Proroghe**

1. La materia delle proroghe è di esclusiva competenza del presente Contratto Collettivo. Con riferimento al dettato previsto all'art. 22, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs 276/03, il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per 6 volte nell'arco di 36 mesi. Il periodo temporale dei 36 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione, fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione.
2. Qualora, nell'ambito della medesima somministrazione del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice, vengono utilizzate al massimo due proroghe nell'arco dei primi 24 mesi comprensivi del periodo iniziale, le proroghe residue, in deroga a quanto previsto al comma precedente, potranno prevedere il raggiungimento di una durata complessiva del contratto fino a 42 mesi.
3. Il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore e, ai soli fini probatori, deve essere formalizzato con atto scritto. Le proroghe sono da intendersi continuative, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro.
4. Resta inteso che, nei casi di somministrazione per la sostituzione di lavoratori assenti, il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato le assenze.

**Art. 43 – Trasformazione del contratto a tempo indeterminato**

1. Qualora l'assunzione a tempo indeterminato avvenga *ab initio* o nell'arco dei primi 21 mesi di lavoro, alle APL sarà riconosciuto un contributo pari ad 1/3 dell'indennità di disponibilità per 3 mesi in ragione di anno e fino alla concorrenza dei 42 mesi di anzianità previsti nel successivo punto 2.  
Per tali incentivi saranno utilizzate le risorse provenienti dai residui della gestione Ebitemp. A titolo di ulteriore incentivo, quota parte della contribuzione attualmente destinata al fondo di sostegno al reddito, istituito presso EBIREF, sarà utilizzata per la formazione professionale.
2. Il lavoratore assunto con contratto di somministrazione a tempo determinato ha diritto ad essere assunto con un nuovo contratto a tempo indeterminato dalla Agenzia di Somministrazione qualora abbia prestato attività lavorativa anche presso diverse imprese utilizzatrici, in esecuzione di due o più contratti di lavoro in somministrazione stipulati con la medesima Agenzia, per un periodo complessivo pari a 42 mesi anche non consecutivi.
3. Ai fini del computo dei 42 mesi, di cui al primo comma, sono considerati utili:
  - a) i periodi di infortunio coperti da prestazioni Ebitemp e dallo stesso certificati;
  - b) i periodi di congedo obbligatorio per maternità, fino ad un massimo di 5 mesi, anche nel caso di cessazione del contratto di lavoro durante tale periodo;
  - c) il periodo di formazione propedeutico all'avvio in missione;
  - d) tutti i periodi di non lavoro tra una missione e l'altra con le stesse mansioni presso lo stesso utilizzatore, fino ad un massimo di 40 giorni, in occasione di periodi coincidenti con i periodi convenzionali di ferie o festività;
  - e) il periodo di formazione per aggiornamento professionale, riqualificazione o reinserimento a seguito della impossibilità di avviamento al lavoro conseguente alla richiesta di precedenza in caso di maternità.

CCNL LAVORATORI SOMMINISTRATI  
A SEGUITO DELL'IPOTESI DI ACCORDO DEL 16 MAGGIO 2008

Ai soli fini di tale computo i mesi si intendono composti ognuno di 30 giorni.

4. Nel caso in cui il lavoratore presti attività di lavoro in favore della stessa Agenzia di Somministrazione, in esecuzione di un unico contratto di somministrazione eventualmente prorogato con la stessa impresa utilizzatrice, il periodo di 42 mesi, di cui al primo comma, è ridotto a 36 mesi.

5. La disposizione di cui al quarto comma si applica anche nel caso in cui il lavoratore presti attività di lavoro in favore della stessa Agenzia, in esecuzione di diversi contratti di somministrazione con la stessa impresa utilizzatrice, ove i contratti siano rinnovati senza interruzione tra l'uno e l'altro e prevedano le stesse mansioni.

6. Norma transitoria

In fase di prima applicazione saranno riconosciuti utili, ai fini del computo delle anzianità di servizio necessarie per la trasformazione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro svolti presso la medesima agenzia sino a un massimo di 6 mesi, negli ultimi 12 antecedenti la data di entrata in vigore del Ccnl.

7. Allo scadere dei 36 o 42 mesi come sopra definiti la ApL propone al lavoratore la stipula del contratto di lavoro a tempo indeterminato recapitando tale proposta per raccomandata R/R all'ultimo domicilio conosciuto nel caso di impossibilità di consegna *brevi manu* in modo tempestivo e comunque non oltre i 15 giorni. La mancata accettazione della proposta di assunzione da parte del lavoratore, nell'arco dei 30 giorni dalla pervenuta comunicazione, comporta la decadenza dal diritto alla nuova assunzione a tempo indeterminato.

In caso di mancata comunicazione da parte della ApL, al lavoratore che eserciti il suo diritto alla trasformazione nel nuovo contratto a tempo indeterminato nell'arco dei 90 giorni successivi alla scadenza dei termini, il contratto a tempo indeterminato è attivato a far data dal giorno successivo alla scadenza dei 36 o 42 mesi, con diritto alla erogazione della indennità di disponibilità per il periodo intercorso qualora non lavorato.

