

## CCNL DI CATEGORIA PER I LAVORATORI TEMPORANEI

*Le modifiche sono riportate in neretto*

### PREMESSA GENERALE

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori temporanei trova la sua definizione a partire dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalla legge n. 196 del 24 giugno 1997 all'art. 11 ed è finalizzato a relazioni sindacali partecipative e ad una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva, tale da consentire ai lavoratori e alle imprese di utilizzare una situazione normativa che tenga conto delle specificità del comparto delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.
2. Le Parti nell'ambito della reciproca autonomia e della titolarità dei soggetti rappresentati, hanno individuato e regolamentato nel presente contratto nazionale anche gli istituti che la stessa legge demanda alla contrattazione collettiva delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo.
3. Le Parti, sottolineano la peculiarità del lavoro temporaneo rispetto ad altre tipologie di rapporto, nello spirito e con le finalità di cui agli artt. da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196.
4. CONFINTERIM, AILT e ALAI-CISL, CPO-UIL, NIDIL-CGIL, si impegnano reciprocamente, a nome proprio e dei relativi aderenti, al rispetto del sistema di regole sottoscritto dalla Parti stesse per lo svolgimento ed il mantenimento di un più avanzato sistema di relazioni sindacali attuato anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed azioni utili per lo sviluppo del settore.
5. Le Parti convengono di elaborare interventi anche congiunti nei confronti degli Organi governativi interessati, al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del lavoro temporaneo e porre in essere normative coerenti con quanto sopra esposto.
6. A tal fine **le parti stipulanti** si impegnano ad intervenire per la completa osservanza da parte dei propri associati, e a non promuovere azioni intese a modificare quanto forma oggetto del presente c.c.n.l., nei termini e nelle modalità previste dal Protocollo del luglio 1993; Protocollo a cui **CONFINTERIM ha aderito con la sottoscrizione del ccnl 28 maggio 1998.**
7. Al fine di risolvere eventuali controversie interpretative ed applicative del presente c.c.n.l. e nelle more dell'attivazione della Commissione paritetica nazionale di cui agli artt. 2-5, su richiesta anche di una delle Parti e nel rispetto delle procedure, si ricorrerà ad un confronto tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello nazionale, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta.

### *Sfera di applicazione del contratto*

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro intercorrenti tra tutte le Imprese di fornitura di lavoro temporaneo ed il relativo personale temporaneo assunto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato ai sensi della legge n. 196/1997.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa la parziale applicazione.

### SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

#### **Art. 1** **Diritti di informazione**

**1. Le Parti effettuano un esame congiunto del quadro economico e normativo del settore, delle sue dinamiche strutturali e delle prospettive di sviluppo di norma entro il primo semestre di ogni anno, o comunque su richiesta di una delle parti stipulanti.**

2. Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione sull'intero settore, disaggregato per età, genere, area geografica, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad es. part-time). Le modalità, gli ulteriori dati e disaggregazioni, saranno definiti dall'Osservatorio di cui agli artt.2 e 3;

b) la formazione e riqualificazione professionale;

c) le necessità dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi e i modelli organizzativi idonei alla impresa di fornitura.

**3. Le società di fornitura si impegnano a dare informazione, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, della stipulazione di contratti di fornitura di consistenza numerica pari o superiore a 30 lavoratori.**

**4. La predetta informazione verrà fornita entro quindici giorni dalla stipulazione del contratto di fornitura.**

## **Art. 2**

### **Ambito nazionale**

1. Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa, concordano sull'opportunità di istituire:

a) l'Osservatorio nazionale;

b) la Commissione paritetica nazionale.

**2. L'Osservatorio nazionale, la Commissione paritetica nazionale sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle associazioni datoriali e tre designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.**

3. Gli organismi previsti ai successivi articoli 3, 5 e 6, hanno sede presso **EBITEMP, di cui al successivo art. 7**, che ne curerà la segreteria tecnica e ne sosterrà i relativi costi di gestione, compresi i rimborsi delle spese sostenute dai componenti dei predetti organismi e, ove previsto, i compensi spettanti agli stessi.

