

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

Il 3 febbraio 2025 in Roma, tra l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro – ASSOLAVORO rappresentata dal Delegato dalla Presidenza alle Relazioni Sindacali GIUSEPPE VENIER, con una delegazione sindacale composta dai signori: CRISTIANA BERTOCCHI, GIANANTONIO BISON, ANTONIO BONARDO, VALENTINA CHIAROTTI, MAURIZIO CIAVARDINI, FRANCESCA DE BAROLO, LEONARDO FABRETTI, ROSSELLA FASOLA, GAIA LEONARDI, MICHELE MALERBA, ROMINA MAZZETTO, ANDREA MORZENTI, FABRIZIO OLINI, MARCO PAGANO, CRISTINA PALMIERI, STEFANO PERA, CARMINE PREVITE, GENNI PRONTERA, ROSARIO SALIMBENE, CLAUDIO SOLDA', assistiti dal Direttore Generale AGOSTINO DI MAIO,

e

FELSA - C.I.S.L. rappresentata da: DANIEL ZANDA Segretario Generale, GIOVANNI BATTISTA POSSAMAI, LUCA BARILA', FRANCESCA PISCIONE, PAOLO DI GERIO, SILVIA CASINI, TOMMASO BILLIANI, ROCCO RICCIARELLI, EDOARDO FABRIZI;

NIDIL C.G.I.L. rappresentata da: ANDREA BORGHESI Segretario Generale, DAVIDE FRANCESCHIN Segretario Nazionale, LUISA DIANA Segretaria Nazionale, ROBERTA TURI Segretaria Nazionale, FILIPPO BELLANDI, DANILU BONUCCI, ALESSANDRO CAMBI, ROSSANA CAREDDU, ALESSANDRO CASTELLANA, GIUSEPPE CILLIS, SIMONE CIONCOLINI, FRANCESCO D'ALESSANDRO, GIANMARCO DESEPTIS, LOREDANA GUERRIERI, FRANCESCA MANNAI, ELISA MARCHETTI, FRANCESCO MELIS, LORENA PANZERI, ANTONELLA PACILIO, DAVIDE TARSIA, MARIA GIORGIA VULCANO; *LUCIA ANILE.*

UILTEMP rappresentata da: LUCIA GROSSI Segretario Generale, GIANCARLO MATTONE, MAURIZIO SACCHETTA, DENISE CARBONE, LUCIANO CALEMME, FRANCESCO D'AMURI, MARCO AMICONE, ELEONORA CIULLO, MARCO MASSERA, MASSIMILIANO TURANO, GIANVINCENZO BENITO PETRASSI.

di seguito "le Parti", convengono quanto segue.

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1. Relazioni sindacali

1. L'articolo 2 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro del 15 ottobre 2019 (di seguito "CCNL 2019") è sostituito dal seguente:

"Articolo 2 - Relazioni sindacali

1. La disciplina applicabile alle lavoratrici e ai lavoratori in somministrazione è definita, oltre che dalla contrattazione nazionale di settore e, ove presente, dalla contrattazione applicata dall'azienda utilizzatrice, anche dalla contrattazione territoriale ed aziendale di settore.

Al fine di definire un quadro normativo certo ed esigibile di tale ambito contrattuale si precisa che sono ad esso demandate le seguenti materie:

- a) informazioni di settore per le materie di rispettiva competenza;
- b) promozione di opportune interlocuzioni con gli Enti Locali competenti, anche definendo e sottoscrivendo eventuali intese che prevedano l'utilizzo di risorse Forma.Temp;
- c) rafforzamento del ruolo delle Commissioni Sindacali Macro Territoriali (CSMT) di cui al punto che segue.

2. Dopo l'articolo 2 è inserito il seguente:

"Articolo 2-bis - Relazioni Sindacali Territoriali (CSMT)

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

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

Si confermano i regolamenti già assunti in merito alla costituzione delle CSMT.

2. Alle CSMT è assegnato un compito di monitoraggio e confronto a livello territoriale in merito alle seguenti materie:

- a) esiti occupazionali derivanti dall'attività di formazione professionale e del diritto mirato;
- b) apprendistato e formazione continua;
- c) monitoraggio su interlocuzione tra OO.SS. regionali e/o territoriali e singola ApL per l'attivazione della procedura di ricollocazione (PDR);
- d) accordi istituzionali stipulati nell'ambito del livello territoriale di competenza che prevedano l'utilizzo di risorse Forma.Temp;
- e) accordi di produttività stipulati in conformità con l'Accordo Interconfederale;
- f) azioni di sistema;
- g) fabbisogni formativi territoriali evidenziati dalle Parti a livello regionale;
- h) diritti di informazione di cui all'articolo 1, comma 2, del CCNL;
- i) politiche di genere;
- j) quanto previsto dall'art. 2-ter, comma 2, punto VII;
- k) ulteriori attività definite dalle Parti mediante intese.

Articolo 2. Relazioni sindacali aziendali

Contrattazione nazionale aziendale

Le Parti, premesso il ruolo primario della contrattazione collettiva nazionale, riconoscono il ruolo della contrattazione nazionale aziendale finalizzata, ove ne ricorrano le condizioni, ad integrare ed adattare le regole contrattuali alle esigenze delle organizzazioni aziendali e dei lavoratori

1. Dopo l'articolo 2 del CCNL 2019, è inserito il seguente:

Articolo 2.ter - Relazioni sindacali aziendali

1. Ambito di applicazione

I. Le relazioni sindacali aziendali promuovono, sostengono e tutelano i lavoratori ed il lavoro in somministrazione, nel rispetto della procedura individuata esclusivamente dal presente articolo che individua il quadro di regole volte a disciplinare il corretto esercizio delle attribuzioni di ciascun soggetto titolato, delle relative tempistiche e delle materie demandate alle relazioni sindacali aziendali.

II. Le relazioni sindacali aziendali, intese con riferimento alla singola Agenzia per il lavoro, ovvero a più Agenzie per il lavoro operanti presso il medesimo utilizzatore, hanno ad oggetto le seguenti materie:

- a) Tematiche relative all'esercizio dell'attività sindacale;
 - b) Tematiche inerenti al rapporto e alle condizioni di lavoro in missione e/o in disponibilità;
 - c) Tematiche relative alla continuità occupazionale in somministrazione;
 - d) Tematiche relative alle politiche di genere;
 - e) Definizione degli incentivi (Ebitemp) aziendali alle ApL demandate dall'art. 28 del presente CCNL alla contrattazione Aziendale;
 - f) Procedura di ricollocazione plurima di cui all'art. 25-bis.
- L'elencazione di cui al presente comma ha natura tassativa ed è preclusa l'interpretazione in via analogica e/o estensiva.

III. Restano escluse dalle competenze delle relazioni sindacali aziendali, come disciplinate dal presente articolo, le seguenti materie, in quanto oggetto di specifica regolamentazione del presente CCNL:

- a) Procedura di ricollocazione (art. 25);
- b) Formazione (art. 11);
- c) Contrattazione territoriale presso le CSMT (art. 2);
- d) Assegno di Integrazione Salariale (AIS);
- e) Monte ore garantito (art. 51, lettera B, e Allegato 14).

2. Procedura di confronto

I. L'Agenzia per il lavoro o l'Organizzazione Sindacale/le RSA/RSU formulano richiesta scritta di incontro contenente l'indicazione esplicita della materia che si intende trattare e il relativo riferimento normativo di cui all'elenco contenuto al punto 1, comma 2, del presente articolo. Tale comunicazione va inviata al referente territoriale dell'ApL/OO.SS. di cui al punto 3 del presente articolo. In questa fase della procedura è escluso il coinvolgimento dell'utilizzatore.

II. L'Agenzia per il lavoro o le OO.SS. forniscono riscontro alla comunicazione di cui al precedente comma 1 entro i successivi 10 giorni lavorativi dalla ricezione. L'incontro si svolge (anche da remoto) entro i successivi 10 giorni lavorativi dal riscontro di cui al periodo precedente.

III. L'Agenzia per il lavoro può farsi assistere nell'ambito della presente procedura dalla propria Associazione datoriale firmataria il CCNL cui conferisca mandato. Le OO.SS. possono farsi assistere dalle proprie Confederazioni in quanto firmatarie del CCNL.

IV. Per le imprese utilizzatrici multilocalizzate su più province della stessa regione, tale procedura viene svolta a livello regionale (CSMT).

V. Per le imprese utilizzatrici multilocalizzate su più regioni tale procedura viene svolta a livello nazionale.

VI. Laddove il confronto riguardi questioni che afferiscono all'interpretazione del CCNL o della normativa di riferimento, le Parti coinvolte possono demandare, congiuntamente o disgiuntamente, la discussione alla Commissione Paritetica.

VII. Qualora a livello aziendale non si determini, nel merito, una soluzione alla controversia, le Parti possono demandare, congiuntamente o disgiuntamente, la problematica alla CSMT.

VIII. Qualora in esito alla procedura di cui al presente articolo non si determini una soluzione alla controversia, le Parti potranno promuovere ulteriori e diverse iniziative, coinvolgendo anche interlocutori terzi.

3. Elenco dei referenti

I. Al fine di conferire certezza e un ordinato svolgimento della presente procedura, le OO.SS., le Agenzie per il lavoro e l'Associazione datoriale indicano in una apposita sezione del sito di Ebitemp i nominativi dei soggetti abilitati (referenti sindacali territoriali).

II. Agli incontri partecipano tassativamente gli interlocutori previamente individuati da ciascuna delle parti coinvolte come presenti sul sito di Ebitemp, intendendosi escluso ogni coinvolgimento di altro interlocutore terzo.

4. Monitoraggio e adeguamento della disciplina

La Commissione Paritetica, oltre a svolgere un'attività di monitoraggio sull'andamento sperimentale della procedura, ha facoltà di intervenire, in esito a tale monitoraggio, integrando o modificando l'assetto regolatorio di cui al presente articolo.

5. Formazione

Al fine di favorire lo sviluppo della conoscenza condivisa della presente procedura e delle relative disposizioni contrattuali oltreché per favorire la diffusione di una cultura partecipativa, vengono istituiti, a carico della Bilateralità di settore, percorsi formativi congiunti tra rappresentanti delle OO.SS. e delle Agenzie per il Lavoro anche aventi ad oggetto il diritto del lavoro e il diritto sindacale. Tali percorsi formativi dovranno essere definiti in sede di Commissione Nazionale Paritetica.

Articolo 3. Commissioni Nazionali

1. L'art. 3, comma 1, del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"Articolo 3 - Commissioni Nazionali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali si articola, a livello nazionale, nelle seguenti Commissioni Nazionali Bilaterali:

- Commissione Paritetica;
- Commissione Osservatorio e Comunicazione;
- Commissione per le Pari Opportunità;
- Commissione Nazionale paritetica in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro;
- Commissione Prestazioni;
- Commissione Nazionale in materia di formazione istituita presso Forma.Temp."

2. L'art. 3, comma 3, del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"3. Le Commissioni Nazionali hanno sede presso i rispettivi Enti Bilaterali che ne cureranno la segreteria tecnica e ne sosterranno i relativi costi di gestione, compresi i rimborsi delle spese sostenute dai componenti dei predetti organismi e, ove previsti, i compensi spettanti agli stessi.

Gli incontri si effettuano di norma mensilmente, ad eccezione della Commissione Prestazioni che si riunisce settimanalmente e comunque entro 20 giorni dalla richiesta di una delle Parti, ad eccezione di quanto previsto nel successivo articolo 4 relativo alla Commissione Paritetica.

Le modalità di funzionamento di ciascuna Commissione sono definite dal regolamento generale e dagli specifici regolamenti adottati dalle Commissioni stesse".

Articolo 4. Commissione Paritetica

L'art. 4 del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"Articolo 4 - Commissione Paritetica

La Commissione Paritetica Nazionale svolge le seguenti funzioni:

- *di garanzia del rispetto delle intese intercorse tra le Parti;*
- *di istruzione e proposta alle Parti Sociali di eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti del CCNL;*
- *di valutazione delle inadempienze contrattuali;*
- *di esame, con le modalità e le procedure del presente CCNL previste in sede di costituzione, delle controversie di interpretazione e di applicazione di specifici istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità applicative, delle procedure e delle tempistiche previste dal contratto;*
- *di revisione e/o aggiornamento, in funzione dell'evoluzione del mercato del lavoro, delle esigenze dei lavoratori e del ruolo della bilateralità, delle attività di Ebitemp di cui all'art.10, paragrafo EBITEMP, punto 2."*

Articolo 5. Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

L'articolo 7 del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"Articolo 7 - Commissione Nazionale Paritetica per la tutela della Salute e della Sicurezza sul Lavoro dei lavoratori in somministrazione

1. *È istituita la Commissione Nazionale Paritetica per la tutela della Salute e della Sicurezza sul Lavoro dei lavoratori in somministrazione.*
2. *La Commissione adotta, in relazione alle proprie competenze, tutti gli atti necessari al fine di implementare la salvaguardia della salute di tutte le lavoratrici ed i lavoratori in somministrazione, formulando proposte alle Parti anche attraverso un'interlocuzione con i lavoratori e le Agenzie e le Rappresentanze sindacali ove presenti.*
3. *I lavoratori segnalano possibili criticità in materia di salute e sicurezza nel luogo di lavoro, in conformità alla normativa vigente, alla agenzia per il lavoro e/o al RLS e, laddove lo ritengano necessario, alle OO.SS. territoriali/RSA/RSU ove presenti.*
4. *In mancanza di Rappresentanze sindacali indicate al punto 3, i lavoratori possono segnalare la problematica riscontrata alla presente Commissione nelle modalità che saranno definite dalla commissione stessa;*
5. *La Commissione:*
 - a) *formula proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori in somministrazione, sia generali da effettuare da parte delle Agenzie, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrino le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici;*
 - b) *formula proposte di materiali informativi e formativi, con il supporto delle strutture tecniche di Forma.Temp. ed Ebitemp, idonei a favorire lo sviluppo della cultura della sicurezza sul lavoro nel settore;*
 - c) *elabora proposte da formulare ai soggetti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i., alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 40 del presente CCNL;*
 - d) *riceve le segnalazioni di cui ai commi 3 e 4 formulando proposte di possibili soluzioni anche attraverso un'interlocuzione con le parti interessate dalla problematica."*

Articolo 6. Bilateralità

L'articolo 9 del CCNL 2019 è modificato come segue.