Il rifiuto dell'assunzione da parte del lavoratore comporta la decadenza del diritto stesso.

8. Ove tra un contratto di lavoro ed il successivo con la stessa Agenzia di Somministrazione intercorra un periodo di non lavoro pari a 12 mesi continuativi, ed il lavoratore abbia rifiutato una proposta di lavoro congrua, i periodi di lavoro già maturati, utili al computo di cui ai commi che precedono, sono azzerati e il computo successivo ripartirà con il nuovo contratto.

9. Ai fini del precedente comma le parti concordano che per proposta congrua si intende l'offerta di lavoro che sia professionalmente equivalente ovvero, in mancanza di tale requisito, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, rispetto ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia relativa ad un inquadramento in un livello retributivo non inferiore al 10 o 15% rispetto alla media relativa ai tre migliori trattamenti retributivi percepiti nelle missioni svolte nei 12 mesi precedenti, e che sia in un luogo distante non più di 50 Km o comunque raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici dalla residenza del lavoratore.

10. Il lavoratore, entro 30 giorni dall'offerta di lavoro da parte dell'Agenzia, può richiedere l'accertamento della congruità della proposta alla Commissione Sindacale Territoriale.

11. In caso di assunzione da parte dell'Agenzia di Somministrazione, ai sensi dei commi che precedono, il lavoratore non potrà essere licenziato per un periodo di 12 mesi successivi all'assunzione stessa, salvo il caso in cui il lavoratore rifiuti la proposta di una missione congrua.

come definita nel precedente comma 9.

In ogni caso il lavoratore potrà essere licenziato ove ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo.

#### **Art. 44 – Norme disciplinari**

1. Il lavoratore temporaneo è tenuto a rispettare le disposizioni previste dai contratti collettivi e dai regolamenti delle imprese utilizzatrici, a norma dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dal comma 1 dell'art. 4 della Legge 196/97.
2. L'impresa fornitrice provvede inoltre ad affiggere nei locali della sede e degli uffici periferici, copia del presente Ccnl, in modo da consentire ai lavoratori temporanei di prendere conoscenza delle norme disciplinari specifiche delle aziende fornitrici.
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 da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi 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.
8. In caso di addebiti di particolare gravità, che possono prefigurare il licenziamento per giusta causa, l'impresa di fornitura 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.

#### **Art. 45 – Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato**

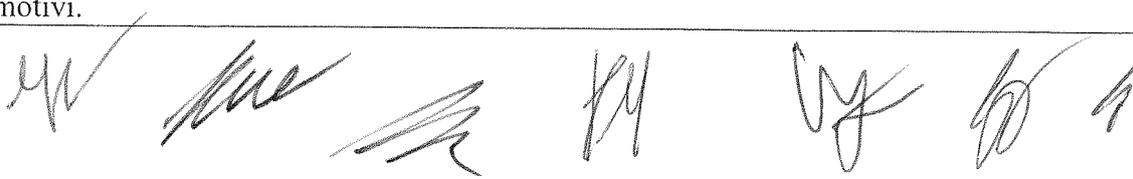
a) Recesso ex art. 2118

1. Ai sensi dell'art. 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 comportamento 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 all'art. 33 del presente Ccnl.

b) Recesso ex art. 2119 c.c.

2. Ai sensi dell'art. 2119, c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato o, senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

3. La comunicazione deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.



4. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano fra le cause di cui alla precedente lettera b) del presente articolo:

- la recidiva nella non osservanza dell'obbligo di cui al quarto capoverso dell'art. 31;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocumento 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'impresa fornitrice/ 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. La società di fornitura 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'art. 31, 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'art. 29.

c) Normativa

7. Nelle imprese comprese nelle sfere di applicazione della Legge 15 luglio 1966, n. 604, dall'art. 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 (art. 2119 c.c. e lettera b) del presente Contratto) o per «giustificato motivo con preavviso», intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, 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 per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per «giustificato motivo con preavviso» il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto a indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

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'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nell'art. 31 del presente Ccnl, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali delle imprese fornitrici 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 sesso, 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'art. 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 segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

CCNL LAVORATORI SOMMINISTRATI  
A SEGUITO DELL'IPOTESI DI ACCORDO DEL 16 MAGGIO 2008

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'art. 2 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: 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.

**Art. 46 – Diffusione del contratto**

Le parti convengono che copia del contratto sarà fornita a ogni lavoratore in carica e successivamente a ogni lavoratore nella prima missione. A tal fine si procederà alla stampa periodica dello stesso con i relativi costi a carico della bilateralità.

**Art. 47 – Decorrenza e durata**

Il presente Ccnl entra in vigore il \_\_\_\_\_ e ha validità quadriennale.  
Resta ferma la piena validità del presente Contratto fino al successivo rinnovo.

Lettera di scambio

Le Agenzie che utilizzano la mensilizzazione per problemi organizzativi possono continuare ad applicarla a condizione che venga garantito il trattamento di pari condizione economica prevista dall'art. 26 del CCNL.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti, al fine di assicurare l'effettiva ed immediata attuazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 32 e comma 3 dell'articolo 37 del presente contratto, concordano di affidare ad una commissione congiunta il compito di prendere contatti con l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e con l'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro, al fine di concordare una procedura idonea a consentire l'anticipazione delle indennità previste dalle norme di legge secondo le modalità stabilite nei citati articoli 23 e 26.