## **Art. 3**

### **Osservatorio nazionale**

1. L'Osservatorio nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

2. A tal fine l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;

b) elabora analisi ed individua esigenze, anche provenienti da sedi territoriali e aziendali di cui al successivo articolo 4), in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione;

**c) cura la raccolta dei dati di cui all'art. 1, co.2, lett. a), mediante la stipula di convenzioni con gli enti destinatari per legge delle comunicazioni a carico delle imprese fornitrici (Centri per l'impiego, Inail, Ministero del Lavoro ecc.);**

d) elabora i predetti dati, anche in forma disaggregata per territorio (Regione e/o Provincia) e realizza semestralmente schede analitiche di settore utilizzate per la diffusione delle informazioni di cui agli artt. 1, co. 2, lett. a), 4 e 8, comma 8.

#### **Art. 4**

##### **Ambito territoriale e/o aziendale**

1. Le informazioni di cui all'art. 1, co. 2, lett. a), contenute nelle schede analitiche di settore elaborate semestralmente dall'Osservatorio Nazionale, sono fornite anche agli organismi territoriali delle parti stipulanti.

2. Nel caso di richieste di informazioni aziendali, le Imprese possono demandare all'Associazione datoriale le attività di cui al presente articolo.

#### **Art. 5**

##### **Commissione Paritetica Nazionale**

1. Le Parti concordano di costituire la Commissione paritetica nazionale, che avrà la funzione di:

- organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse;
- istruire ed eventualmente proporre alle Organizzazioni stipulanti, l'aggiornamento del contratto;
- esaminare, con le modalità e le procedure previste in sede di **costituzione**, le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal contratto;

- istituire un comitato paritetico "Pari opportunità" con compiti di:

- a) esame degli andamenti del mercato del lavoro in relazione alla occupazione femminile;
- b) esame delle problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività formative e/o lavori non tradizionalmente femminili;
- c) studio di interventi idonei a facilitare l'inserimento delle lavoratrici;
- d) promozioni di azioni positive *ex lege* 125/91.

2. La Commissione Paritetica Nazionale è composta da sei componenti di cui tre designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e tre designati dalle associazioni datoriali.

3. Le parti concordano di istituire Commissioni regionali di conciliazione che svolgano il compito di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione relativo alle controversie di lavoro, secondo le procedure stabilite nel successivo art. 6. Il tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie insorte nelle regioni in cui non sono costituite Commissioni regionali di conciliazione è esperito presso la Commissione paritetica nazionale.

4. Le parti concordano di istituire le Commissioni paritetiche nelle seguenti regioni: Lazio, Lombardia, Campania, Emilia Romagna, Piemonte e Veneto;

5. Le Commissioni paritetiche regionali, utilizzano, all'occorrenza, per le riunioni una sede messa a disposizione da EBITEMP, di cui al successivo art. 7, ovvero altra sede concordata fra le stesse parti.

6. Le parti concordano che, a distanza di un anno dall'istituzione delle Commissioni paritetiche regionali, effettueranno una verifica dell'andamento dell'attività svolta dalle Commissioni e, all'occorrenza, valuteranno l'istituzione di ulteriori commissioni paritetiche a livello regionale.

#### **COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**

#### **Art. 6**

##### **Procedure per la conciliazione e l'arbitrato volontario**

## **A) Conciliazione**

1. Per le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del presente contratto, di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro con imprese fornitrici di lavoro temporaneo, è prescritto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale, a prescindere dal requisito numerico, secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi presso **le Commissioni paritetiche regionali** con l'assistenza:

a) per i datori di lavoro, **di un rappresentante delle associazioni datoriali Confinterim e Ailt alla quale l'impresa fornitrice è associata o abbia conferito mandato;**

b) per i lavoratori, **da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale della CGIL - Nidil, Alai - CISL, Cpo - UIL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.**

2. La Parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.

3. L'Organizzazione sindacale che rappresenta la Parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

4. Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'Associazione imprenditoriale ne dà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, invitandolo a designare entro otto giorni l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

5. Ricevuta la segnalazione, l'Associazione imprenditoriale provvede, entro 10 giorni, alla convocazione delle Parti e delle Organizzazioni sindacali, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, che dovrà esaurirsi entro 60 giorni.

6. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, devono essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni.