1. Il comma 3 è sostituito dal seguente:

"3. Prestazioni

Le prestazioni presenti nel sistema bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che in funzione di specifici requisiti soggettivi definiti dalle Parti ha la possibilità, nei periodi di missione e nei periodi di non missione, di accedere gratuitamente a prestazioni di tutela, di sostegno o agevolazioni, così come definite nell'allegato "xx".

2. Dopo il comma 3 è inserito il seguente:

Comma 3-bis - Incentivi

La bilateralità garantisce l'erogazione in favore delle Agenzie per il Lavoro delle misure incentivanti definite dalle Parti".

3. I commi 6 e 7 sono sostituiti dai seguenti:

"6. Ai fini dell'attuazione delle misure di previdenza e di sostegno al reddito Forma.Temp ed Ebitemp possono operare anche congiuntamente secondo le modalità definite dalle Parti.

7. Con separata intesa contrattuale le Parti disciplinano la razionalizzazione sia dei fondi di natura mutualistica di Forma.Temp, intervenendo sui flussi e sugli importi accantonati fermi restando gli obblighi di legge e le attuali ripartizioni in conto azienda, che delle risorse Ebitemp".

Articolo 6-bis. Prestazioni della bilateralità

1. Dopo l'articolo 9 del CCNL 2019 è aggiunto il seguente:

"Articolo 9-bis - Prestazioni della bilateralità

1. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 9 punto 3 del CCNL 2019 le Parti concordano nel definire i principi generali delle seguenti misure erogate da Ebitemp che verranno declinate e definite dalla Commissione Prestazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo:

a) *Incremento del 20% di tutte le prestazioni con indennità forfettarie e massimali;*

b) *definizione delle seguenti nuove prestazioni:*

- contributo post-maternità lavoratrice in procedura di ricollocazione (articolo 25) o in disponibilità (articolo 32);*
- materiale didattico per figli iscritti a scuola materna;*
- rimborso spese trasporto extraurbano per discenti corsi Forma.Temp oltre le 200 ore;*
- contributo per spese rinnovo permesso di soggiorno;*
- prestazioni per persone vittime di violenza e molestie sessuali.*

c) *revisione mobilità territoriale secondo i seguenti principi: a) fondo a capienza di 4 milioni di euro; b) ripartizione: 80% del fondo in conto agenzia e 20% in un fondo mutualistico; c) nuovo fondo a capienza pari a 2 milioni di euro per la prestazione di mobilità territoriale a beneficio dei lavoratori in procedura di ricollocazione (articolo 25 e articolo 25-ter).*

d) *revisione della disciplina della prestazione "Prestiti personali".*

Articolo 7. Enti Bilaterali

L'articolo 10 del CCNL 2019 è modificato come segue.

1. Il paragrafo titolato FORMATEMP è sostituito dal seguente:

"FORMA.TEMP.

In applicazione delle norme di Legge e delle disposizioni del presente CCNL in ordine alla formazione professionale, alla previdenza e al sostegno al reddito, opera il Fondo per la formazione e l'integrazione al reddito "Forma.Temp", di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 276/2003 s.m.i.

Gli interventi e le iniziative sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal presente CCNL. Il Fondo, per conseguire i propri scopi, si avvale delle risorse derivanti:

- a) *dal contributo, a carico dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro, pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti (articolo 12, commi 1 e 2 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);*

- b) di eventuali finanziamenti pubblici e privati;
c) di eventuali proventi derivanti da iniziative sociali;
d) di contributi previsti da contratti ed accordi collettivi;
e) di eventuali interessi e proventi finanziari.”

2. Il paragrafo titolato EBITEMP è modificato come segue.

Al comma 2, la lettera h) è sostituita dalla seguente: “h) misure di sostegno ai lavoratori in malattia, spese sanitarie e servizi di digital health, anche mediante convenzioni con soggetti terzi aventi requisiti di legge”.

Con l’Intesa rimessa in allegato (All. X) sono definite le misure, le tempistiche di attuazione e sono individuate le apposite risorse economiche.

3. Il paragrafo titolato FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE ALTERNATIVO DI SETTORE (FSBS) è modificato come segue.

a) Al comma 2, aggiungere alla lista: “15.03.2022;” e “Accordo somministrati portuali del 03.05.2022.”.

b) Il comma 4 è sostituito dal seguente: “4. La contribuzione al Fondo è determinata secondo le disposizioni previste dall’Accordo del xx.xx.xxx”.

c) Il comma 7 è modificato come segue.

- Sostituire il titolo con il seguente: “Prestazioni in caso di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa: Assegno di Integrazione Salariale (AIS).”
- Eliminare il periodo da “In corrispondenza del riconoscimento” sino a “sottoscritto dalle Parti il 21 dicembre 2018- e riportato nell’allegato 11”.

d) Dopo il comma 7 è inserito il seguente:

“7-bis Indennità di Mancato Avviamento (IMA)

L’indennità di mancato avviamento (c.d. IMA) prevista in favore dei lavoratori diretti impiegati nel settore portuale è corrisposta dal Fondo ai lavoratori somministrati, in caso di riduzione/sospensione del rapporto di lavoro, impiegati nella medesima azienda/unità produttiva e per le medesime giornate di mancato avviamento previste per i lavoratori alle dirette dipendenze delle aziende utilizzatrici. Restano fermi i limiti di durata massima di cui al D.Lgs. n. 148/2015.

Con specifici Accordi - sottoscritti dalle Parti il 21 dicembre 2018 e il 3 maggio 2022 e riportati nell’allegato XX – sono disciplinate le modalità con le quali il Fondo riconosce la prestazione di Assegno di Integrazione Salariale (c.d. “AIS”) ai lavoratori somministrati che non siano stati avviati al lavoro in base alle effettive richieste di somministrazione certificate dalle aziende utilizzatrici, con la supervisione dell’Autorità di Sistema Portuale, anche in assenza della sospensione in atto per i lavoratori portuali diretti.

Le Parti si riservano di intervenire sulla materia in relazione all’effettivo andamento dell’ammortizzatore.”.

e) Al comma 8 le parole “mancanza di occasione di lavoro” sono sostituite con le parole “ricollocazione lavoratori a tempo indeterminato”.

f) Il comma 9 è sostituito dal seguente:

“9. Altre prestazioni

Le Parti si impegnano a valutare, previo adeguato studio di fattibilità da parte di Forma.Temp e del Fondo di Solidarietà, ulteriori possibili misure di intervento da definire mediante appositi accordi contrattuali”.

4. Il Paragrafo titolato FONTE è integrato dalla seguente **nota a verbale**: “Le Parti si danno reciprocamente atto della volontà di avviare nel corso della vigenza contrattuale un’analisi in merito alle modalità complessive di contribuzione a FONTE da parte della bilateralità anche al fine di apportarvi eventuali correttivi”.

Il punto 2 è sostituito dal seguente:

“Per i lavoratori a tempo determinato con durata complessiva di missioni nell’anno solare fino a 334 giorni è previsto un contributo pari a 320 euro. Lo stesso contributo è erogato su richiesta ai fruitori del diritto mirato che abbiano già aderito alla previdenza complementare Fonte in costanza di missione.

Articolo 8. Revisione dell'utilizzo delle risorse Forma.Temp

Dopo l'articolo 10 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"10-bis - Revisione dell'utilizzo delle risorse Forma.Temp

1. In attuazione dell'art. 12, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 276/2003 che dispone, tra gli altri, l'utilizzo congiunto, sostitutivo o integrativo delle risorse di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo, le Parti convengono, avuto riguardo alla necessità di rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro in evoluzione che richiede un adeguamento delle competenze dei candidati a missione e dei lavoratori assunti sia a tempo determinato che indeterminato, sulle seguenti modalità di utilizzo delle predette risorse, intese sia in termini di fondi residui che di flusso, allocate sui conti formazione della singola Agenzia per il Lavoro:

a) fino all'80% delle risorse generate dalla contribuzione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato è destinato a misure riguardanti i candidati a missione e lavoratori in missione, inclusi i soggetti di cui agli artt. 11-ter, 11-quater e 11-quinquies;

b) almeno il 20% delle risorse generate dalla contribuzione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato è destinato al finanziamento delle attività formative dei lavoratori a tempo indeterminato e in apprendistato nonché al finanziamento delle misure previste dalle procedure di ricollocazione (art. 25 e seguenti). In caso di insufficienza delle risorse di cui alla presente lettera b) l'Agenzia per il Lavoro può utilizzare le risorse di cui alla lettera a).

2. Ai fini bilancistici e di rendicontazione di Forma.Temp, la sussistenza della proporzione di cui al comma 1 viene calcolata al 31 dicembre di ogni anno.

3. Le percentuali di ripartizione previste per la formazione di base, per la formazione professionale e per la formazione on the job, si applicano anche nella fattispecie di cui al comma 1, lettera a), fatto salvo l'impiego delle risorse per i soggetti di cui agli artt. 11-ter e 11-quater e 11-quinquies;

Articolo 9. Formazione

1. L'articolo 11 del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"Articolo 11 - Formazione

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

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

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

*2. Formazione dei lavoratori assunti a tempo determinato (TD) e candidati a missione
Formazione di Base*

1. I contenuti della formazione di base sono così distribuiti:

- almeno il 25% delle risorse, alla sicurezza sul lavoro, generale e specifica, in conformità all'Accordo Quadro Stato/Regioni;*
- massimo il 75% delle risorse destinate a tematiche trasversali e per l'organizzazione di corsi di formazione base anche all'estero, in particolare legati alla lingua italiana ed educazione civica e cultura italiana.*

Ferma restando la compatibilità con la sopravvenuta normativa in materia di IVC – Individuazione, validazione e certificazione delle competenze, si ampliano le tipologie di moduli finanziabili compatibilmente col principio di qualità della formazione. Si prevedono nuovi moduli formativi:

- a) Green jobs attitudes: formazione che sviluppa comportamenti responsabili verso le tematiche della sostenibilità;
- b) Cultura dell'inclusione e dell'integrazione nei contesti lavorativi;
- c) Consentire formazione di base all'estero, soprattutto sulla lingua e cultura italiana, finanziata con i fondi tempo indeterminato seguendo le regole attuali della formazione base nell'ambito dei progetti di cui all'art. 11-quater;
- d) Soft skills.

Formazione "On The Job"

La formazione On The Job è finalizzata a raccordare la qualificazione professionale del lavoratore con esigenze specifiche collegate all'espletamento delle mansioni nel contesto produttivo/organizzativo di riferimento. Tali iniziative possono realizzarsi in presenza di contratto di somministrazione mediante interventi presso l'azienda utilizzatrice da realizzarsi con l'affiancamento di un tutor.

Tali iniziative, poiché ancorate a bisogni di formazione emersi a fronte di esigenze delle imprese utilizzatrici, hanno quale loro peculiarità la brevità e l'immediatezza e, pertanto, andranno previste specifiche modalità di accesso a tali iniziative.

In particolare, la formazione OTJ è ammessa ogniqualvolta vi sia un cambiamento di processi produttivi o la necessità di adeguare le competenze dei lavoratori.

In merito all'erogazione della formazione OTJ, ferma restando l'importanza di svolgere la formazione OTJ in modalità continuativa in presenza, soprattutto nel caso di prima assegnazione o erogazione, la Commissione Nazionale Paritetica Formazione definisce, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, nuove modalità di erogazione (non continuativa e smart working) in funzione dell'esigenze dei lavoratori e della tipologia di organizzazione aziendale adottata nelle aziende utilizzatrici.

Formazione Professionale

La formazione professionale comprende tutte le iniziative formative volte all'acquisizione di nuove qualificazioni professionali emerse dall'analisi dei fabbisogni del settore.

Trattandosi di interventi volti a realizzare l'acquisizione di nuove o specifiche professionalità, a tali iniziative possono accedere anche i soggetti che le ApL hanno selezionato, ivi compresi i lavoratori non ancora avviati ad alcuna missione. Sono ricompresi in questo ambito interventi formativi volti, in primo luogo, a calarsi ed adattarsi tempestivamente in differenti contesti produttivi ed organizzativi quali quelli delle diverse imprese utilizzatrici.

Le iniziative formative realizzate nell'ambito del quadro di politiche così definito hanno il fine di garantire la trasversalità e la trasferibilità delle conoscenze e delle abilità acquisite. A tal fine saranno previsti percorsi di formazione e accompagnamento che facciano riferimento ad ampi modelli organizzativi, tecnologici ed operativi.

Le iniziative formative contengono obbligatoriamente un modulo sui diritti e doveri dei lavoratori in somministrazione, che sarà affidato nell'esecuzione a docenti di espressione dei sindacati dei lavoratori, e sono debitamente attestate dalle strutture formative a ciò preposte.

Relativamente alla Formazione Professionale dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o dei candidati a missione, la durata massima dei progetti di formazione professionale è di 250 ore. Tale durata è derogabile con accordo sindacale.

Placement

1. Al fine del riconoscimento in sede di rendicontazione del finanziamento relativo alle presenti attività formative, è prevista una media annuale di placement per ApL di almeno il 35% del numero degli allievi coinvolti nelle suddette attività. Il placement si intende raggiunto in caso di assunzione in somministrazione full time equivalent della durata di 10 giorni lavorativi, anche sommando più missioni, entro 180 giorni dalla fine del corso.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2027 il placement si intende raggiunto in caso di assunzione in somministrazione full time equivalent della durata di 12 giorni lavorativi, anche sommando più missioni, entro 180 giorni dalla fine del corso.

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

4. Esenzione dal placement: la disabilità viene verificata tramite certificazioni di soggetti terzi (INPS, ecc.).

3. Formazione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (TI)

Qualificazione professionale

Le attività di qualificazione sono finalizzate al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per l'acquisizione di competenze aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione.

Relativamente alla Qualificazione Professionale dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata massima dei progetti di formazione professionale è di 250 ore. Tale durata è derogabile con accordo sindacale.

Riqualificazione professionale

Le attività di riqualificazione sono finalizzate al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per lo sviluppo delle competenze professionali e l'acquisizione di competenze specialistiche quindi, attraverso la progettazione di percorsi di sviluppo professionale. I corsi per la riqualificazione professionale sono destinati ai lavoratori per i quali risulta attiva la procedura di ricollocazione e possono essere oggetto di Accordo tra le Agenzie e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e coinvolgere più lavoratori sul medesimo percorso formativo.