Iva Sunda

Giulia Negli

Kimelli Mattia

Roberto Celli

Spezzano

Roberto

Caravano

Luca

27  
Alessandro

ALLEGATO 1

MODELLO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI PER L'INTEGRITA' E LA SALUTE DEI LAVORATORI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE

Contratto di Somministrazione Lavoro \_\_\_\_\_ (di cui il presente modello fa parte integrante)

Impresa Utilizzatrice: \_\_\_\_\_

Mansione richiesta: \_\_\_\_\_ Qualifica: \_\_\_\_\_

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

Impresa di Somministrazione

Impresa Utilizzatrice

2) L'Impresa Utilizzatrice dichiara di avere effettuato, in data ....., la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni e che da tale documento si evince che la mansioni richieste comportano:

a) sorveglianza medica speciale da espletarsi con visite mediche a carico dell'Impresa Utilizzatrice, con la seguente periodicità:

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

Semestrale;

Annuale;

Altra periodicità.

b) rischi specifici quali:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

che sono stati adottati i seguenti accorgimenti tecnici per evitarli:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

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

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ALLEGATO 1

- 5) Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il Sig. ....
- 6) Il Responsabile Servizio di Protezione e Prevenzione è il Sig. ....
- 7) Il Medico competente (ove possibile) è il Dr. ....

L'Azienda Utilizzatrice

Data, .....

.....

Al Lavoratore: .....

Per presa visione

.....



## ALLEGATO 2 PRESTAZIONI

### PREMESSA

Le prestazioni sono erogate da EBITEMP in favore dei lavoratori in somministrazione.  
La relativa modulistica sarà disponibile presso le sedi delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, delle ApL nonché sul sito di EBITEMP.

### MATERNITA'

Alle lavoratrici in gravidanza viene riconosciuta una indennità una tantum di 1400 euro, erogata da EBITEMP secondo quanto previsto e disciplinato nell'articolo 12 del presente Ccnl, a fronte della presentazione della relativa documentazione e qualora alle stesse non spetti l'indennità Inps relativa alla maternità obbligatoria.

Alle lavoratrici madri in costanza di una missione pari o superiore a sette giorni e con un'anzianità di almeno 3 mesi, è riconosciuto inoltre, a carico di EBITEMP, un contributo di 80 euro mensili per le spese di asilo nido fino al terzo anno di età del bambino.

### SOSTEGNO AL REDDITO

Ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato che risultino disoccupati da almeno 45 giorni e che comunque abbiano lavorato almeno 6 mesi nell'arco degli ultimi 12 viene riconosciuto, un contributo una tantum a titolo di sostegno al reddito d'importo pari ad una indennità di disponibilità. I lavoratori che si trovino nelle predette condizioni possono presentare, entro 45 giorni dalla maturazione dei requisiti, la domanda per l'indennità ad EBITEMP allegando la certificazione dello stato di disoccupazione, rilasciata dal Centro per l'Impiego, nonché la documentazione relativa ai rapporti di lavoro.

### MOBILITÀ TERRITORIALE

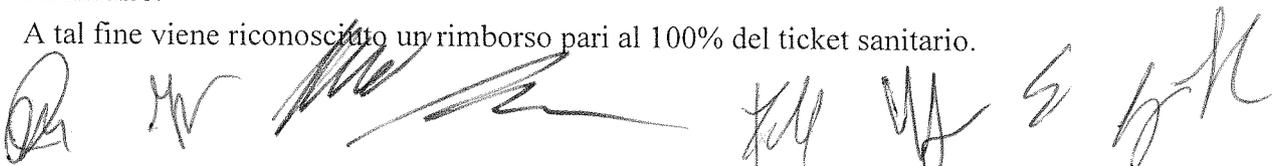
In caso di trasferimento del lavoratore per esigenze connesse alla attività lavorativa è previsto un contributo una tantum per la mobilità territoriale, fino ad un massimo di 700 euro a carico di EBITEMP, qualora sia riconosciuto dalla ApL un contributo pari ad almeno il doppio di quello previsto. Tale contributo viene riconosciuto anche nelle ipotesi di trasferimento del lavoratore in disponibilità. Qualora il trasferimento avvenga a fronte di una assunzione a tempo indeterminato viene riconosciuto un contributo una tantum fino ad un massimo di 1000 euro, con le stesse modalità di cui in precedenza.

### TUTELA SANITARIA

Ebitemp riconosce rimborsi e sussidi per far fronte alle spese sanitarie sostenute dai lavoratori, dai figli e dal coniuge fiscalmente a carico.

Tale prestazione viene erogata in costanza di missione nonché per i 120 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, nel caso in cui la missione sia superiore a 30 giorni o nel caso in cui sia superiore a 30 giorni la durata complessiva delle missioni svolte nell'arco di 120 giorni di calendario.

A tal fine viene riconosciuto un rimborso pari al 100% del ticket sanitario.