**7. Se la conciliazione non riesce, si forma un processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411, c.p.c.**

8. Due copie del verbale sono inviate dalla Associazione imprenditoriale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412, c.p.c. e art. 2113, c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

## **B) Arbitrato**

**9. Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine previsto nel primo comma dell'articolo 410-bis c.p.c. e successive modificazioni e integrazioni, le parti possono concordare di deferire la risoluzione della controversia ad un collegio arbitrale per il tramite dell'associazione datoriale o dell'organizzazione sindacale alla quale aderiscono o abbiano conferito mandato.**

**10. Il collegio arbitrale esprime il proprio lodo secondo le norme di legge e i CCNL vigenti.**

**11. L'associazione datoriale o l'organizzazione sindacale che rappresenta il lavoratore o il datore di lavoro deve dare comunicazione alla controparte interessata della richiesta di deferimento della controversia ad un collegio arbitrale, con raccomandata con ricevuta di ritorno che deve contenere l'indicazione dell'arbitro nominato dalla parte stessa.**

**12. Entro otto giorni dalla ricezione della richiesta la parte interessata deve:**

- **comunicare l'accettazione del deferimento della controversia al collegio arbitrale ovvero che intende declinare la richiesta;**
- **nominare l'associazione datoriale o l'organizzazione sindacale che la rappresenta;**
- **nominare il proprio arbitro.**

13. Ove non intervenga risposta, nei termini e nei modi sopra riportati, la richiesta si intende declinata.
14. Il collegio arbitrale è composto da tre membri, di cui uno nominato dal lavoratore, uno nominato dal datore di lavoro e un terzo, che assume le funzioni di Presidente del collegio arbitrale, nominato congiuntamente da entrambe le parti.
15. In caso di dissenso sulla nomina del Presidente, questo è nominato dal Presidente del Tribunale del capoluogo di regione competente per territorio.
16. In caso di indisponibilità di uno degli arbitri la parte interessata procede tempestivamente alla nomina di altro arbitro.
17. Il Presidente del collegio dispone l'audizione delle parti interessate, l'ammissione di eventuali ulteriori mezzi istruttori (a titolo esemplificativo: testimonianze, documenti ecc.) e il deposito di eventuali scritti difensivi.
18. Il collegio arbitrale esprime un lodo definitivo entro sessanta giorni dalla sua costituzione dandone comunicazione alle parti interessate.
19. Eccezionalmente tale termine può essere prorogato di ulteriori trenta giorni per l'espletamento di attività istruttoria.
20. Il lodo viene pronunciato sulla base delle valutazioni espresse dalla maggioranza dei componenti. In caso di parità di voti prevale il voto del Presidente il quale, in ogni caso, non si può esimere dall'esprimere una valutazione.
21. Gli arbitri e il Presidente hanno diritto ad un compenso. I compensi degli arbitri e del Presidente sono a carico di EBITEMP, di cui al successivo art. 7.
22. Per le eventuali restanti spese delle procedure arbitrali si applicano gli art. 91, primo co., e 92 cpc.
23. Nel caso in cui il collegio non esprima un lodo nei termini più sopra indicati ciascuna delle parti ha la facoltà di adire l'autorità giudiziaria ordinaria.
24. Il lodo arbitrale emesso dal collegio è impugnabile per violazione di disposizioni inderogabili di legge e di contratto nonché per difetto assoluto di motivazione, con ricorso depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo da parte degli arbitri davanti alla Corte d'Appello nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato, in funzione di giudice del lavoro.
25. Trascorso tale termine o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale il lodo è depositato presso la direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti.

#### Art. 7

#### Ente Bilaterale

1. L'Ente nazionale bilaterale paritetico, denominato EBITEMP, opera nel comparto delle imprese di fornitura, relativamente ai propri dipendenti temporanei, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale del settore.
2. Le Parti concordano che:
  - il livello costitutivo nell'arco della vigenza contrattuale, potrà interessare anche il livello regionale con l'apertura di eventuali sportelli - sentite le Parti nazionali firmatarie del presente contratto - non appena realizzatesi le condizioni strutturali necessarie **in relazione all'avvio della erogazione delle prestazioni;**
  - le prestazioni generali **riguardano:**
    - a) la funzione di *service* degli istituti paritetici (osservatorio, comitati e commissioni) e delle commissioni territoriali di conciliazione ed arbitrato, sostenendone i relativi costi;

- b) la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi, così come previsto dall'all. n.1;
- c) la garanzia per l'accesso al credito dei lavoratori temporanei attraverso la costituzione di un fondo, nei limiti e secondo le modalità indicate nell'allegato protocollo n.2;
- d) iniziative di comunicazione sul lavoro temporaneo, sul suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e sulle opportunità offerte ai lavoratori temporanei, con le risorse indicate nell'allegato protocollo n.3;
- e) realizzazione di uno studio di fattibilità per verificare la possibile attuazione di forme di previdenza integrativa per i lavoratori temporanei;
- f) la riscossione delle quote una tantum per la stesura e divulgazione del CCNL;
- g) la gestione della mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori temporanei;
- h) eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore.