Qualificazione professionale in affiancamento

La formazione è finalizzata a raccordare la qualificazione professionale del lavoratore con esigenze specifiche collegate all'espletamento delle mansioni nel contesto organizzativo/produttivo di riferimento. Tali iniziative possono realizzarsi in presenza di contratto di somministrazione mediante interventi presso l'utilizzatore e poiché ancorate a bisogni di formazione emersi a fronte di esigenze degli utilizzatori, hanno quale loro peculiarità la brevità e l'immediatezza.

In particolare, la qualificazione professionale in affiancamento è ammessa ogniqualvolta vi sia un cambiamento di processi produttivi o la necessità di adeguare le competenze dei lavoratori.

In merito all'erogazione della qualificazione professionale in affiancamento, ferma restando l'importanza di svolgere la qualificazione professionale in affiancamento in modalità continuativa in presenza, soprattutto nel caso di prima assegnazione o erogazione, la Commissione Nazionale Paritetica Formazione definisce, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, nuove modalità di erogazione (non continuativa e smart working) in funzione dell'esigenze dei lavoratori e della tipologia di organizzazione aziendale adottata nelle aziende utilizzatrici.

4. Modalità di svolgimento delle attività formative

Qualora la formazione sia realizzata in costanza di missione, l'orario complessivo di impegno del lavoratore in somministrazione comprensivo di missione e frequenza del corso, non può eccedere i seguenti limiti:

- 48 ore settimanali;
- 9 ore giornaliere.

In ogni caso non può essere superato il limite dell'orario normale contrattuale, qualora sia inferiore a 40 ore settimanali, per più di 8 ore settimanali. Le attività formative tradizionali vanno svolte nell'arco giornaliero temporale tra le ore 7,00 e le ore 23,00 ad eccezione della FAD e dell'OTJ.

FAD sincrona e asincrona

Le Parti, nel condividere che la formazione a distanza asincrona può rappresentare una opportunità per qualificare le lavoratrici e i lavoratori del settore della somministrazione, soprattutto per la flessibilità di fruizione che caratterizza questo dispositivo formativo, ritengono necessario implementare la disciplina esistente.

In aggiunta al dettato contrattuale di cui all'articolo 11, punto 4, del CCNL 2019, le Parti concordano che, per l'attivazione della modalità in FAD asincrona, in luogo dell'Accordo sindacale, è possibile inviare alle OO.SS. nazionali una dettagliata informativa contenente i seguenti requisiti:

- moduli della durata minima di 8 ore;
- contenuto formativo;
- riconoscimento dell'indennità di frequenza;
- obbligo di test preliminare per la determinazione del livello iniziale per alcuni percorsi formativi (es. lingue, informatica ecc.);
- obbligo di test finale per valutare le competenze acquisite e valutazione di gradimento;
- obbligo da parte delle APL del rilascio del digital badge, per ciascun corso frequentato e superato dai discenti;
- durata dei progetti non superiore a 12 mesi.

Le OO.SS. nazionali possono, entro 3 giorni lavorativi dalla ricezione della informativa, richiedere un incontro per la verifica del progetto formativo e la stipula di un eventuale Accordo. La mancata richiesta di incontro da parte delle OO.SS. nel termine individuato, configura silenzio assenso rispetto alla informativa ricevuta. Conseguentemente l'Agenzia per il Lavoro può procedere all'attivazione della modalità formativa in FAD asincrona.

Le Parti condividono l'opportunità di:

- valutare ed analizzare i costi standard in modalità FAD asincrona anche in comparazione con quanto previsto dalla disciplina di altri Fondi di formazione;
- individuare modalità operative volte ad assicurare la verifica e l'effettiva tracciabilità dei corsi.

E' possibile svolgere tutte le attività formative in modalità FAD sincrona, qualora gli obiettivi formativi e i risultati attesi di apprendimento lo consentano. Qualora il progetto formativo venga svolto prevalentemente in aula fisica, anche la docenza sindacale dovrà essere proposta in presenza.

I percorsi formativi possono essere realizzati anche con la metodologia di formazione a distanza (FAD) asincrona al massimo per il 50% delle attività professionalizzanti, derogabili tramite accordo sindacale

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo la Commissione Paritetica Nazionale in materia di formazione predispose un format di Accordo contenente i seguenti elementi essenziali: indicazione del titolo del corso e durata, eventuale incentivo economico per i candidati/lavoratori che frequentino il corso (possibilità di cumulo dell'incentivo nel caso di frequenza di più corsi), monitoraggio.

A seguito di trasmissione dell'accordo da parte dell'ApL, le OO.SS. congiuntamente o disgiuntamente possono chiedere un incontro entro un termine di tre giorni lavorativi, trascorsi i quali l'accordo si considera efficace.

Nei progetti erogati in FAD asincrona in cui vi sia la piena volontarietà della frequenza al percorso formativo da parte del lavoratore, viene eliminato il vincolo del cumulo delle ore di lavoro e formazione e cumulo delle ore di formazione in FAD. La volontarietà è documentabile con autodichiarazione sottoscritta da parte del lavoratore.

Le Agenzie per il Lavoro effettueranno con le OO.SS. il monitoraggio sull'esito dei singoli progetti.

5. Progetti speciali

Le Parti stipulanti la presente Intesa e le Agenzie possono confrontarsi in sede territoriale allo scopo di comprendere le esigenze e i fabbisogni formativi, utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio Nazionale, nonché quelli offerti da istituzioni regionali e locali.

I progetti formativi eventualmente individuati e concordati tra le Parti a livello territoriale nell'ambito delle CSMT, sono classificati quali progetti di particolare rilevanza.

Articolo 10. Formazione Continua Permanente

Dopo l'articolo 11 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 11 - bis Formazione Continua Permanente

Le Parti condividono la necessità di rivedere la disciplina della Formazione Continua e Permanente sulla base dei principi e secondo le modalità individuate dall'Accordo allegato (All. X)".

Articolo 11. Form.Integra, Formazione all'estero, Orientamento nelle scuole, Sistema sanzionatorio, Commissione Nazionale paritetica in materia di formazione, Docenze sindacali, Misure di tutela per i lavoratori in condizione di sfruttamento

1. Dopo l'articolo 11 del CCNL 2019, sono inseriti i seguenti articoli:

"11 - ter: Form.Integra

1. Avuto riguardo al valore sociale delle misure contenute nelle diverse Intese sottoscritte dalle Parti in favore dei soggetti titolari di protezione internazionale (status di rifugiato e protezione sussidiaria), protezione temporanea, protezione speciale e richiedenti asilo, si conviene di rendere strutturali tali Accordi recanti misure di sostegno ed assistenza, accompagnate da percorsi formativi base e professionale secondo i seguenti principi:

- a) formazione sia base che professionale posta a carico dei fondi formazione a tempo indeterminato in conto Agenzia;
- b) definizione di misure che assicurino l'erogazione della formazione professionale in misura adeguata ai soggetti rifugiati già impiegati in formazione Base che abbiano raggiunto un adeguato livello di lingua italiana.
- c) possibilità di svolgere il percorso formativo anche in aule miste.

2. Alla Commissione Paritetica Nazionale è demandata la declinazione delle Intese applicative in coerenza con i principi di cui al comma 1.

11 - quater: Formazione all'estero

1. In considerazione del crescente interesse verso progetti di reclutamento e formazione di lavoratori all'estero viene prevista l'adozione di misure sperimentali a valere sui fondi a TI in conto azienda, con la previsione di azioni di tutoraggio a carico delle Agenzie per il Lavoro.
2. Al fine del riconoscimento in sede di rendicontazione del finanziamento relativo alle presenti attività formative, è previsto un placement per ApL del 100% nell'arco di dodici mesi del numero degli allievi che hanno completato il percorso formativo secondo le regole del Fondo, previo accordo sindacale.
3. Alla Commissione Paritetica Nazionale in materia di Formazione è demandata la definizione dei profili formativi applicativi dell'istituto.

11- quinquies: Orientamento nelle scuole

Viene previsto un nuovo modulo "Orientamento nelle scuole", finanziato con il fondo a tempo indeterminato, conto azienda, di durata minima pari a due ore e con la possibilità di partecipazione fino a 30 allievi per classe.

11 - sexies: Procedimento sanzionatorio

Le modalità di revisione del procedimento sanzionatorio sono declinate operativamente dalla Commissione Paritetica Nazionale permanente di Forma.Temp.

11 - septies: Commissione Nazionale Paritetica in materia di formazione

È istituita la Commissione Nazionale Paritetica in materia di formazione avente funzione propositiva e di analisi nei confronti delle Parti e del CdA di Forma.Temp., in merito alle seguenti tematiche:

- problematiche normative e contrattuali in materia di formazione;
- definizione delle informazioni che FormaTemp e l'Osservatorio forniranno alle CSMT;
- razionalizzazione e semplificazione degli adempimenti e delle attività legate alle misure previste da Forma.Temp.;
- revisione del procedimento sanzionatorio.

11- octies: Docenze sindacali

1. Nel caso di inadempimenti da parte del docente sindacale verso gli obblighi previsti dal Fondo, ivi compresa la rilevazione delle presenze, viene esclusa ogni eventuale sanzione a carico dell'ApL.

2. In caso di annullamento della docenza sindacale nelle 24 ore antecedenti l'orario previsto per l'inizio dello svolgimento del modulo "Diritti e Doveri", è comunque dovuto il relativo pagamento al docente/OO.SS..

11 - novies: Misure di tutela per lavoratori in condizioni di sfruttamento

1. Le Parti condividono l'opportunità di prevedere attività formative e misure di sostegno e assistenza a beneficio dei lavoratori in condizioni di sfruttamento lavorativo ai sensi della Legge n. 199 del 2016.

2. Alla Commissione Paritetica Nazionale è demandata la definizione dei profili applicativi e di finanziamento dell'istituto.

11 - decem: Misure di tutela per le donne vittime di violenza sui luoghi di lavoro

1. Le Parti condividono l'opportunità di prevedere attività formative e misure di sostegno e assistenza a beneficio dei lavoratori in condizioni di sfruttamento lavorativo ai sensi della Legge n. 4 del 2021.

2. Alla Commissione Paritetica Nazionale è demandata la definizione dei profili applicativi e di finanziamento dell'istituto.

11- undecim - Formazione lavoratori TI part-time verticale ciclico

Ai lavoratori con contratto part-time verticale (quindi con periodi contrattuali cd. "ON" e periodi contrattuali cd. "OFF"), è riconosciuta, in accordo con l'Agenzia per il Lavoro, la possibilità di svolgere nei periodi cd. "OFF" corsi di Qualificazione Professionale di cui al precedente art. 10, punto 3 con la possibilità di prevedere una indennità di frequenza.

11 – duodecim – Indennità di frequenza

Le parti condividono di adeguare l'indennità di frequenza prevista per le attività formative finanziate da Forma.Temp ad un importo pari a 4,50 euro/ora.

Articolo 12. Diritto mirato a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale

1. L'articolo 12 del CCNL 2019 è modificato come segue.

2. Il comma 2 è sostituito dal seguente:

"2. Platea

La misura di cui al presente articolo è rivolta, previa presentazione della Dichiarazione di Immediata disponibilità al lavoro (DID) ovvero del Modello C2 storico:

- ai lavoratori che abbiano maturato almeno 45 giornate di lavoro in somministrazione negli ultimi 12 mesi;*
- ai lavoratori disoccupati al termine della procedura di ricollocazione di cui all'art. 25 del presente CCNL".*

3. Il comma 3 è integrato, all'inizio, come segue:

"3. Modalità di esercizio del diritto mirato

Le Parti, convergono su una semplificazione della procedura gestionale ed attuativa del Diritto Mirato, attraverso una riduzione dei moduli formativi, nonché nelle ulteriori modalità e specificazioni determinate".

4. I commi 5 e 6 sono sostituiti dai seguenti.

"5. Contenuti ed attività

L'esercizio del diritto si articola attraverso:

- a) la presa in carico del lavoratore disoccupato da parte dell'ApL scelta dallo stesso la quale è tenuta ad avviare la misura che deve concludersi entro 12 mesi dalla presa in carico;*
- b) attività di orientamento;*
- c) condivisione con il lavoratore di un possibile percorso di formazione professionale condiviso dall'ApL.*
- d) il limite minimo di durata previsto per ogni percorso è pari a 30 ore, ad eccezione dei percorsi che prevedono l'acquisizione di patentini di mestiere e HACCP.*

6. Placement

La formazione professionale di cui al comma 5, lettera c), rientra nel regime speciale del placement pari al 16%."

Articolo 13. Crisi aziendali

1. Dopo l'art. 12 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 12-bis – Crisi Aziendali

In considerazione del mutevole scenario economico che sta determinando l'insorgere di situazioni di crisi aziendale, le Parti si impegnano a promuovere, a valere sui conti azienda delle Agenzie, nel rispetto delle modalità di gestione del Fondo e ottemperando al divieto di doppio finanziamento, iniziative di cofinanziamento di misure pubbliche che prevedano azioni specifiche di politica attiva".

DIRITTI INDIVIDUALI

Articolo 14. Principi Generali

1. Dopo l'articolo 14 del CCNL 2019, è inserito il seguente:

"Articolo 14 – bis - Principi generali

1. Ai lavoratori somministrati in missione si applica, nel rispetto del principio di parità di trattamento, la disciplina giuslavoristica prevista dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, salve le disposizioni specificatamente individuate dal presente Accordo.

2. Ai lavoratori in missione si applica la disciplina dei contratti collettivi di lavoro dell'utilizzatore, con particolare riferimento a:

- salute e sicurezza;
- diritto allo studio;
- congedo matrimoniale;
- aspettativa;
- lavoro agile.

3. Per quanto attiene al potere disciplinare si applicano ai lavoratori in missione le norme disciplinari previste dai contratti collettivi dell'utilizzatore ad eccezione della relativa procedura disciplinata dall'art. 34 del presente Accordo.

4. Per i lavoratori in disponibilità si applicano esclusivamente le disposizioni di cui agli articoli 34 e seguenti.

5. In riferimento sia ai lavoratori in missione che ai lavoratori in disponibilità, nelle sole ipotesi in cui i contratti collettivi dell'utilizzatore o il presente CCNL non regolamentino un particolare istituto, si applicano le disposizioni previste dal CCNL del Terziario Distribuzione e Servizi."