Viene riconosciuto, a fronte di uno specifico prontuario e del regolamento, un rimborso delle spese per grandi interventi chirurgici nonché per cure odontoiatriche e protesi.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO AGGIUNTIVO PER INFORTUNI SUL LAVORO**

EBITEMP riconosce ai lavoratori in somministrazione, in caso di infortunio sul lavoro, un'indennità:

- per invalidità temporanea, conseguente a infortunio, che prosegua oltre la scadenza della missione con una diaria giornaliera di 35 euro, erogata fino alla intervenuta guarigione e, comunque, non oltre un periodo massimo di 180 giorni;
- per invalidità permanente grave, conseguente a infortunio, pari o superiore al 60% con una somma pari a 50.000; la prestazione è erogata anche per invalidità permanenti, conseguenti a infortunio, dal 1% al 59% in misura proporzionalmente ridotta con la formula  $50000/60$  moltiplicato i punti percentuali di invalidità;
- per morte con una indennità pari a 50.000 euro.

La prestazione deve essere richiesta dal lavoratore infortunato inoltrando ad Ebitemp la domanda su un apposito modulo. L'Ente bilaterale, dopo aver ricevuto la richiesta, trasmette al lavoratore i moduli da inviare, con raccomandata r/r, debitamente compilati e corredati della documentazione richiesta. Nei casi di morte l'indennità verrà erogata agli aventi diritto individuati ad insindacabile giudizio del CdA di EBITEMP.

### **ACCESSO AL CREDITO**

Il Fondo di Garanzia costituito per l'accesso al credito assicura prestazioni per i lavoratori in somministrazione, secondo le seguenti modalità.

Nel credito al consumo, relativo ai prestiti da 1.000 a 4.000 euro, s'individuano tre fasce:

- per i prestiti fino a 1.000 euro non sarà tenuta in considerazione la motivazione comunque richiesta: resta necessaria per la prestazione una missione di almeno 30 giorni e una compatibilità economica (valutazione in funzione della retribuzione);
- per i prestiti da 1.000 a 2.500 euro la commissione valuterà la motivazione: anche in questo caso è richiesta una missione di almeno 30 giorni e una compatibilità economica;
- i prestiti oltre i 2.500 e fino a 4.000 euro sono riconosciuti ai soli lavoratori che hanno già estinto un prestito di almeno 1.000 euro concesso da Ebitemp. La commissione valuterà la motivazione: è sempre richiesta una missione di almeno 30 giorni e una compatibilità economica.

Per i c.d. prestiti di carattere sociale, ovvero quelli tra i 4.000 e i 10.000 euro, si ritiene debbano essere valutate le motivazioni che rispondano ad un'esigenza sociale dei lavoratori, ad esempio:

- cauzione sull'affitto della casa
- spese notarili nel caso di acquisto dell'abitazione principale
- costi di inserimento sociale per i lavoratori immigrati
- spese sanitarie

Il prestito verrà riconosciuto a tutti i lavoratori che abbiano già estinto un precedente prestito all'Ente: la commissione valuterà la motivazione ed è necessaria una missione residua di almeno quattro mesi e una compatibilità economica. Al lavoratore è richiesta altresì la presentazione della dichiarazione dei redditi, un conto corrente e la restituzione del prestito tramite Rid.

La rateizzazione, di norma, potrà arrivare fino ad un massimo di 42 mesi. In considerazione della natura temporanea del lavoro in somministrazione, nella eventualità in cui il lavoratore dimostri oggettive difficoltà nella restituzione delle rate in determinati periodi di non lavoro, la commissione potrà valutare in tali periodi la sospensione dal pagamento delle rate fino ad un massimo di 6 mesi. I lavoratori temporanei, interessati a ottenere un finanziamento, devono presentare una istanza indirizzata a Ebitemp e ogni ulteriore documentazione richiesta dall'Ente.

Le singole domande di finanziamento presentate dai lavoratori in somministrazione saranno esaminate dalla Commissione Prestazioni.

La commissione prestazioni, nei limiti di capienza del Fondo, deciderà sulle richieste di finanziamento prendendo in considerazione in via preventiva l'ordine di presentazione delle domande e l'anzianità di servizio.

L'entità del finanziamento verrà decisa dalla commissione paritetica con giudizio insindacabile formulato per iscritto.

La rateizzazione può, a giudizio della commissione, eccedere i nove mesi la missione.

### ALLEGATO 3

## ACCORDO QUADRO SULLE POLITICHE FORMATIVE PER I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Le parti, con l'obiettivo comune di sviluppare la qualificazione produttiva ed occupazionale del settore, individuano il quadro delle politiche formative della categoria delle Agenzie per il Lavoro ed in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente.

Le parti si danno atto che il Fondo per la formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo è destinato a finanziare iniziative formative mirate all'adeguamento ed all'elevazione della preparazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo al fine di accrescerne le opportunità occupazionali e le capacità di adattamento ai contesti produttivi ed organizzativi delle imprese utilizzatrici, anche con processi e metodologie innovativi da attuarsi in raccordo con le iniziative formative regionali.

Le iniziative di formazione da attuare con le risorse del Fondo di cui all'art.12 D.leg.vo 276/2003 dovranno realizzarsi coerentemente agli obiettivi così definiti secondo i seguenti modelli.