- **EBITEMP** è gestito secondo quanto previsto dall'atto costitutivo, dallo statuto e dal regolamento. Il finanziamento dell'Ente bilaterale avviene attraverso una quota a carico delle Imprese di fornitura di lavoro temporaneo, con le finalità, le modalità e l'ammontare evidenziati nell'allegato Protocollo n.4.

#### **Art. 7 bis Diritto allo studio**

1. Ai lavoratori temporanei sono applicabili le norme dei CCNL di categoria delle imprese utilizzatrici riguardanti il diritto allo studio.

#### **Art. 7 ter Formazione**

1. I lavoratori temporanei, secondo le modalità stabilite da FORMATEMP, possono accedere alla formazione.

2. Le Imprese fornitrici pubblicizzano tra i lavoratori temporanei e i candidati alle missioni di lavoro temporaneo le offerte formative, nell'ambito della provincia, mettendo a disposizione il catalogo previsto dal *vademecum* di FORMATEMP.

3. Le tipologie formative, secondo quanto previsto dal protocollo allegato n.5, sono le seguenti:

- formazione di base;
- formazione *on the job*;
- formazione professionale;
- formazione continua.

4. Qualora la formazione sia realizzata in costanza di missione, l'orario complessivo di impegno del lavoratore temporaneo, 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.

5. Le parti firmatarie, le Imprese fornitrici e il sistema di rappresentanza unitario dei lavoratori temporanei 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.

**6. I progetti formativi concordati tra le parti a livello territoriale, sono classificati come previsto dal regolamento di FORMATEMP quali progetti di particolare rilevanza.**

**7. I lavoratori che partecipano a corsi di formazione autorizzati da FORMATEMP possono beneficiare, per i relativi periodi, secondo quanto previsto dall'allegato protocollo n.6, di misure di carattere previdenziale a carico di FORMATEMP, a condizione che abbiano svolto complessivamente almeno sei mesi di missione nell'arco di due anni. Il computo dei due anni decorre dalla data di inizio della prima missione.**

## DIRITTI SINDACALI

### Art. 8

#### **Sistema di rappresentanza unitario specifico per i lavoratori temporanei**

**1. Al fine di promuovere le azioni di tutela e sviluppo del lavoro temporaneo, viene istituito un sistema di rappresentanza unitaria specifico per i lavoratori temporanei delle Imprese di fornitura, in coerenza con gli obiettivi contenuti nella premessa del presente CCNL. Tale sistema si articola su 2 figure:**

- **Delegati territoriali, nominati dalle singole organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;**
- **Rappresentanti aziendali, eletti direttamente dai lavoratori temporanei operanti in una impresa utilizzatrice.**

**2. Il delegato sindacale viene nominato dalle singole OO. SS. firmatarie del presente CCNL temporanei a livello regionale o provinciale. Ha compito di intervenire nei confronti delle Imprese di fornitura per l'applicazione dei contratti e delle norme in materia di lavoro e per l'applicazione dei diritti sindacali in generale, nell'ambito di un territorio provinciale, interprovinciale o regionale definito.**

**3. L'O.S. territoriale segnala per iscritto alle associazioni datoriali firmatarie del presente CCNL il nominativo del delegato territoriale e la sua area di competenza.**

**4. Nelle aziende utilizzatrici che impiegano almeno 30 prestatori di lavoro temporaneo contemporaneamente per più di 3 mesi, anche di imprese fornitrici diverse, le OO. SS. firmatarie possono organizzare elezioni di rappresentanti dei lavoratori temporanei nella misura di 1 delegato per ogni 30 prestatori di lavoro temporaneo. A tal fine, le Imprese fornitrici forniscono alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL informazioni di ordine provinciale sul numero delle Aziende utilizzatrici in cui si è verificata la situazione di presenza contemporanea almeno 30 lavoratori temporanei per più di 3 mesi.**