Articolo 15. Diritto di precedenza in caso di maternità e gravidanza

1. L'articolo 15 del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"Articolo 15 – Diritto di precedenza in caso di maternità e gravidanza

1. È riconosciuto il diritto di precedenza per l'avvio in missione almeno di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte:

- alle lavoratrici in gravidanza fino all'inizio della decorrenza del periodo di astensione obbligatoria. In tale caso la lavoratrice deve produrre all'ApL, non oltre 60 giorni dall'inizio del periodo di astensione obbligatoria o facoltativa, apposita dichiarazione di disponibilità;
- alle lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria/facoltativa. In tale caso la lavoratrice deve produrre all'ApL, entro 60 giorni dalla cessazione dei suddetti periodi, apposita dichiarazione di disponibilità.

2. La disciplina di cui al presente comma trova applicazione fino al compimento di 1 anno di vita del bambino.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza contrattualmente previsto in favore delle lavoratrici, all'atto di assunzione viene consegnata copia del modello riportato nell'allegato XX.

4. In caso di impossibilità di avviamento le stesse avranno accesso al Diritto Mirato con relativa indennità di frequenza.

2. Dopo l'articolo 15 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 15-bis – Sostegno in caso di maternità e gravidanza

1. Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali cessi il contratto di lavoro a tempo determinato nell'arco dei primi 180 giorni della stessa, e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è garantita una indennità una tantum a carico di Ebitemp secondo le modalità previste nell'allegato XX.

2. Alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato ed in maternità anticipata e obbligatoria è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione, con conseguente integrazione dell'indennità di maternità, qualora prevista al 100% fino al termine del periodo di congedo obbligatorio e secondo la retribuzione precedentemente percepita.

3. Su proposta della Commissione Prestazioni, Ebitemp eroga una specifica prestazione in caso di maternità anticipata per incompatibilità della mansione, in assenza di misure pubblicistiche.

2. L'articolo 16 e l'articolo 17 del CCNL 2019 sono abrogati.

DIRITTI SINDACALI

Articolo 16. Diritti e Relazioni Sindacali

L'articolo 18 del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"Articolo 18 - Diritti e Relazioni Sindacali

1. Articolazione

Al fine di promuovere le azioni di tutela e sviluppo del lavoro in somministrazione, le Parti convengono che il sistema di rappresentanza sindacale delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in coerenza con gli obiettivi contenuti nella premessa del presente CCNL è definito dall'Accordo Quadro in materia di rappresentanza del settore del 1° settembre 2016, dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 e dall'Accordo sulla Rappresentanza del settore della somministrazione di lavoro del xx xxxxxx xxxx (allegato xx).

2. Incarichi sindacali

I soggetti con incarichi sindacali sono:

- a) Dirigenti sindacali: i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivi o Assemblee generali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;*
- b) Delegato Sindacale territoriale: i lavoratori nominati a livello regionale o provinciale dalle singole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL;*
- c) RSA: i lavoratori nominati quali Rappresentanti Sindacali Aziendali dalle Organizzazioni Sindacali ai sensi della normativa vigente;*
- d) RSU: i lavoratori che fanno parte delle Rappresentanze Sindacali Unitarie costituite ai sensi del presente CCNL.*

Le Parti concordano che in ogni singola unità produttiva delle aziende utilizzatrici che impiegano almeno 15 lavoratori in somministrazione contemporaneamente per più di 2 mesi, anche di ApL diverse, può essere adottata, alternativamente, una delle forme di rappresentanza di cui alle lettere c) e d).

3. Rappresentante Sindacale in Azienda (RSA)

Il Rappresentante Sindacale in Azienda viene nominato tra i lavoratori in somministrazione operanti in una impresa utilizzatrice.

Il Rappresentante Sindacale in Azienda ha compiti di intervento nei confronti delle ApL operanti nella specifica impresa utilizzatrice e si coordina con i delegati sindacali territoriali operanti nel suo territorio. A tal fine le Agenzie, al ricorrere delle sopra richiamate condizioni, forniscono alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL informazioni sul numero delle aziende utilizzatrici in cui si è verificata la situazione di presenza contemporanea di almeno 15 lavoratori in somministrazione della medesima Agenzia per più di 2 mesi.

Nell'unità produttiva delle imprese utilizzatrici con almeno 15 e fino a 100 somministrati contemporaneamente presenti per almeno 2 mesi, cumulabili anche su più ApL presenti, ciascuna organizzazione sindacale firmataria il presente CCNL può nominare un Rappresentante Sindacale Aziendale, che avrà capacità di intervento su tutti i somministrati presenti, a prescindere dall'ApL di cui la RSA è dipendente.

Al superamento dei 100 somministrati è facoltà delle Organizzazioni Sindacali procedere alla nomina di una seconda RSA.

Un'ulteriore RSA per Organizzazione può essere nominata al raggiungimento, per singola Organizzazione sindacale, del rapporto 10% iscritti su totale somministrati.

Oltre quanto previsto dal comma precedente, un'ulteriore RSA per organizzazione può essere nominata al raggiungimento, per singola Organizzazione sindacale, del rapporto 20% iscritti su totale somministrati.

Permessi delle RSA

I rappresentanti sindacali aziendali possono fruire, per l'esercizio del proprio mandato, di un monte ore di permessi retribuiti pari a un massimo di 11 ore mensili, oltre le ore di permesso per la trattativa sindacale. Le ore di permesso non usufruite rispetto al monte ore mensile sono cumulabili.

Per le RSA le ore di permesso maturate e non fruite sono cumulabili solo nell'ambito della medesima missione, comprensiva delle eventuali proroghe.

La RSA che intende esercitare il diritto di cui di cui al primo periodo deve dare comunicazione scritta all'Agenzia per il Lavoro di regola 24 ore prima.

Le Parti concordano sulla ultravigenza della rappresentanza sindacale attualmente in vigore e sulla ultravigenza al variare dei numeri e della base associativa all'interno dell'impresa utilizzatrice.

Durata in carica RSA

La RSA resta in carica per tutta la durata della missione e le sue eventuali proroghe ma comunque non più di 24 mesi. In caso di rinnovo della missione presso lo stesso utilizzatore entro un mese si prevede l'ultravigenza delle RSA anche se con numero di lavoratori impegnati inferiore a 15. L'organizzazione sindacale ha facoltà di revocare il mandato dei rappresentanti sindacali aziendali nominati dandone comunicazione all'Agenzia.

4. Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

Le elezioni delle RSU avvengono secondo criteri e modalità individuate dall'Accordo Quadro sulla rappresentanza del settore, dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 e dall'Accordo sulla Rappresentanza del settore della somministrazione di lavoro del xx xxxxxx xxxx. I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti, per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge n. 300/1970.

Il numero di componenti della RSU da eleggere è determinato in base al numero di lavoratori somministrati in forza all'impresa utilizzatrice, a prescindere dall'ApL di cui sono dipendenti, secondo lo schema seguente:

- da 16 a 99 somministrati = 3;
- da 100 a 149 somministrati = 4;
- da 150 a 249 somministrati = 6;
- da 250 somministrati in su = 9.

Relativamente alla procedura per la indizione delle elezioni della RSU si rimanda all'Allegato xx del presente CCNL.

Permessi della RSU

Le RSU possono fruire, per l'esercizio del proprio mandato, di un monte ore di permessi retribuiti individuali per ciascun componente pari a un massimo di 12 ore mensili, oltre alle ore di permesso per le trattative sindacali.

Le ore di permesso maturate e non fruite sono cumulabili solo nell'ambito della medesima missione, comprensiva delle eventuali proroghe.

Il rappresentante che intende esercitare il diritto di cui al primo periodo deve dare comunicazione scritta all'Agenzia per il Lavoro di regola 24 ore prima.

Durata in carica

La RSU resta in carica 3 anni in conformità alla regolamentazione definita dall'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014 e dall'Accordo sulla Rappresentanza del settore della somministrazione di lavoro del xx xxxxxx xxxx.

5. Permessi non retribuiti RSA ed RSU

Le RSA e le RSU di cui ai precedenti numeri 2 e 3, hanno diritto a permessi aggiuntivi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali inerenti il settore della somministrazione di lavoro o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno.

Il rappresentante che intende esercitare il diritto di cui al primo periodo deve dare comunicazione scritta all'Agenzia per il Lavoro di regola 24 ore prima.

6. Dirigenti Sindacali

Per i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL, componenti di consigli, comitati direttivi o assemblee generali, sono a disposizione 100 ore di permessi retribuiti su base annua. Tali ore di permesso non sono assorbibili con le ore previste per le RSA e RSU di cui ai punti che precedono.

I dirigenti sindacali sono individuati dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL tra i lavoratori in somministrazione che abbiano un periodo di anzianità nel settore di almeno 3 mesi.

7. Comunicazione degli incarichi sindacali

Ciascuna Organizzazione Sindacale avente diritto comunica entro 5 giorni di calendario, tramite il format di cui all'allegato xx, alle Agenzie interessate, all'impresa utilizzatrice e alla associazione datoriale firmataria e ad Ebitemp, il nominativo delle RSA e delle RSU individuati per nomina o elezione.

Analogamente, ciascuna Organizzazione Sindacale avente diritto comunica entro 15 giorni di calendario alle ApL interessate, all'associazione datoriale firmataria e ad Ebitemp il nominativo dei Delegati Territoriali e dei Dirigenti sindacali individuati per nomina o elezione.

L'esercizio dei ruoli di cui al presente articolo e il riconoscimento delle relative agibilità è subordinato al rispetto delle procedure e dei termini di cui ai commi 1 e 2.

Ebitemp predispone una banca dati delle RSU, delle RSA, dei Delegati Territoriali e dei Dirigenti sindacali.

Il rappresentante che svolge il proprio mandato sindacale durante la missione informa preventivamente l'ApL allo scopo di permettere le sostituzioni al fine di non pregiudicare il contratto di somministrazione. Salvo casi di urgenza, l'informazione all'Agenzia deve avvenire 24 ore prima della data di inizio della fruizione dei permessi.

Le RSA e le RSU sono titolari dei diritti e delle prerogative previste dalla legge, dagli accordi di settore, dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014, dall'Accordo sulla Rappresentanza del settore della somministrazione di lavoro del xx xxxxxx e dal presente CCNL.

Eventuali controversie che dovessero sorgere in merito all'applicazione della presente normativa sono sottoposte alla Commissione Paritetica.

Eventuali controversie inerenti le elezioni delle RSU sono sottoposte alle istanze definite dall'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014.

8. Permessi sindacali e sostegno alla contrattazione

Allo scopo di sostenere il sistema di rappresentanza sindacale di cui al precedente punto 1 e la contrattazione di II livello, viene messo a disposizione un monte ore annuo così suddiviso:

- a) *in favore delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL pari a un'ora per ogni 1.500 ore lavorate dai lavoratori in somministrazione, arrotondando all'unità superiore le frazioni pari o superiori al 50%. Ai soli fini di calcolo e di semplificazione contabile, si conviene che il valore di tale ora è definito in 10 euro;*
- b) *a valere sui residui Ebitemp un ammontare pari al 33% delle risorse di cui alla lettera a), in favore della rappresentanza datoriale firmataria del presente CCNL parametrato alla rappresentatività misurata da Ebitemp in applicazione delle intese vigenti.*

Le risorse come determinate alla lettera a) assorbono integralmente quanto discende dalle norme di legge.

Il sistema di rappresentanza sindacale specifica beneficia, al fine dell'utilizzo del monte ore, delle risorse risultanti dall'applicazione del criterio esposto al punto precedente relativamente ai lavoratori in somministrazione delle ApL.

Le rilevazioni hanno cadenza semestrale e precisamente entro gennaio e luglio di ogni anno e riguardano rispettivamente i semestri che terminano il 31 dicembre dell'anno precedente e il 30 giugno dell'anno in corso.

Con le cadenze di cui sopra, le ApL comunicano a Ebitemp il numero totale delle ore lavorate e il corrispondente importo, anche a livello provinciale e regionale e provvedono inoltre al versamento di tale importo in apposito conto corrente bancario. L'ente registra la provenienza delle risorse ed eroga entro il mese successivo alla data di ricevimento i contributi ai soggetti, secondo modalità indicate dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La rappresentanza di cui al punto 1 è titolare dei diritti e delle prerogative previste dalla legge e dal presente CCNL.

Eventuali controversie che dovessero sorgere in merito all'applicazione della presente normativa sono sottoposte alla Commissione Paritetica.

La rappresentanza sindacale di cui al punto 1 fruisce dei permessi sindacali retribuiti nei limiti della copertura assicurata dall'accantonamento nel Fondo costituito presso Ebitemp.

Ebitemp, nei limiti della capienza del Fondo, restituisce alle ApL l'effettivo costo sostenuto per le ore di permesso fruito dalle rappresentanze sindacali aziendali/ unitarie.

Le Agenzie per il Lavoro, le OO.SS. e le Associazioni di Categoria comunicano ad Ebitemp un indirizzo mail valido per tutto il territorio nazionale dedicato alla ricezione delle comunicazioni di carattere sindacale."

Articolo 17. Diritto di Assemblea e bacheche sindacali

L'art. 19 del CCNL 2019 è modificato come segue.

1. I commi 4, 5, 6 sono sostituiti dai seguenti:

"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. L'eventuale revoca dell'assemblea deve essere tempestivamente comunicata per iscritto alle Agenzie e comunque non nello stesso giorno previsto per lo svolgimento della stessa. Si precisa che ai fini del presente articolo, eccetto specifici casi appositamente documentati, la giornata del sabato, di norma, non è da considerarsi giornata lavorativa. Le medesime regole valgono anche in caso di assemblee indette congiuntamente con le rappresentanze sindacali dell'azienda utilizzatrice.

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

6. Le ore di permesso retribuito per partecipare, sia alle assemblee indette dalle rappresentanze sindacali di settore che a quelle indette dalle rappresentanze sindacali dell'utilizzatore, sono determinate mensilmente, per ogni lavoratore cumulandole nell'anno solare secondo la seguente formula con arrotondamento all'unità superiore:

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

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

2. Il comma 9 è sostituito dal seguente:

"9. Bacheche sindacali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2015 e dall'art. 25 della L. 300/1970, le ApL mettono a disposizione delle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 18, e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie, bacheche per l'informazione sindacale, in ogni filiale, in luogo facilmente accessibile.