#### A) FORMAZIONE DI BASE

I contenuti di questa formazione riguarderanno la disciplina del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed antinfortunistica, i modelli operativi per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Attraverso l'Ente Bilaterale saranno definiti percorsi standardizzati per l'attuazione di tali iniziative.

#### B) FORMAZIONE "ON THE JOB"

Questa è essenzialmente mirata 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 attraverso:

- a) interventi presso l'azienda utilizzatrice da realizzarsi con l'affiancamento di un tutor;
- b) 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 CONTINUA

Questa comprende le iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro e fa riferimento a modelli che permettano la realizzazione di obiettivi quali l'anticipazione dei bisogni, la riqualificazione, l'aggiornamento e l'adattamento professionale.

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. A

tal fine, oltre all'acquisizione delle competenze aggiuntive e a carattere specialistico sopra indicate, è necessario che i destinatari della formazione in oggetto acquisiscano competenze di carattere trasversale, che sono essenziali al fine di produrre un comportamento professionale in grado di trasformare un sapere tecnico in una prestazione efficace.

Questa comprende le iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo e fa riferimento a modelli che permettano la realizzazione di obiettivi quali l'anticipazione dei bisogni, la riqualificazione, l'aggiornamento e l'adattamento professionale.

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. A tal fine, oltre all'acquisizione delle competenze aggiuntive e a carattere specialistico sopra indicate, è necessario che i destinatari della formazione in oggetto acquisiscano competenze di carattere trasversale, che sono essenziali al fine di produrre un comportamento professionale in grado di trasformare un sapere tecnico in una prestazione lavorativa efficace.

I destinatari di tali iniziative sono i lavoratori assunti a tempo determinato ed aventi i requisiti di seguito riportati.

- I lavoratori in missione, che abbiano maturato almeno due mesi di lavoro negli ultimi dodici hanno diritto a chiedere un periodo di Congedo Retribuito per la Formazione per partecipare al corso formativo. Nel periodo di congedo al lavoratore è garantita la retribuzione e la contribuzione previdenziale a carico della bilateralità.
- I lavoratori in missione che vogliono partecipare ad un corso formativo al di fuori dell'orario di lavoro e nel limite dell'orario massimo previsto dal Ccnl.
- I lavoratori in attesa di missione, che abbiano lavorato almeno 30 giorni nell'ultimo anno e che siano disoccupati da almeno 45 giorni.
- I lavoratori in attesa di missione, che abbiano lavorato almeno 6 mesi e che siano disoccupati da almeno 45 giorni. A questi lavoratori, per la durata dell'intervento formativo viene riconosciuto il sostegno al reddito nonché la copertura della contribuzione previdenziale.
- Lavoratori che a seguito d'infortunio, accorso durante la missione di lavoro, presentino riduzioni di capacità lavorativa per le quali occorre una formazione riqualificante al fine di un reinserimento lavorativo.

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

- Lavoratrici madri che alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria non abbiano una missione attiva, per il rafforzamento dell'occupabilità semprechè abbiano maturato almeno 30 giorni di lavoro nell'ultimo anno.

I fondi per il finanziamento di dette iniziative avverrà attraverso le risorse destinate alla formazione continua con la modalità del voucher. Tali risorse verranno messe a disposizione fino ad esaurimento conseguente alla presentazione delle domande.

Il voucher formativo è un "bonus" che permette ai lavoratori di disporre di un finanziamento per accedere ad un corso formativo da loro individuato. La domanda di finanziamento dovrà essere indirizzata a Formatemp, attraverso un progetto personale, anche per il tramite delle parti sociali, e dovrà essere congruente con il proprio percorso formativo professionale e/o con i proprio obiettivi lavorativi. Il fondo oltre a valutare le domande che perverranno dai lavoratori, svolgerà compiti di assistenza ed orientamento ai singoli, nonché le azioni di monitoraggio sugli esiti formativi.

#### Obiettivi:

I voucher formativi garantiscono occasioni formative di accrescimento e aggiornamento delle professionalità o di riqualificazione professionale

#### Durata:

I corsi avranno, di norma, una durata massima di 250 ore.

#### Enti Formativi:

I corsi potranno esser realizzati dagli enti accreditati da Formatemp, dagli enti accreditati dalle Regioni, nonché da tutti coloro che il Fondo, a fronte di una specifica richiesta del lavoratore, riterrà idonei. I lavoratori in missione non possono accedere al catalogo formativo dell'ApL di cui sono dipendenti.

### D) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Questa comprende le iniziative di Formazione Professionale 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 imprese di fornitura 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 nella esecuzione a docenti di espressione dei sindacati dei lavoratori e dovranno essere debitamente certificate dalle strutture formative a ciò proposte.



## ALLEGATO 5

### ACCORDO QUADRO PER LE MISURE DI INTEGRAZIONE AL REDDITO E PER LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE CON CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Preso atto dell'articolo 12, comma 2, del D.Lgs 10 settembre 2003 n. 276, le parti convengono quanto segue per il Fondo per l'integrazione al reddito e per la formazione professionale (EBIREF) dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

#### INIZIATIVE DI INTEGRAZIONE AL REDDITO

Al fine di salvaguardare il più possibile i rapporti di lavoro nel caso in cui l'Agenzia per il Lavoro non possa più mantenere alle proprie dipendenze il lavoratore assunto a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro, si concordano interventi di politica attiva finalizzati a favorire nuove opportunità di lavoro.