**5. Le OO. SS. comunicano per iscritto i nominativi dei rappresentanti eletti alle Imprese fornitrici interessate, all'Impresa utilizzatrice e alle associazioni datoriali firmatarie. Il rappresentante eletto resta in carica per tutta la durata della missione e le sue eventuali proroghe; alla scadenza può essere sostituito dal primo dei non eletti. Il rappresentante aziendale ha compiti di intervento nei confronti delle imprese fornitrici operanti nella specifica Impresa utilizzatrice e si coordina con i delegati sindacali territoriali operanti nel suo territorio.**

**6. Al fine del sostegno del sistema di rappresentanza sindacale unitaria, di cui al precedente comma 1, viene messo a disposizione un monte ore annuo pari a un'ora per ogni 1700 ore lavorate dai dipendenti temporanei, arrotondando all'unità superiore le frazioni pari o superiori al 50%. A soli fini di calcolo e di semplificazione contabile, si conviene che il valore di tale ora è definito in 7,75 Euro. Le risorse così determinate assorbono integralmente quanto discende dalle norme di legge.**

**7. Il sistema di rappresentanza unitaria specifica di cui al comma 1 beneficia, al fine dell'utilizzo del monte ore, delle risorse risultanti dall'applicazione del criterio esposto al punto precedente relativamente ai dipendenti temporanei dalle imprese di fornitura.**

8. 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 ed il 30 giugno dell'anno in corso.

**9. Con le scadenze di cui al comma 8, le Imprese fornitrici comunicano ad EBITEMP il numero totale delle ore lavorate ed il corrispondente importo, anche a livello provinciale e regionale e provvedono inoltre al versamento di tale importo in apposito conto corrente bancario presso l'ente stesso.**

10. L'ente registra la provenienza delle risorse ed eroga entro il mese successivo alla data di ricevimento, i contributi ai soggetti di cui al **comma 2**, secondo modalità indicate dalle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.

11. La rappresentanza di cui al **comma 1** è titolare dei diritti e delle prerogative previste dalla legge e dal presente contratto.

12. Eventuali controversie che dovessero sorgere circa le condizioni di lavoro presso l'impresa utilizzatrice sono affrontate dalla rappresentanza di cui al **comma 1** nelle sedi bilaterali di conciliazione di cui all'art. 6 del presente c.c.n.l.

13. Eventuali controversie che dovessero sorgere in merito all'applicazione della presente normativa sono sottoposte alla Commissione paritetica di cui all'art. 5.

14. Le Parti convengono sull'opportunità di verificare, in apposito incontro da effettuarsi entro il **31 dicembre 2003**, le problematiche conseguenti alla prima applicazione del presente articolo, con particolare riguardo alle ricadute sulla **distribuzione territoriale ed aziendale, dei delegati sindacali territoriali nominati e dei rappresentanti aziendali eletti** ed agli aspetti organizzativi connessi con l'agibilità.

**15. I rappresentanti aziendali eletti possono fruire, per l'esercizio del proprio mandato, di un monte ore di permessi retribuiti pari ad un massimo di 10 ore mensili - non cumulabili con le ore di permesso maturate nei mesi successivi - oltre alle ore di permesso per le trattative sindacali. Il delegato che svolge il proprio mandato sindacale durante la missione, informa preventivamente l'impresa fornitrice allo scopo di permettere le sostituzioni al fine di non pregiudicare il contratto di fornitura. Salvo casi di urgenza, l'informazione all'Impresa fornitrice deve avvenire tre giorni prima della data di inizio della fruizione dei permessi.**

16. Le elezioni avvengono secondo criteri e modalità individuate nell'allegato protocollo n.7.

**17. La rappresentanza unitaria di cui al comma 1, fruisce dei permessi sindacali retribuiti nei limiti della copertura assicurata dall'accantonamento nel fondo costituito presso EBITEMP.**

**18. L'Ente bilaterale, nei limiti della capienza del fondo, restituisce alla società di fornitura l'effettivo costo sostenuto per le ore di permesso fruite dai rappresentanti aziendali.**

## Art. 9

### Dirigenti sindacali

1. I componenti dei Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali o territoriali delle OO.SS. stipulanti, hanno diritto a permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni.