In aggiunta a quelle predisposte in ogni filiale, viene altresì istituita una bacheca sindacale elettronica sul sito di Ebitemp. Sino alla predisposizione della bacheca sindacale elettronica sul sito di Ebitemp, le Agenzie per il Lavoro coinvolte informano i lavoratori delle assemblee sindacali indette dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL e delle elezioni delle RSU di cui al precedente XX.

Le comunicazioni affisse o pubblicate nelle bacheche valgono comunque ai fini delle procedure di elezione delle RSU."

4. La comunicazione da parte delle Agenzie per il lavoro di cui all'articolo 19, comma 9, è effettuata sino al 31 dicembre 2025.

5. Dopo il comma 9 è inserito il seguente:

"10. Le comunicazioni di cui al presente articolo sono effettuate agli indirizzi e-mail individuati ai sensi dell'articolo 18, comma XX, del presente CCNL".

Articolo 18. Contributi sindacali

1. Il comma 5 dell'articolo 20 del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"5. Le Agenzie inviano, con cadenza mensile, alle sedi indicate dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, l'elenco dei lavoratori a cui è stata operata la trattenuta della quota sindacale completo di tutti i dati previsti nel modello di delega e con specifica indicazione dell'importo della trattenuta della quota sindacale. A tal fine le Agenzie e le OO.SS. applicano quanto previsto dall'Accordo delle Parti Sociali del 17 novembre 2020".

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 19. Durata massima e successione dei contratti

All'articolo 21, comma 1, del CCNL 2019, la lettera a) è sostituita dalla seguente: "a) ipotesi di somministrazione di lavoro con il medesimo utilizzatore, la durata massima è individuata dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore. In assenza di tale disciplina la durata massima della successione dei contratti è fissata in 24 mesi".

Articolo 20. Preavviso della proroga

All'art. 22, il comma 7 è sostituito dal seguente: 7. L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga va fornita, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 3 giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata.

All'art. 22, dopo il comma 7 è aggiunto il seguente: "8. A decorrere dal 1° settembre 2025, con esclusivo riferimento ai contratti di durata iniziale o successivamente prorogata pari o superiore a sei mesi, il mancato rispetto del preavviso di cui al comma che precede comporta a favore del lavoratore il riconoscimento di un importo a titolo di "welfare" pari a euro 20 per ogni giorno di preavviso mancante al raggiungimento del numero minimo di 3 giorni. Tale importo ristora per intero il possibile danno patito dal lavoratore per il mancato rispetto del preavviso circa l'informazione della proroga".

Articolo 21. Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo determinato

All'art. 23 del CCNL 2019, comma 1, la lettera w) è sostituita dalla seguente: "w) La residenza e, se diverso, il domicilio del lavoratore."

Articolo 22. Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo indeterminato e della lettera di assegnazione

1. All'articolo 24, comma 2, lettera b) del CCNL 2019, le parole "specificando gli estremi del versamento o della fidejussione" sono eliminate.

2. All'articolo 24, comma 2, la lettera g) è sostituita dalla seguente: "g) nella lettera di assunzione devono essere specificati la residenza e, se diverso, il domicilio del lavoratore;"

3. All'articolo 24, comma 2, lettera h) del CCNL 2019, le parole "L'articolazione dell'orario di lavoro viene indicata nella lettera di assegnazione da considerare parte integrante del contratto di lavoro" sono eliminate.

4. All'articolo 24, comma 3, del CCNL 2019, è inserita la seguente lettera l): "l) in caso di lavoro a tempo parziale, l'articolazione dell'orario di lavoro."

5. Su richiesta del lavoratore, l'Agenzia per il Lavoro fornisce tempestivamente il prospetto mensile delle presenze giornaliere.

Articolo 23. Procedura di Ricollocazione (PDR) lavoratori a tempo indeterminato

1. L'articolo 25 del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"Articolo 25 – Procedura di ricollocazione lavoratori a tempo indeterminato

1. Accesso alla procedura

La presente procedura è finalizzata a favorire la ricollocazione dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato privi di assegnazione, fornendo una serie di strumenti formativi e di sostegno al reddito con lo scopo di implementare le occasioni di reimpiego dei lavoratori, anche attraverso le previsioni di cui agli articoli 25-bis e 25-ter.

La procedura di cui al presente articolo è attivabile da parte dell'Agenzia per il lavoro, utilizzando il sistema informativo di Forma.Temp., immediatamente dal giorno successivo la fine della missione della lavoratrice/lavoratore assunto a tempo indeterminato.

La procedura non è attivabile nel caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato inferiore a 6 mesi. Tale requisito può essere derogato, in situazioni specifiche e su richiesta, mediante apposite intese sottoscritte dalle Parti stipulanti il CCNL; tali intese devono essere trasmesse al Fondo all'atto della presentazione dell'istanza e possono essere sottoscritte anche da una sola Organizzazione Sindacale.

L'Agenzia fornisce al lavoratore la comunicazione di attivazione della procedura e, al contempo, sottopone allo stesso i riferimenti dei rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie il CCNL rinvenibili nell'apposita sezione dei siti di Ebitemp e nel gestionale di Forma.Temp. La liberatoria rilasciata dal lavoratore costituisce il requisito giuridico per poter essere contattato dai rappresentanti sindacali.

Ai fini del corretto svolgimento della presente procedura le OO.SS. sono tenute ad aggiornare tempestivamente gli elenchi dei referenti nazionali e territoriali riportati, per pronta consultazione, sui sistemi di Ebitemp e Forma.Temp.

La comunicazione da parte dell'Agenzia per il Lavoro è effettuata sul sistema informativo di FormaTemp e deve contenere il referente di Agenzia individuato per la procedura, i riferimenti del lavoratore e l'eventuale dichiarazione firmata dallo stesso e predisposta da FormaTemp per poter essere contattato dalle OO.SS..

2. Durata della procedura

La durata ordinaria della procedura è pari a 180 giorni.

La procedura è estesa per un ulteriore periodo pari a 30 giorni nel caso di lavoratore con disabilità di cui all'art. 3 della L. n. 68/1999 ovvero nel caso di PRP di cui all'art. 25-ter.

La procedura è estesa per un ulteriore periodo pari a 60 giorni nelle ipotesi di cui all'art. 25 sexies.

La procedura è estesa fino al compimento del 1° anno del bambino nelle ipotesi individuate dall'art. 25 quater.

I periodi di cui sopra non sono cumulabili nel caso in cui il lavoratore rientri in più ipotesi.

Le Parti sono tenute ad incontrarsi per sottoscrivere l'Accordo di cui al comma XX entro i 90 giorni, al netto di eventuali sospensioni, successivi all'attivazione della procedura.

L'obbligo di cui al punto precedente può essere adempiuto sia in presenza che da remoto mediante l'utilizzo di strumenti di comunicazione digitale messi a disposizione dalle Parti o da Forma.Temp.

Qualora la procedura si concluda per dimissioni del lavoratore nell'arco dei 90 giorni dalla sua attivazione, la stessa si considera rendicontabile senza necessità di un accordo individuale.

La durata ordinaria della procedura è derogabile, nell'ambito del Verbale di Accordo di cui al periodo che precede, fino al limite massimo di 210 giorni (o diverso limite considerando le platee in deroga di cui ai periodi precedenti), al solo fine di consentire al lavoratore la frequenza al corso di riqualificazione.

3. Indennità

Durante tutta la procedura, eccetto che alle lavoratrici in gravidanza di cui all'art. 25-quater laddove l'indennità sia superiore a 1.150, al lavoratore è riconosciuto un compenso di 1.150€/mese, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del TFR.

In caso di lavoratori con contratto di somministrazione part-time, eccetto che le lavoratrici di cui all'art. 25-quater, l'importo è riparametrato in base all'orario di lavoro e comunque non inferiore a 575€/mese al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del TFR. Ai fini del calcolo della riparametrazione si prevedono 2 ipotesi:

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

b) qualora il contratto di assunzione preveda un orario part-time inferiore a quello effettivamente svolto, l'indennità deve essere riparametrata in relazione alla media dell'orario di lavoro svolto negli ultimi 12 mesi.

Sulla base dell'Accordo sottoscritto tra le Parti avente ad oggetto il percorso formativo e di riqualificazione, o in caso di mancato incontro, Forma.Temp rimborsa all'Agenzia tutti gli oneri del compenso erogato (100%), secondo le modalità definite dal Fondo stesso.

In ogni caso l'Agenzia è tenuta a corrispondere l'intero compenso al lavoratore per tutto il periodo previsto dall'Accordo.

Nelle ipotesi specifiche di seguito riportate, il compenso viene integrato con il sostegno del Fondo di Solidarietà Bilaterale della Somministrazione (FSBS), secondo la seguente modulazione:

a) qualora l'attivazione della procedura avvenga nel periodo compreso tra i primi 6 mesi e i 12 mesi di rapporto di lavoro, l'indennità è a valere totalmente sulle risorse del Fondo Formazione TI;

b) qualora l'attivazione della procedura avvenga oltre i 12 mesi di rapporto di lavoro, l'indennità di 1.150 € è a valere per 575 € (50%) sulle risorse del Fondo Formazione TI integrate per i restanti 575 € (50%) dal Fondo di Solidarietà.

Nelle ipotesi di part-time l'indennità riparametrata deve tener conto delle medesime percentuali di integrazione del Fondo di Solidarietà.

In caso di mancato Accordo a seguito del confronto sindacale, il compenso previsto contrattualmente è posto al 70% a carico del "Fondo Formazione TI" e per il restante 30% a carico diretto dell'Agenzia che, comunque, ne anticipa tutti gli oneri. In tale ipotesi non è prevista integrazione del Fondo di Solidarietà.

In caso di mancato incontro, per ingiustificata indisponibilità delle Parti, entro i termini di cui al punto 4, l'Agenzia ha facoltà di avviare il percorso di riqualificazione condiviso con il lavoratore.

Qualora le procedure rendicontate da parte della singola Agenzia, ai sensi della lettera b), superino il 5% del numero di lavoratori attivi a tempo indeterminato calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, l'intervento integrativo

del Fondo di Solidarietà viene interdetto per le ulteriori procedure rendicontate mentre l'importo del compenso previsto rimane a carico del solo conto azienda "Fondo Formazione Tempi Indeterminati" per l'anno in corso.

Forma.Temp, secondo le modalità ed i contenuti individuati della Commissione Paritetica, predispone un report trimestrale per il monitoraggio della procedura.

4. Modalità operative

1. Forma.Temp, contestualmente all'attivazione della procedura di cui al precedente punto 2, comunica tutte le informazioni ricevute sia alla ApL che alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, che potranno successivamente richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti direttamente al referente individuato e comunicato dall'Agenzia.

2. Prima dell'incontro utile alla sottoscrizione dell'Accordo l'Agenzia è tenuta ad effettuare il processo di individuazione delle competenze e a redigere il progetto di riqualificazione condiviso con il lavoratore.

3. A seguito della condivisione con il lavoratore, il progetto di riqualificazione deve essere condiviso con le OO.SS. per le opportune valutazioni.

4. In ogni caso le attività formative svolte in assenza di Accordo possono essere comunque finanziate, per riqualificazione professionale, dal fondo tempi indeterminati Forma.Temp.

5. L'Accordo ha validità qualora sottoscritto dall'Agenzia e da almeno una componente sindacale. L'Agenzia può farsi assistere dall'Associazione di categoria alla quale aderisce o conferisce mandato.

6. Il Verbale di Accordo, o il Verbale di mancato Accordo, devono avere ad oggetto i contenuti del progetto formativo. In particolare, nella proposta di Accordo l'Agenzia deve:

a) indicare l'ambito territoriale entro cui è tenuta a valutare le possibili occasioni di ricollocazione del lavoratore avendo come unico riferimento la congruità dell'offerta come definita nel presente CCNL;

b) indicare le attività del percorso di riqualificazione professionale che si impegna a porre in essere, entro il termine della procedura, al fine di favorire le eventuali occasioni di ricollocazione del lavoratore;

c) prevedere l'eventuale possibilità di estendere la durata della procedura attraverso una successiva comunicazione alle OO.SS., ai fini di una integrazione dell'Accordo.

E' rimesso in allegato (XX) un format di Accordo, e di Mancato Accordo (inserire eventuale motivazione attinente al progetto formativo), al quale le Agenzie per il Lavoro e le Organizzazioni Sindacali devono attenersi.

7. L'Agenzia è tenuta ad inviare a Forma.Temp per mezzo del Sistema Informativo, in fase di rendicontazione uno dei seguenti documenti:

- accordo tra le Parti: copia dell'Accordo corredata del progetto formativo condiviso e sottoscritto;
- mancato incontro: documentazione attestante il mancato incontro;
- mancato Accordo: copia del Mancato Accordo sottoscritto o una dichiarazione attestante la mancata sottoscrizione del mancato accordo.

8. La mancata disponibilità o assenza del lavoratore verso ogni singola attività proposta dall'Agenzia, qualora non giustificata, costituisce inadempimento contrattuale.

9. Nei periodi di procedura il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro contrattualmente previsto ed è tenuto ad iniziare l'attività lavorativa nei termini disciplinati dall'articolo 33.

9-bis. Per i lavoratori in procedura valgono le norme disciplinari di cui all'articolo 34.

10. Forma.Temp, in fase di verifica del rendiconto della procedura, attesta l'avvenuta formazione effettuata in conformità con quanto previsto dall'Accordo sindacale.

11. Il percorso formativo di riqualificazione deve avere una durata minima di 60 ore e deve essere completato prima del termine della procedura.

12. La mancata attuazione da parte dell'Agenzia degli interventi formativi di riqualificazione professionale previsti dall'Accordo sindacale, verificata da Forma.Temp e da quest'ultima comunicata alle OO.SS. e all'Agenzia, determina l'obbligo per l'Agenzia di restituire entro trenta giorni dal ricevimento di detta comunicazione le somme eventualmente percepite a titolo di rimborso, di cui al punto 3 del presente articolo. In caso di mancata restituzione Forma.Temp trasferisce risorse di pari importo dal conto Agenzia al Fondo di Solidarietà. In ogni caso l'Agenzia è tenuta a corrispondere l'intero compenso al lavoratore per tutto il periodo previsto dall'Accordo.