Considerata la norma contrattuale che prevede che ai lavoratori nel corso di tali interventi di durata pari a 6 mesi, prolungati a 7 per i lavoratori con più di 50 anni, venga erogata l'indennità di disponibilità nella misura disposta dal CCNL, l'ente provvederà al rimborso degli oneri sostenuti dalle Agenzie per l'erogazione della indennità medesima nella misura e secondo le modalità previste nell'articolo 23, comma 5, del presente CCNL.

#### PERCORSI DI QUALIFICAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

##### Formazione continua

Il fondo, con apposito regolamento e nell'ambito delle disponibilità economiche dello stesso promuove e finanzia interventi formativi volti al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per l'acquisizione, da parte degli stessi, di competenze aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione.

Promuove e finanzia altresì interventi formativi volti all'acquisizione di nuove qualificazioni professionali per adeguarle ai cambiamenti dei processi produttivi nei luoghi di lavoro.

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 questo potrebbe determinare nella stabilità occupazionale.

##### Formazione professionale

Al fine di promuovere interventi di politica attiva volti al reinserimento dei lavoratori coinvolti da procedure di integrazione al reddito e/o licenziamento, il Fondo finanzia interventi formativi promossi congiuntamente dalle APL e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Tali progetti formativi finalizzati alla riconversione professionale in vista di possibili sbocchi occupazionali potranno realizzarsi sia nel corso che successivamente al periodo coperto da integrazione al reddito.



## ALLEGATO 5

### Borsa lavoro

Al fine di ottimizzare gli interventi e le azioni all'interno del Fondo è costituita una Borsa Lavoro di settore delle Agenzie per il Lavoro, con lo scopo di verificare tutte le possibilità di reimpiego dei lavoratori coinvolti da licenziamenti.

Tale Borsa lavoro assicurerà il monitoraggio dell'andamento del mercato occupazionale del settore avendo come riferimento i fabbisogni formativi e le opportunità occupazionali, sia per indirizzare progetti formativi di aggiornamento o riqualificazione professionale e sia per il reinserimento al lavoro dei lavoratori coinvolti dalle azioni del fondo, trasmettendo i profili presso tutte le Agenzie associate.



A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including cursive and block letters, and are positioned in a loose, non-organized manner.

## ALLEGATO 6

### E.BI.TEMP

#### Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo

#### REGOLAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

1 - Il presente Regolamento disciplina il funzionamento delle Commissioni paritetiche previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria.

2 - Le Commissioni sono composte da sei membri, che durano in carica quattro anni, tre designati dalle Organizzazioni sindacali e tre designati dalle Organizzazioni datoriali. Oltre ai sei titolari, sono designati sei supplenti, con uguali modalità. Le stesse Organizzazioni possono sostituire i propri membri anche prima della scadenza del quadriennio.

3 - Le Commissioni si riuniscono con periodicità almeno mensile presso la sede di E.BI.TEMP.

4 - Per la validità delle riunioni, è necessaria la presenza di almeno quattro dei suoi componenti.

5- Le Parti indicano tra i componenti delle Commissioni un coordinatore, che resta in carica per il periodo di vigenza delle stesse. Il coordinatore ha la responsabilità di convocare la Commissione almeno 5 giorni prima di quello fissato per le riunioni, avvalendosi del supporto di segreteria, e di redigere i verbali dei lavori.

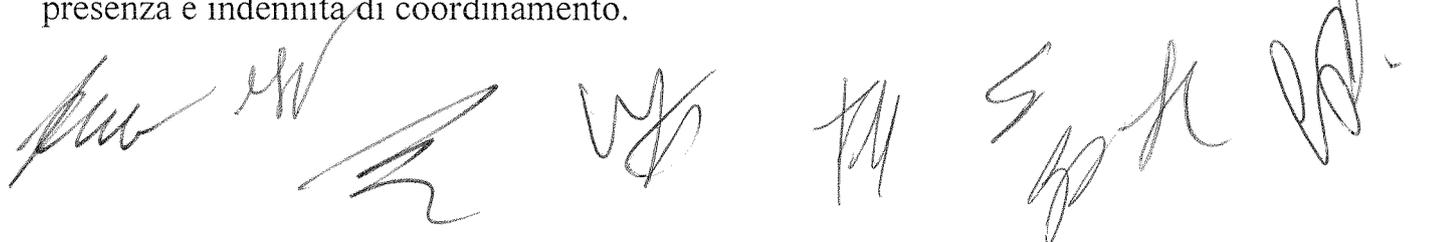
6- Le funzioni di segreteria delle Commissioni sono svolte da personale dipendente di Ebitemp, allo scopo individuato e assegnato.

7- La Commissione può comunque essere convocata quando ne facciano richiesta almeno tre dei suoi componenti. In caso di impedimento ad essere presente, il componente della Commissione deve preavvisare la segreteria almeno 24 ore prima.