13. Nel caso in cui l'Agenzia abbia licenziato il lavoratore per mancata ricollocazione senza il rispetto della procedura prevista nel presente articolo Forma.Temp, anche su segnalazione di una delle Parti ed effettuate le opportune verifiche, trasferisce dal conto Azienda al Fondo di Solidarietà un importo pari al compenso previsto per l'intera procedura maggiorato di una mensilità.

14. L'Agenzia per il Lavoro gestisce autonomamente la procedura tramite il Sistema Informativo di Forma.Temp per un periodo massimo di 730 giorni compresi gli eventuali periodi di sospensione.

15. Resta inteso che l'Agenzia per il Lavoro chiude la procedura nel caso di conclusione del periodo indennizzabile (180 giorni o diverso termine individuato per deroga di cui al precedente comma 2) o nei casi di ricollocazione del lavoratore o cessazione del rapporto di lavoro.

16. Nel caso in cui, in costanza di procedura, l'Agenzia ricollochi temporaneamente il lavoratore e nel caso in cui quest'ultimo richieda un periodo di aspettativa non retribuita la sospensione deve essere inserita sul sistema informativo di Forma.Temp.

17. Il periodo residuo potrà essere successivamente utilizzato qualora il lavoratore ricollocato cessi la sua attività lavorativa nell'arco di dodici mesi di calendario successivi all'attivazione della nuova missione.

18. Qualora il lavoratore venga ricollocato in una o più missioni per un periodo complessivo superiore a dodici mesi e sino a ventiquattro mesi di calendario, è prevista una integrazione al periodo di procedura residuo fino ad un massimo di tre mesi, nel caso in cui il residuo sia di durata inferiore. In tale caso, decorso tale periodo residuo, la procedura si intenderà comunque conclusa, senza necessità di esperirne una ulteriore.

19. L'eventuale integrazione del periodo di procedura residuo viene compensata secondo le modalità previste nel presente articolo.

20. Al raggiungimento dei 730 giorni, l'Agenzia per il Lavoro procede alla chiusura e alla rendicontazione dell'istanza. A seguito della chiusura, nel caso in cui il lavoratore non abbia concluso il periodo minimo di durata della procedura, l'Agenzia per il Lavoro sarà necessario attivare una nuova procedura.

21. Le Parti, entro il termine della procedura, possono incontrarsi nuovamente al fine di realizzare il monitoraggio di tutte le attività oggetto dell'Accordo.

22. Qualora le attività di riqualificazione definite nell'Accordo non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore o dei lavoratori coinvolti, l'Agenzia al termine del periodo di procedura può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo comunicando il licenziamento individuale o plurimo.

23. Analogamente, in caso di mancato incontro o di mancato accordo di cui al comma 4, punto 7, l'Agenzia può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo al termine del periodo."

Articolo 24. Database di sistema della Bilateralità (cd. Basket CV)

Dopo l'articolo 25 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 25 - bis Database di sistema della Bilateralità (cd. Basket CV)

1. Viene istituito un database di sistema della Bilateralità (cd. Basket CV) finalizzato ad ampliare le opportunità di ricollocazione dei lavoratori in procedura di cui all'art. 25 e 25-ter.

2. Decorsi massimo 120 giorni dall'attivazione della procedura, l'Agenzia per il Lavoro inserisce all'interno del Basket CV i dati, individuati dalla struttura di FormaTemp, dei lavoratori non ancora ricollocati.

3. Tutte le Agenzie per il Lavoro possono accedere al database e selezionare il profilo del lavoratore di loro interesse di altra Agenzia per il Lavoro per offrire proposte di lavoro, attraverso il gestionale di Forma.Temp, al fine di ricollocarlo.

4. Per ricollocazione si intende l'accettazione di un'offerta di una missione della durata complessiva superiore a 4 mesi comprensivi di proroghe. Nel caso di un'offerta di una missione di durata complessiva fino a 4 mesi il lavoratore può scegliere di chiedere un periodo di aspettativa di cui all'art. 32-octies ovvero di accedere, dimettendosi, al premio di ricollocazione di cui al successivo comma 6.

5. Il lavoratore, per poter essere ricollocato da altra Agenzia per il Lavoro e accedere all'incentivo, si deve contestualmente dimettere dalla Agenzia per il Lavoro originaria che ha attivato la procedura di ricollocazione.

6. In caso di ricollocazione del lavoratore è previsto un "premio" erogato dalla Bilateralità (Ebitemp) corrispondente all'indennità di disponibilità residua che viene ripartita in parti uguali tra il lavoratore e l'Agenzia per il Lavoro che lo ricolloca.

7. L'accettazione di una eventuale offerta da parte del lavoratore è su base volontaria. Il rifiuto delle offerte di lavoro (anche se congrue) ricevute da altra Agenzia per il Lavoro non comporta provvedimenti disciplinari.

8. Se il lavoratore non viene ricollocato, la procedura di ricollocazione si conclude in modo ordinario senza variazione delle tempistiche."

Articolo 25. Procedura di Ricollocazione Plurima (PRP)

Dopo l'articolo 25 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 25-ter - Procedura di Ricollocazione Plurima (PRP)

1. Al fine di gestire ed evitare, ove possibile, interruzioni o mancati rinnovi plurimi di missioni di lavoratori a tempo indeterminato somministrati presso il medesimo utilizzatore, è istituita la Procedura di Ricollocazione Plurima (PRP), attivabile anche in sede di esame congiunto dell' AIS.

2. La PRP è attivabile in caso di prevista interruzione e/o mancato rinnovo di missioni presso il medesimo utilizzatore di lavoratori somministrati, anche dipendenti di più Agenzie per il Lavoro, in numero pari o superiore a 30 nell'arco di 1 mese ovvero 20 su istanza della singola Agenzia per il Lavoro.

3. Nel caso in cui l'interruzione e/o il mancato rinnovo delle missioni riguardi una sola Agenzia per il Lavoro questa è tenuta, dal momento in cui ne viene a conoscenza e comunque prima della messa in disponibilità dei lavoratori, ove possibile, ad informare le OO.SS. aziendali (ove presenti) o territoriali, per avviare la procedura. Diversamente, qualora l'interruzione e/o il mancato rinnovo delle missioni coinvolga più Agenzie per il Lavoro presso il medesimo utilizzatore, la procedura è attivata su istanza delle OO.SS.

4. Il confronto si svolge in sede di contrattazione aziendale di cui all'art. 2-ter appena possibile e comunque non oltre i successivi 15 giorni lavorativi dalla comunicazione di cui al comma 3.

5. Il confronto si svolge anche in costanza di missioni ovvero dal momento della loro cessazione, al di fuori della procedura ex art. 25 che non viene modificata, salvo quanto previsto nei commi che seguono.

6. Durante la procedura di confronto sindacale le Parti possono condividere strumenti e tutele finalizzate ad una migliore ricollocazione dei lavoratori coinvolti, anche allargando il confronto con ulteriori soggetti che possano aiutare a risolvere le problematiche occupazionali, agendo in particolare su:

- AD
- iniziative che puntino ad evitare, ove possibile, interruzioni collettive dei lavoratori e favorire la continuità occupazionale;
 - incentivi alla ricollocazione;
 - accesso semplificato alla prestazione di mobilità territoriale, potendosi prevedere diversi plafond di finanziamento;
 - politiche attive.

7. Qualora il confronto di cui al comma 4 si concluda con un Accordo (v. format Allegato n. xx), tale accordo, corredato dai progetti di riqualificazione e dall'elenco dei lavoratori coinvolti dalla misura, adempie all'obbligo di cui all'art. 25 comma xx.

8. Qualora il confronto di cui al comma 4 non si concluda con un Accordo, si procede ai sensi dell'art. 25.

9. Qualora entro i successivi 2 mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo di PRP, ulteriori lavoratori somministrati si trovino nella stessa situazione di cui al comma 2 del presente articolo, i contenuti dell'Accordo si intendono automaticamente estesi anche a questi ultimi.

Articolo 26. Tutele a favore delle lavoratrici in gravidanza assunte a tempo indeterminato

Dopo l'articolo 25 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 25 quater- Tutele a favore delle lavoratrici in gravidanza assunte a tempo indeterminato

Al fine di una maggiore tutela economica e normativa delle lavoratrici il cui stato di gravidanza sia iniziato durante la missione - disciplinabile dalla presente contrattazione collettiva e senza pregiudizio delle prerogative individuali di rivalsa -, le Parti concordano quanto segue.

1. In caso di interruzione di una missione, o di mancato rinnovo di una missione a termine che riguardi la lavoratrice che ha comunicato lo stato di gravidanza, la medesima ha diritto ad accedere direttamente alla procedura di ricollocazione di cui all'art. 25.

2. La procedura di cui all'art. 25, ricorrendo la fattispecie di cui al comma 1, si estende sino al primo anno di età del nascituro.

3. L'indennità prevista durante tutta la procedura di ricollocazione è pari all'ultima retribuzione percepita nel corso dell'ultimo mese della missione prima della chiusura anticipata della stessa o del suo termine fatta eccezione l'ipotesi in cui la stessa sia inferiore a 1.150 euro.

4. L'indennità, anticipata dalla Agenzia per il lavoro, viene integralmente rimborsata dal fondo Forma.Temp secondo quanto previsto dall'art. 25, con intervento del Fondo di Solidarietà.

5. Al fine di favorire la continuità lavorativa della lavoratrice, in caso di proroga che porti a superare di almeno 1 mese il periodo di astensione obbligatoria è previsto per l'Agenzia per il Lavoro il riconoscimento di un incentivo pari ad euro 1.000 a carico della bilateralità. Al fine di verificarne l'utilizzo, la Commissione Pari Opportunità, con il supporto di Ebitemp, effettua un monitoraggio annuale della misura.

6. In caso di ricollocazione in missione della lavoratrice medesima al termine del periodo di astensione obbligatoria, sino al primo anno di età del bambino, presso diverso utilizzatore, è previsto per l'ApL il riconoscimento di un incentivo pari ad euro 2.500 a carico di Ebitemp in caso di nuova missione pari ad almeno 3 mesi, e di un incentivo pari ad euro 4.000 a carico di Ebitemp in caso di nuova missione di durata superiore a 6 mesi.

7. In caso di ricollocazione della lavoratrice al termine del periodo di astensione obbligatoria e per tutta la durata della missione, nonché in caso di partecipazione ad attività formative durante la procedura di cui all'art. 25, la lavoratrice potrà fruire di misure di sostegno alla maternità (servizi di baby-sitter, asili nido etc.) come definite dalla Commissione Prestazioni di Ebitemp ed erogate da tale Ente."

Articolo 27. Interruzione, mancato rinnovo/proroga, della missione della sola RSU/RSA assunta a tempo indeterminato

Dopo l'articolo 25 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 25 quinquies – Interruzione, mancato rinnovo/proroga della missione della sola RSU O RSA assunta a tempo indeterminato

1. Nel caso di prevista interruzione anticipata o mancato rinnovo/proroga unicamente della RSA/del componente della RSU, l'Agenzia per il lavoro ne dà notizia immediatamente appena ne viene a conoscenza all' Organizzazione Sindacale interessata, la quale può chiedere un incontro che deve svolgersi, ove possibile, entro la scadenza/interruzione della missione.

Nota a Verbale:

Le Organizzazioni Sindacali ritengono che tale procedura debba concludersi con un verbale di incontro ed abbia la finalità di evitare comportamenti lesivi delle libertà sindacali previste dallo Statuto dei lavoratori.

Articolo 28. Tutela del lavoratore con contratto a tempo indeterminato in caso di infortunio sul lavoro

Dopo l'articolo 25 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 25 sexies – Tutela del lavoratore con contratto a tempo indeterminato in caso di infortunio sul lavoro

1. Al fine di offrire specifiche tutele al lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia subito un infortunio sul lavoro, anche in itinere, in caso di interruzione di una missione, o di mancato rinnovo/proroga di una missione, sono riconosciute le misure previste ai seguenti punti:

- *estensione della procedura di ricollocazione di cui all'art. 25 per un periodo ulteriore pari a 60 giorni;*
- *possibilità di accedere ad attività formative specifiche, che tengano anche conto dell'eventuale inabilità che ne consegue, attraverso l'accesso al Diritto Mirato.*

2. Al fine di favorire la continuità lavorativa/ricollocabilità del lavoratore, nel caso di infortunio che abbia comportato una inidoneità alla mansione, anche temporanea, le Parti condividono di rinviare ad una valutazione con la Commissione Paritetica Nazionale e con la Commissione Paritetica Salute e Sicurezza per la definizione di un sistema incentivante.

Articolo 29. 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. All'articolo 26, lettera A), punto 2, comma 2, del CCNL 2019, le parole "entro 30 giorni dall'inizio della missione" sono sostituite dalle seguenti: "prima dell'avvio dell'attività formativa finanziata con i fondi a tempo indeterminato delle Agenzie".

2. All'articolo 26, lettera A), punto 2 comma 3, del CCNL 2019, le seguenti parole: "Il Piano formativo deve essere inviato a Forma.Temp solo qualora preveda percorsi formativi finanziati con le risorse del Fondo stesso." sono eliminate.

3. All' articolo 26, lettera B), comma 1, del CCNL 2019, è sostituito dal seguente:

"1. Fermi restando gli ambiti la cui disciplina è stabilita da fonti normative nazionali o regionali, la retribuzione, l'inquadramento, il periodo di prova e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice o dagli Accordi interconfederali."

Articolo 30. Sistema incentivante delle assunzioni a tempo indeterminato

Su proposta della Commissione Nazionale Paritetica, entro 30 giorni della sottoscrizione del presente Accordo, le Parti individuano il nuovo sistema incentivante a valere sulla bilateralità di settore sulla base dei seguenti principi:

- 1) promozione della contrattazione aziendale di II livello di cui alla lettera c) dell'articolo 28 del CCNL 2019, rivisitando i requisiti di accesso;
- 2) incremento dei plafond attualmente previsti per le lettere a) e b) dell'articolo 28 del CCNL 2019 nella misura del 20%;
- 3) previsione di un nuovo plafond pari ad euro 1 milione in favore delle platee di cui agli artt. 15, 26 e 28 della presente Intesa.
- 4) coordinamento delle diverse misure incentivanti previste dal CCNL.

La Commissione Nazionale Paritetica effettua un monitoraggio sull'andamento delle misure di cui al presente articolo, riservandosi di proporre alle Parti interventi di rimodulazione e/o il rifinanziamento delle stesse.

Articolo 31. Trattamento retributivo

1. All'articolo 30 del CCNL 2019 il comma 3 è sostituito dal seguente:

“3. Modalità retributive 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, e pertanto non si possa applicare quanto disciplinato dal precedente comma 2 (escludendo i regimi di orario multiperiodale, per i quali l'orario settimanale aziendale è variabile per effetto dell'assorbimento completo o parziale di permessi retribuiti previsti dal CCNL dell'impresa utilizzatrice o da accordi integrativi di secondo livello), l'agenzia potrà optare: a) per la retribuzione mensilizzata, oppure b) per la determinazione del divisore orario mensile avverrà facendo riferimento all'orario settimanale convenzionale di 40 ore. In quest'ultimo caso le ore settimanali utili al raggiungimento dell'orario convenzionale saranno costituite dalle ore ordinarie, dalle assenze retribuite, dalle festività e dall'aggiunta di eventuali ulteriori permessi retribuiti. Per la maturazione di ROL/Ex festività non assorbiti si rimanda a quanto disposto dal comma 5.

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

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

2. Le OO.SS potranno richiedere una verifica in merito alla corretta applicazione delle modalità retributive al fine di garantire il puntuale rispetto della parità di trattamento e l'omogeneità di trattamento tra le diverse Agenzie per il Lavoro eventualmente presenti presso lo stesso utilizzatore, nelle modalità previste dall'art. 2-ter.

3. All'articolo 30, paragrafo “Retribuzione mensilizzata”, il periodo “Una volta effettuata, tale scelta di metodo di calcolo diventa definitiva e non opzionabile volta per volta per ogni singolo utilizzatore.” è eliminato.

Articolo 32. Clausola sociale

1. L'articolo 31 del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

“Articolo 31 – Clausola sociale

1. Nel caso di cessazione di appalti pubblici aventi ad oggetto servizi di somministrazione nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, tramite una procedura di gara ad evidenza pubblica con un richiamo esplicito all'applicazione della presente clausola sociale, al momento del cambio

appalto l'Agenzia è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso.

2. La durata dei contratti di lavoro sarà pari a quella definita contrattualmente con l'Ente appaltante.

3. In ogni caso l'Ente utilizzatore è comunque tenuto al rispetto di quanto previsto in via generale dall'articolo 33, comma 2, del D.Lgs n. 81/2015 e sue s.m.i., con particolare riferimento all'obbligo di rimborsare all'Agenzia tutti gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

4. Al fine di garantire la corretta applicazione della clausola sociale e per valutare le modalità di garanzia dello status contrattuale di provenienza, l'Agenzia aggiudicataria dell'appalto e le OO.SS. territoriali avvieranno un confronto almeno 20 giorni prima dell'effettiva operatività dell'aggiudicazione. L'Agenzia uscente è tenuta, 20 giorni prima della data prevista della scadenza dell'appalto, a fornire tutte le informazioni alle Parti inerenti al numero di lavoratori coinvolti, le qualifiche professionali, lo status contrattuale e l'anzianità di servizio. Nel caso di rinvio o comunque di spostamento della data prevista di scadenza dell'appalto l'ApL fornirà unicamente tale informazione alle Organizzazioni sindacali territoriali.

5. Nel caso di cambio appalto, l'Agenzia uscente non può richiedere la penalità di mancato preavviso nelle ipotesi di dimissioni dei lavoratori."

Articolo 33. Indennità di disponibilità

1. L'articolo 32 del CCNL 2019 è modificato come segue:

- il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano la loro attività presso aziende utilizzatrici, ovvero non sono soggetti alle procedure di ricollocazione di cui agli artt. 25 e 25-ter, sono a disposizione dell'Agenzia e hanno diritto a percepire una indennità di disponibilità di 1.000 euro mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensiva del TFR, erogata direttamente dall'Agenzia".
- al comma 3 sostituire "400 euro" con "500 euro";
- il comma 5 è sostituito dal seguente: "5. L'articolazione dell'orario di lavoro indicata nella lettera di assegnazione dell'ultima missione svolta individua la fascia oraria giornaliera/mensile di disponibilità del lavoratore durante i periodi di non missione".
- la "Dichiarazione congiunta" è eliminata.

Articolo 34. Principi generali per i lavoratori in disponibilità

1. Dopo l'articolo 32 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 32-bis - Principi generali per i lavoratori in disponibilità

1. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei periodi in cui non prestano la propria attività lavorativa presso gli utilizzatori (art. 32) e/o durante le procedure di ricollocazione (art. 25 e art. 25-ter), si applicano le disposizioni di cui al presente articolo.

2. Nel caso in cui uno degli eventi sospensivi individuati nei successivi articoli:

- sorga in costanza di missione, l'indennità è parametrata all'ultima retribuzione mensile prima della messa in disponibilità sino al termine dell'evento sospensivo;
- sorga durante il periodo di disponibilità, l'indennità è calcolata avendo a riferimento l'importo dell'indennità di disponibilità in art. 32 e/o in art. 25 e 25-ter, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 37, comma 2".

Articolo 35. Giornate di indisponibilità

1. Dopo l'articolo 32 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

Articolo 32-ter - Giornate di indisponibilità

1. Il lavoratore in disponibilità fruisce, sulla base di una programmazione concordata con l'Agenzia per il Lavoro, di giornate di "indisponibilità" pari al numero di giorni di ferie maturate, non fruito e liquidate al termine delle missioni.
2. Il lavoratore durante le giornate di indisponibilità, non essendo soggetto agli obblighi previsti di cui agli artt. 25 e 32, non ha diritto alla relativa indennità.
3. Le giornate di indisponibilità sospendono la procedura di cui agli artt. 32, 25 e 25-ter."

Articolo 36. Indennità in caso di infortunio

1. Dopo l'articolo 32 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 32-quater - Indennità in caso di infortunio

1. Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, il cui infortunio perduri oltre il termine della missione, fino a chiusura formale dell'infortunio, spetta l'indennità parametrata all'ultimo mese di retribuzione.
2. Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, il cui infortunio si è verificato durante il periodo di disponibilità, sino a chiusura formale dell'infortunio, l'indennità è calcolata avendo a riferimento l'importo dell'indennità di disponibilità."
3. Le giornate in infortunio sospendono la procedura di cui agli artt. 32, 25 e 25-ter."

Articolo 37. Indennità in caso di maternità

1. Dopo l'articolo 32 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 32-quinquies - Indennità in caso di maternità

1. Alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato, nelle ipotesi in cui l'astensione anticipata e/o obbligatoria prosegua oltre il termine della missione, spetta l'indennità parametrata al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, fino al termine del periodo di astensione.
2. Alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato, nelle ipotesi in cui l'astensione anticipata e/o obbligatoria insorga durante il periodo di disponibilità, l'indennità è calcolata avendo a riferimento l'ultima retribuzione"
3. Le giornate in maternità sospendono la procedura di cui agli artt. 32, 25 e 25-ter."

Articolo 38. Congedo matrimoniale

1. Dopo l'articolo 32 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 32-sexies - Congedo matrimoniale

1. Al lavoratore in disponibilità in occasione del matrimonio è riconosciuto un congedo della durata di giorni quindici di calendario.
2. Compatibilmente con le esigenze dell'Agenzia, il congedo è concesso con decorrenza sino al terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
3. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire all'Agenzia, alla fine del congedo, regolare documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.
4. Il lavoratore ha diritto per il periodo di cui al comma 1 ad un trattamento economico pari all'indennità di disponibilità.
5. Il congedo di cui al presente articolo non sospende il periodo di disponibilità di cui agli artt. 32, 25 e 25-ter."

Articolo 39. Permessi studio

Dopo l'articolo 32 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 32-septies – Permessi studio

1. *Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale, i lavoratori in disponibilità hanno diritto di fruire per un massimo di trenta ore di permessi retribuiti per tutto il periodo di disponibilità, per frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, formazione terziaria e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.*
2. *A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'Agenzia, che valuterà la richiesta compatibilmente con gli impegni derivanti dallo status di disponibilità.*
3. *Il lavoratore deve fornire all'Agenzia un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.*
4. *Il lavoratore che utilizza le ore di permesso di studio in costanza del periodo di disponibilità ha diritto ad un trattamento economico pari all'indennità di disponibilità.*
5. *Il congedo di cui al presente articolo non sospende il periodo di disponibilità di cui agli artt. 32, 25 e 25-ter".*

Articolo 40. Aspettativa non retribuita

1. Dopo l'articolo 32 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 32-octies - Aspettativa non retribuita

1. *Il lavoratore può richiedere durante il periodo di disponibilità, o durante la procedura di cui all'art. 25, un periodo di aspettativa non retribuita nella misura massima di 4 mesi, anche non consecutivi. Nel caso di attestazione da parte del lavoratore di un'offerta di lavoro presso altro datore di lavoro l'Agenzia è tenuta, in questo caso, a concedere l'aspettativa a condizione che non abbia già formulato, all'atto della richiesta del lavoratore, un'offerta di lavoro.*
2. *Il lavoratore può richiedere di fruire di un ulteriore periodo di aspettativa nella misura massima di 6 mesi e l'Agenzia, discrezionalmente, può accogliere o meno tale richiesta.*
3. *In ogni caso, nel periodo di aspettativa, si ha sospensione dei corrispettivi obblighi di reperibilità e di corresponsione della relativa indennità, nonché delle tempistiche previste dalla procedura di cui all'art. 25 del presente CCNL.*
4. *Qualora il lavoratore abbia richiesto un periodo di aspettativa non retribuita, la revoca deve essere comunicata con 20 giorni di preavviso. Nel caso in cui l'aspettativa non retribuita venga richiesta per motivi di lavoro, qualora non sia stato superato il relativo periodo di prova, la revoca dell'aspettativa deve essere comunicata con un preavviso di 10 giorni."*

Articolo 41. Sorveglianza sanitaria dei lavoratori in disponibilità

1. Dopo l'articolo 32 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 32 novies - Sorveglianza sanitaria dei lavoratori in disponibilità

1. *Ai fini della tutela della salute dei lavoratori in disponibilità, la sorveglianza sanitaria viene attivata nel rispetto del D.Lgs 81/2008 e a cura dell'Agenzia esclusivamente se:*
 - a. *il lavoratore richiede un accertamento sanitario per attestare l'inidoneità del proprio stato di salute alle mansioni a cui potrebbe essere assegnato in caso di missione, comunicando di non essere più in grado di svolgere le mansioni a medesimo attribuite ed in linea con la propria esperienza professionale. Equivale alla richiesta di cui al periodo che*

precede l'esibizione da parte del lavoratore all'Agenzia di documentazione medica che attesti una concreta modifica della capacità lavorativa.

b. il lavoratore precedentemente in missione, sia risultato positivo ai controlli su sostanze alcoliche e stupefacenti nella visita medica da parte del medico competente dell'utilizzatore. In questo caso, laddove il lavoratore abbia iniziato un programma terapeutico e di riabilitazione con il SERT territoriale che prosegue nel periodo di disponibilità, il medico competente dell'Agenzia è tenuto a gestire i rapporti con il SERT e tutti gli eventuali adempimenti richiesti."

Articolo 42. Norme disciplinari per i lavoratori in disponibilità

1. L'articolo 34 del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"Art. 34 - Norme Disciplinari lavoratori in disponibilità

1. Il lavoratore in disponibilità è tenuto a rispettare le disposizioni previste dal presente contratto collettivo, a norma dell'articolo 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

2. L'Agenzia provvede a mettere a disposizione dei lavoratori, anche in formato elettronico, copia del presente CCNL, in modo da consentire ai lavoratori in somministrazione di prendere conoscenza delle norme disciplinari specifiche delle ApL.

3. L'Agenzia deve aver cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare ogni possibile equivoco circa le persone alle quali ciascun lavoratore è tenuto a rivolgersi in casi di necessità o dalle quali ricevere le disposizioni.

4. Il lavoratore deve svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, deve osservare scrupolosamente l'orario contrattuale di lavoro nell'articolazione oraria prevista dall'ultima lettera di assegnazione nonché conservare la più assoluta riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.

5. L'inosservanza delle disposizioni che precedono da parte dei lavoratori in somministrazione comporta i seguenti provvedimenti, che saranno adottati dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di 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 l'Agenzia sia venuta a conoscenza degli elementi necessari per la formalizzazione dell'addebito.

6-bis. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni per iscritto entro 5 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare.

7. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore in forma scritta entro 5 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.

8. In caso di addebiti di particolare gravità, che possono prefigurare il licenziamento per giusta causa, l'ApL può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato.

9. Qualora nel corso della procedura sopra descritta, il rapporto di lavoro venga a cessare per scadenza del termine, i provvedimenti di ammonizione e di multa possono comunque essere adottati dal datore di lavoro, fatte salve le possibilità di ricorso del lavoratore.

10. Per i lavoratori in disponibilità valgono in via esemplificativa e non esaustiva le seguenti norme disciplinari nelle ipotesi di:

- a) rifiuto non giustificato alla convocazione in filiale ovvero del colloquio di lavoro presso la filiale o l'utilizzatore, anche per irreperibilità, che risulti da comunicazioni tracciabili con gli strumenti che il lavoratore ha comunicato all'atto di assunzione: passibile di ammonizione scritta, sospensione della indennità fino a un

Mm 10 12 14 16 18 20

massimo di 3 giorni nel caso di seconda comunicazione e risoluzione del rapporto in caso di ulteriore reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità;

- b) rifiuto non giustificato del percorso formativo anche per irreperibilità: passibile di sospensione della indennità fino a un massimo di 3 giorni nel caso di prima comunicazione e risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità;
- c) rifiuto non giustificato della proposta lavorativa congrua ai sensi del presente CCNL anche per irreperibilità: risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato di differenti proposte congrue o dell'irreperibilità."