8- Quando la Commissione lo ritiene opportuno, può invitare ai propri lavori la Presidenza di E.BI.TEMP o, nel caso dell'Osservatorio Nazionale, le Presidenze di E.BI.TEMP e FORMA.TEMP.

9- Ai componenti delle Commissioni è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per partecipare alle riunioni. A tal fine, gli originali delle ricevute delle spese vanno consegnati all'Amministrazione dell'Ente.

10- Ai componenti e ai coordinatori delle Commissioni, sono riconosciuti gettoni di presenza e indennità di coordinamento.



**ALLEGATO 7**  
**Norme sulla rappresentanza sindacale**

***Rappresentanza sindacale in azienda***

Le parti al fine di consentire le azioni di tutela dei lavoratori temporanei, in considerazione di quanto previsto nell'art. 16 del presente Ccnl, convengono sulla istituzione di un sistema di rappresentanza sindacale unitaria diretta dei lavoratori.

Stante la particolarità della tipologia contrattuale si conviene che:

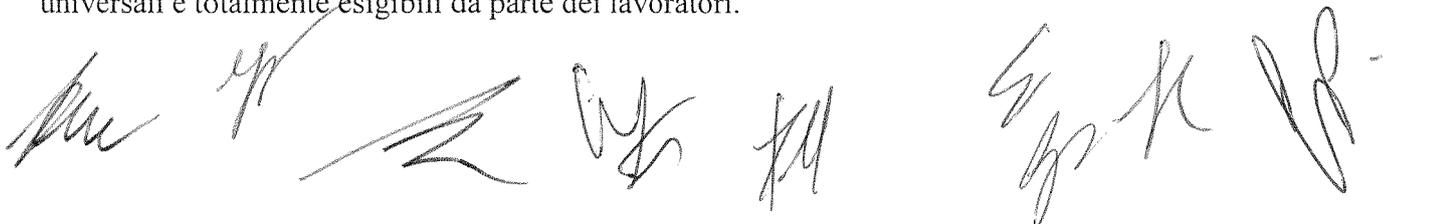
- le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie possono indire elezioni nelle aziende utilizzatrici che impiegano, per più di tre mesi, almeno 20 lavoratori anche se dipendenti da Agenzie di somministrazione diverse;
- nelle aziende utilizzatrici si elegge 1 rappresentante ogni 20 unità in missione;
- l'elezione dei rappresentanti avviene su liste presentate dalle singole organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Ccnl. I rappresentanti vengono assegnati sulla base dei voti riportati dalle singole liste. Risultano eletti i candidati che all'interno delle singole liste riportano il maggiore numero di preferenze;
- è, comunque, possibile presentare liste unitarie qualora le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Ccnl ne ravvisino l'opportunità;
- hanno diritto al voto e possono essere candidati tutti i lavoratori in missione nell'impresa utilizzatrice al momento del voto;
- la lista è maggiorata dal 30 al 100 per cento dei candidati eleggibili;
- ogni elettore può esprimere sulla scheda all'uopo predisposta, con voto segreto, un numero di preferenze pari al numero dei candidati da eleggere. In caso di lista unitaria le preferenze espresse non possono essere superiori a un terzo dei candidati;
- per consentire la più ampia partecipazione, le modalità di voto sono volta per volta definite a livello locale e, comunque, al di fuori dell'orario di lavoro;
- i seggi sia nella fase della votazione che in quella dello scrutinio sono costituiti unitariamente;
- per regolare, coordinare, raccogliere e certificare l'andamento e l'esito del voto è costituita una Commissione nazionale, composta da un componente titolare e uno supplente per ogni organizzazione sindacale, che avrà anche il compito di dirimere eventuali controversie;
- i rappresentanti aziendali eletti fruiscono, per l'esercizio del loro mandato, di un monte ore di permessi retribuiti nella misura prevista e regolata dall'art. 16, comma 4 del presente Ccnl secondo le modalità in esso previsto.

Essi rimangono in carica per un massimo di 24 mesi e, comunque, decadono a fine missione.

***Delegato Sindacale Territoriale e Rappresentante Nazionale di Agenzia***

Per quanto attiene i delegati territoriali e i rappresentanti nazionali di Agenzia, le organizzazioni sindacali dei lavoratori formuleranno apposito regolamento che, unitamente ai nomi dei delegati, sarà comunicato alle parti datoriali e a EBITEMP per le proprie competenze.

La delegazione della Nidil-Cgil ritiene che l'accordo definito sulla rappresentanza sindacale è una prima risposta al diritto di una rappresentanza unitaria e diretta dei lavoratori in somministrazione in quanto recepisce parzialmente l'Accordo del 23 luglio 1993 sulle Rsu. Alla luce di quanto sopra la delegazione ritiene l'impianto proposto sperimentale e, comunque, reputa che solo una legge sulla rappresentanza in attuazione dell'art. 39 della Costituzione potrà assicurare diritti di rappresentanza universali e totalmente esigibili da parte dei lavoratori.