Articolo 43. Norme disciplinari per i lavoratori in missione

1. Dopo l'articolo 34 è inserito il seguente:

"Articolo 34-bis - Norme disciplinari per i lavoratori in missione

- 1. Il lavoratore in somministrazione in missione è tenuto a rispettare le disposizioni previste dai contratti collettivi e dai regolamenti degli utilizzatori, a norma dell'articolo 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e ss.mm.ii.
- 2. Per i lavoratori in somministrazione in missione trovano applicazione le disposizioni dei contratti collettivi degli utilizzatori in tema di norme disciplinari, tanto con riferimento alla fattispecie oggetto di contestazione quanto con riferimento alle sanzioni.
- 3. In caso di contestazione disciplinare, la stessa deve essere effettuata tempestivamente, non appena l'Agenzia abbia ricevuto dall'utilizzatore gli elementi necessari per la formalizzazione dell'addebito.
- 4. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni per iscritto entro 5 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare, o diverso maggior termine individuato dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore.
- 5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore in forma scritta entro 5 giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 4, o diverso maggior termine individuato dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore.
- 6. Qualora nel corso della procedura sopra descritta, il rapporto di lavoro venga a cessare per scadenza del termine, i provvedimenti di ammonizione e di multa possono comunque essere adottati dall'Agenzia, fatte salve le possibilità di ricorso del lavoratore.
- 7. In caso di addebiti di particolare gravità l'Agenzia può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato."

Articolo 44. Periodo di prova

All'articolo 35 del CCNL 2019 sono apportate le seguenti modifiche.

All'articolo 35, lettera A), comma 4, del CCNL 2019, in attuazione del dettato dell'articolo 13 della Legge n. 203/2024, le parole "1 giorno", sono sostituite da "2 giorni".

Ai contratti di durata inferiore ai 3 giorni può essere apposto un solo giorno di prova.

Articolo 45. Salute e sicurezza sul lavoro

All'articolo 40 del CCNL 2019 sono apportate le seguenti modifiche.

1. All'articolo 40 del CCNL 2019, i commi 1, 2 e 3 sono sostituiti dai seguenti:

"1. Si intendono integralmente richiamate le disposizioni del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 nonché le disposizioni di cui all'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015.

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

2. I lavoratori sono informati, mediante il contratto di lavoro oppure la lettera d'assegnazione o lettera consegnata al lavoratore prima dell'avvio della missione, circa il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS); sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008; sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del medico competente, ove presente; nonché il riferimento della Commissione Paritetica Salute e Sicurezza per le segnalazioni di cui al comma 5 lettera d) dell'art 7"

2. Il comma 4 del medesimo articolo è sostituito dal seguente:

"3. Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi, di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro o la lettera di assegnazione ne contengono la relativa indicazione.

Ove previsto, la formazione a carico dell'utilizzatore per la durata di almeno 4 ore, nonché l'addestramento specifico, devono essere effettuati all'inizio dell'utilizzazione e comunque prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 37, comma 4 lett.a) del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008

3. Il comma 9 è sostituito dal seguente:

"9. Al fine della tutela della salute, ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lett. e) ed h) del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, fornita al lavoratore in somministrazione, a cura del medico competente dell'utilizzatore, copia della cartella sanitaria e di rischio, di cui all'articolo 25, comma 1, lett. c) del citato Decreto. La documentazione segue il lavoratore in somministrazione in missioni successive anche alle dipendenze di più ApL."

Articolo 46. Malattia del lavoratore

All'art. 41 comma 10 del CCNL 2019 è aggiunto, infine, il seguente periodo: "A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa retribuita al 100% fino a guarigione clinica e comunque di durata complessiva non superiore a 12 mesi".

Le parti concordano sulla necessità di avviare un confronto in merito all'applicazione del trattamento di malattia durante il periodo di prova nell'ambito della Commissione Nazionale Paritetica.

Articolo 47. Infortunio del lavoratore e trattamento economico

All'art. 42, comma 8, del CCNL 2019 le parole "Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, il cui infortunio perduri oltre il termine finale della missione, è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore fino a chiusura formale dell'infortunio." sono eliminate.

Articolo 48. Lavoro domestico

L'articolo 48 del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"Articolo 48. Lavoro domestico

1. Nel caso di somministrazione di lavoro di colf/badanti, e quindi qualora l'utilizzatore sia una persona fisica, si applicano le disposizioni del CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, anche in relazione alla materia della cessazione del rapporto di lavoro.

2. Ai lavoratori domestici in somministrazione vengono garantite le prestazioni erogate dalla bilateralità.

3. Le Parti, anche tramite il supporto della commissione Nazionale paritetica in materia di formazione, prevedono la possibilità di individuare corsi di formazione specifici per le lavoratrici/lavoratori domestici al termine del rapporto di lavoro attraverso la misura del diritto mirato alla formazione."

4. Per i predetti corsi di formazione è previsto il riconoscimento di un'indennità di frequenza.

Articolo 49. Ambito di applicazione alla Pubblica Amministrazione delle singole disposizioni

1. All'articolo 49 del CCNL 2019 dopo il primo comma sono inseriti i seguenti commi 2 e 3:

"2. In applicazione della normativa e della prassi di riferimento, non sono stabiliti limiti alla rinnovabilità dei contratti a termine mediante somministrazione né circa la cumulabilità di più contratti interscambiati tra le medesime parti.

3. La Commissione Paritetica Nazionale della Formazione propone, con il supporto della struttura di Forma.Temp, alle Parti la possibilità di definire dei moduli formativi specifici per la preparazione ai concorsi pubblici".

2. Le Parti condividono la necessità di incontrarsi al fine di analizzare la problematica della somministrazione nella Pubblica Amministrazione con l'obiettivo di promuovere soluzioni, anche normative, finalizzate alla valorizzazione dei periodi di lavoro svolti e alla continuità occupazionale.

Articolo 50. Proposta di missione congrua

L'articolo 50 del CCNL 2019 è sostituito dal seguente:

"Articolo 50 – Proposta di missione congrua

1. Nel caso in cui venga proposta al lavoratore una missione presso un utilizzatore che applica lo stesso Contratto Collettivo Nazionale dell'ultima missione svolta prima della messa in disponibilità, la proposta si considera congrua qualora ricorrano congiuntamente i seguenti parametri:

a) stesso livello e categoria legale dell'ultima missione svolta prima della prima messa in disponibilità;

b) luogo di lavoro distante non più di 50 km dal domicilio della prima assegnazione ovvero, in alternativa, luogo di lavoro di distanza superiore a 50 km, purché inferiore o uguale alla distanza tra il domicilio e il luogo della prima assegnazione;

2. Nel caso in cui venga proposta al lavoratore una missione presso un utilizzatore che applica un Contratto Collettivo Nazionale diverso rispetto a quello applicato nell'ultima missione svolta prima della messa in disponibilità, la proposta è congrua tenendo conto congiuntamente dei seguenti parametri:

a) stessa categoria legale;

b) retribuzione non inferiore, per i primi 3 mesi di periodi di non assegnazione, al 15% dell'ultima retribuzione globale di fatto e, successivamente, non inferiore al 15% dell'ultima paga base annua da Contratto Collettivo Nazionale;

c) luogo di lavoro distante non più di 50 km dal domicilio della prima assegnazione. In alternativa, il luogo di lavoro di distanza superiore a 50 km, purché inferiore o uguale alla distanza tra il domicilio e il luogo della prima assegnazione. In tale ultimo caso la retribuzione di riferimento di cui alla precedente lettera b) è unicamente la retribuzione globale di fatto.

3. In caso di accettazione di una proposta di missione, "congrua" e "non congrua", qualora la missione abbia una durata effettiva pari ad almeno 12 mesi continuativi, i parametri di congruità di cui ai commi che precedono si valutano sulla base dell'ultima missione.

3. In caso di contratto di lavoro a tempo parziale:

- pari o inferiore al 75%, il luogo di lavoro deve essere distante non più di 30km dal domicilio della prima assegnazione al momento dell'assunzione o anche superiore a questo purché uguale o inferiore rispetto alla distanza dal luogo di lavoro della prima assegnazione al momento dell'assunzione.

- pari o inferiore al 30%, il luogo di lavoro deve essere distante non più di 20km dal domicilio della prima assegnazione al momento dell'assunzione o anche superiore a questo purché uguale o inferiore rispetto alla distanza dal luogo di lavoro della prima assegnazione al momento dell'assunzione.

4. L'Agenzia per il Lavoro può proporre anche offerte non congrue. In caso di accettazione da parte del lavoratore di un'offerta di lavoro non congrua ai sensi del presente articolo, tale accettazione non costituisce precedente ai fini della valutazione di congruità delle future offerte. Le Parti possono, entro 20 giorni, recedere dalla missione "non congrua" senza che ciò determini effetti sul contratto di lavoro.

5. Il lavoratore, entro 30 giorni dall'offerta di lavoro da parte dell'Agenzia, può richiedere l'accertamento della congruità della proposta alla Commissione Sindacale Macro Territoriale (CSMT)."

Articolo 51. Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito – MOG (art. 51 CCNL)

All'art. 51 del CCNL 2019 sono apportate le seguenti modifiche:

1. La premessa art. 51 del CCNL 2019 è sostituita dalla seguente:

"A) Premessa

Il contratto di lavoro con monte ore retribuito e garantito, denominato MOG, ha come finalità ricondurre nell'ambito della somministrazione di lavoro altre tipologie contrattuali flessibili, occasionali o accessorie (come ad esempio il lavoro intermittente, occasionale o accessorio, collaborazioni), in quanto forma contrattuale più tutelante e garantita nonché per agevolare l'utilizzo della somministrazione di lavoro in alcune aree aziendali o settori che maggiormente necessitano di rapporti di lavoro compatibili con le reali esigenze produttive ed organizzative delle aziende utilizzatrici."

2. La lettera B è eliminata.

3. Il comma 1 della lettera C del CCNL 2019 è sostituita dalla seguente: "C) Definizione del MOG con durata minima di 4 mesi

1. *Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata minima di 4 mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, garantendo al lavoratore una retribuzione minima pari al 35% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice."*

4. Il comma 2 della lettera D è sostituito dal seguente: "2. *La fascia oraria, previo consenso del lavoratore, può essere successivamente modificata con un preavviso minimo di una settimana. A decorrere dal terzo cambio fascia, nel rispetto del preavviso di cui al periodo precedente, è riconosciuta una maggiorazione pari al 10% della retribuzione per tutta la durata del contratto inizialmente pattuito, proroghe incluse.*

Tale maggiorazione non si applica qualora il cambio fascia sia richiesto per iscritto dal lavoratore per un massimo di 2 volte al mese."

5. Alla lettera D, dopo il comma 4 inserire il seguente "4-bis *Con esclusivo riferimento al lavoro notturno, da intendersi quello svolto tra le ore 22 e le ore 6, l'ApL deve comunicare al lavoratore la programmazione delle giornate di lavoro con cadenza bisettimanale. In ogni caso l'orario e il giorno della prestazione devono essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 7 giorni prima dell'inizio della prestazione stessa. In caso di mancato rispetto di tali termini, se il lavoratore accetta comunque di prestare attività lavorativa nel giorno e orari proposti, avrà diritto a una maggiorazione del 10% in aggiunta alle maggiorazioni già previste dal CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice per il lavoro notturno"*.

6. Alla lettera E del CCNL 2019 sono aggiunti i seguenti commi 8 e 9:

"8. *In caso di malattia al lavoratore è riconosciuto il trattamento economico rapportato alla percentuale di MOG individuata nel contratto di lavoro.*

9. *Nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia esplicitamente aderito alla programmazione oraria richiesta, le ore che superano il monte ore garantito, rientrando nell'orario di lavoro ordinario "full time" previsto dal CCNL applicato*

dall'utilizzatore, si considerano come "temporanea" estensione del monte ore garantito contrattualizzato e quindi devono essere considerate a tutti gli effetti ore contrattuali ordinarie. Pertanto, a titolo esemplificativo, in caso di malattia il lavoratore avrà diritto alla relativa indennità; in caso di assenza il lavoratore dovrà debitamente giustificarla."

Articolo 52. Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito – MOG, con lavoratori assunti a tempo indeterminato

Dopo l'articolo 51 del CCNL 2019 è inserito il seguente:

"Articolo 51-bis - Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito – MOG, con lavoratori assunti a tempo indeterminato

1. Nella finalità di favorire la ricollocazione di lavoratori assunti a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia, le Parti intendono estendere l'ambito di applicazione dell'istituto disciplinato all'art. 51 punto C che precede, anche ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che si trovino in disponibilità ai sensi dell'art. 32 oppure in PDR ai sensi dell'art. 25 o in PRP ai sensi dell'art. 25-ter, nelle modalità di seguito riportate.

2. I lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia che si trovino ai sensi del presente contratto collettivo in disponibilità ai sensi dell'art. 32 o inseriti nella procedura PDR prevista dall'art. 25 o in PRP prevista dall'art. 25-ter possono essere inviati in missione in esecuzione di contratti di somministrazione con monte ore garantito (MOG) della durata minima di 4 mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, garantendo ai lavoratori una retribuzione minima pari al 50% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

3. Modalità retributive: viene ammesso esclusivamente il sistema di calcolo retributivo su base oraria.

4. Le ore eccedenti il monte ore minimo garantito rappresentano comunque lavoro ordinario fino a concorrenza del normale orario di lavoro a tempo pieno applicato nell'azienda utilizzatrice; tali ore eccedenti non sono soggette a maggiorazione e non prevedono per il lavoratore alcun obbligo di disponibilità alla chiamata dell'Agenzia.

5. La retribuzione corrisposta per le ore eccedenti matura tutti gli istituti di legge e di contratto al pari dell'ora ordinaria.

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

7. Nelle ipotesi di MOG, le ore di lavoro straordinario sono calcolate su base giornaliera indipendentemente dalle previsioni contrattuali dell'utilizzatore.

8. Tutti gli elementi diretti, indiretti e differiti devono essere liquidati mensilmente al lavoratore con la retribuzione di riferimento.

9. I ratei di ferie maturate e non godute devono essere liquidati al termine del periodo di assegnazione.

10. I ratei di TFR devono essere liquidati alla cessazione del contratto di lavoro.

11. Al termine di ogni mese, nel caso in cui la retribuzione mensile risultasse inferiore all'importo dell'ultima indennità di disponibilità percepita dal lavoratore, a quest'ultimo dovrà essere riconosciuto la relativa differenza.

12. La proposta di missione di lavoro in esecuzione di un contratto di somministrazione a termine con monte ore garantito di cui al presente articolo, non costituisce in nessun caso "offerta di lavoro congrua".

13. Per quanto non disciplinato dal presente articolo e per quanto compatibili, trovano applicazione le disposizioni previste dal richiamato art. 51, con espressa esclusione di quanto disciplinato ai capi B, G."

Articolo 53. Parità di genere