**ALLEGATO 8**  
**Modello di delega sindacale**

AL SINDACATO

Io sottoscritt  
Dipendente dell'Agenzia di Somministrazione  
Comune di      Provincia di

UOMO       DONNA

Abitante in via  
c.a.p. Comune      Provincia  
Recapito telefonico

Livello:

A       B       C

Data di nascita      Anno di assunzione  
Titolo di studio      Nazionalità

Tipo di contratto:

Tempo indeterminato       Tempo determinato

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

Alai-Cisl (firma del lavoratore)

Cpo-Uil (firma del lavoratore)

Nidil-Cgil (firma del lavoratore)

La presente delega ha validità quadriennale per tutte le missioni svolte presso la medesima ApL salvo revoca scritta.

Nel caso di revoca di questa delega le trattenute sindacali cesseranno a partire dal terzo mese successivo alla mia comunicazione.

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi della decreto legislativo 196/03, il/la sottoscritt... esprime il consenso al trattamento dei dati personali – fermo il rispetto dell'art. 8 della Legge 300/70 – necessario per l'adempimento degli obblighi attinenti alla trattenuta della quota sindacale, al versamento al sindacato indicato, nonché alla comunicazione allo stesso in occasione della effettuazione della prima trattenuta, nei limiti delle leggi vigenti, anche allo scopo di fruire di altri diritti sindacali quali permessi retribuiti e non retribuiti e di fruire di aspettative totali o parziali, in relazione a cariche sindacali eventualmente ricoperte e per accedere a servizi di assistenza e tutela riservati agli iscritti.

DATA

FIRMA

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two large, stylized signatures. In the center, there are several smaller initials, including 'VF' and 'MH'. On the right, there are more initials, including 'SC' and 'G', and a large, vertical signature that appears to be 'P. B.'. The word 'FIRMA' is printed above these signatures.

## Avviso Comune

Le parti, nel rinnovo del CCNL per i lavoratori in somministrazione, firmato il 24 luglio 2008, hanno provveduto a disciplinare la normativa sul tempo indeterminato, anche per gli aspetti inerenti la definizione della procedura in caso di riduzione del personale, individuale o collettiva, dovuta a mancanza di lavoro.

Le parti si danno atto nel contempo che detto accordo ha, tra l'altro, per comune valutazione, considerato perdurante la inapplicabilità della legge 223/91 al lavoro in somministrazione per quanto attinente la riduzione collettiva di personale.

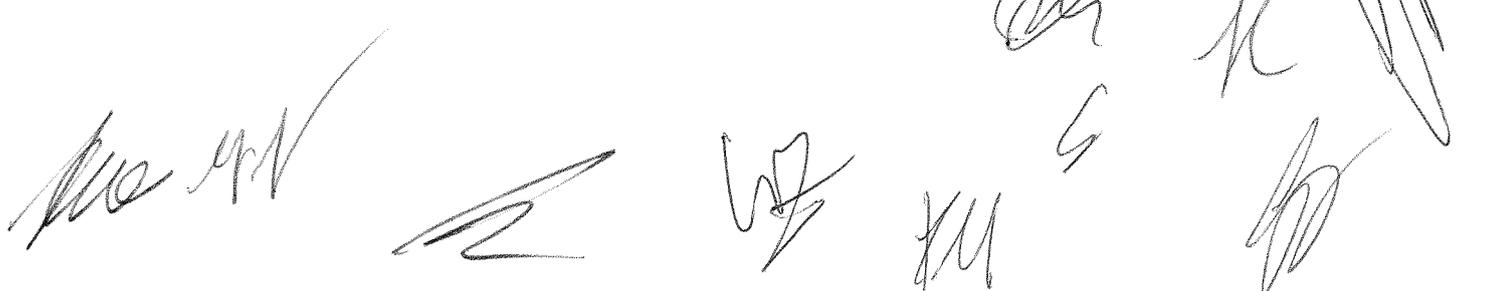
Stante comunque il quadro d'incertezza normativa derivato dalle modifiche intervenute, in ordine al quale la non applicabilità della legge 223/91 non è chiaramente evincibile, le parti auspicano che il Legislatore intervenga per confermare espressamente l'esclusione dell'applicabilità della disciplina in materia di licenziamenti collettivi al caso del licenziamento di lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle APL, come previsto dalle disposizioni contenute nell'articolo 43 del presente CCNL.

## Nota a verbale

Le parti, stante l'introduzione di nuovi e rilevanti istituti contrattuali quali la previdenza complementare, le trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, le azioni di sistema e le nuove prestazioni, la revisione di calcolo del divisore orario, concordano sulla opportunità di effettuare un monitoraggio costante in ordine all'andamento applicativo del disposto contrattuale nelle sue varie articolazioni.

Si conviene che tale monitoraggio, da effettuarsi anche con riguardo all'andamento di settore e al quadro normativo di riferimento, avrà cadenza semestralmente a partire da gennaio 2009 ai fini degli eventuali aggiornamenti necessari.

Le parti, in relazione ai contenuti dell'avviso comune convengono che qualora entro 12 mesi dall'entrata in vigore del contratto non siano intervenute le modifiche del quadro normativo auspiccate dalle parti, in occasione del secondo monitoraggio valuteranno in particolare la normativa definita agli articoli 42 e 43.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink, representing the various parties involved in the agreement. The signatures are stylized and vary in length and complexity, typical of official documents.