2. Per tali dirigenti, scelti all'interno dei lavoratori temporanei che abbiano un periodo di anzianità nel settore di almeno 6 mesi, ciascuna impresa di fornitura di lavoro temporaneo **garantisce** un monte complessivo di 48 ore di permessi su base annua.

3. Per i dirigenti di cui al **comma 2** valgono le condizioni operative previste al **comma 15**, secondo comma, del precedente art. 8.

4. Il corrispettivo economico dei permessi, dello stesso ammontare di cui all'art. 8, comma 6, è versato dalle imprese interessate all'ente di cui all'art. 7 su apposito conto dirigenti sindacali **costituito presso EBITEMP.**

5. L'ente eroga i contributi ai soggetti interessati secondo modalità definite dalle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.

## **Art. 10 Assemblea**

1. I lavoratori temporanei hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro, per la trattazione di problemi di ordine sindacale dentro le sedi delle Imprese fornitrici o presso locali, **idonei sia sul piano logistico sia per la distanza dal luogo di lavoro**, messi a loro disposizione a tale scopo. **Le società di fornitura si impegnano a formulare preventivamente una richiesta all'utilizzatrice di mettere a disposizione locali aziendali per lo svolgimento della riunione dei lavoratori temporanei.**
2. Dette riunioni sono convocate dalle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.
3. Le riunioni presso le imprese fornitrici sono comunicate, per iscritto, alla direzione aziendale con un preavviso di 5 giorni lavorativi, indicando l'ordine del giorno e i nominativi dei dirigenti sindacali partecipanti.
4. In attuazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 3, della legge n. 196/1997, i lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale delle imprese utilizzatrici.
5. Per la partecipazione alle assemblee sindacali retribuite indicate ai precedenti **commi 1 e 4**, i lavoratori temporanei hanno diritto, annualmente, ad appositi permessi retribuiti in misura proporzionale alle ore di missione cumulativamente prestate nel periodo, presso la stessa Impresa fornitrice.
6. Le ore di permesso retribuito per partecipare alle assemblee sono determinate, per ogni lavoratore, mensilmente - cumulandole nell'anno solare - secondo la seguente formula con arrotondamento all'unità superiore:

$$\text{ore lavorate}/1700 * 10$$

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

7. I lavoratori temporanei hanno inoltre diritto di indire riunioni, per il tramite della rappresentanza di cui all'art. 8, **comma 1**, o delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, fuori dell'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dall'Impresa fornitrice, per la discussione di argomenti di interesse sindacale e del lavoro, con la partecipazione di Dirigenti sindacali esterni.

## **Art. 11 Bacheche**

1. Le imprese fornitrici mettono a disposizione delle rappresentanze di cui **all'art. 8, comma 1** e delle OO.SS. firmatarie, bacheche per l'informazione di tipo sindacale, in ogni sede e filiale, in luogo facilmente accessibile.

## **Art. 12 Contributi sindacali**

1. L'impresa provvede alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una lettera di delega sottoscritta, indicante l'Organizzazione sindacale beneficiaria e l'ammontare del contributo pari all'ammontare dell'1% sulla retribuzione netta comunque percepita.
2. Le Imprese fornitrici si impegnano ad inserire il modello di delega sindacale nella prima busta paga del lavoratore temporaneo.
3. Il modello di delega standard predisposto a cura delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL è allegato al contratto stesso.
4. **Le società di fornitura attivano le sole deleghe intestate alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, di cui si allega il modello (all. n.8).**
5. **Le società di fornitura provvedono a versare le quote sindacali sui conti correnti indicati tempestivamente dalle OO.SS alle associazioni datoriali.**

**6. Ciascuna delle tre organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si obbliga ad indicare, entro il trenta novembre, un conto corrente preferibilmente su base regionale o provinciale e provvederà inoltre a comunicare eventuali variazioni.**

**7. Le società di fornitura si impegnano ad inviare trimestralmente alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto l'elenco dei lavoratori a cui è stata operata la trattenuta della quota sindacale.**

### **Art. 13**

#### **Costo Contrattuale**

1. Al fine di concorrere alle spese della stesura e divulgazione dei risultati del presente contratto, è previsto per lavoratori temporanei il pagamento di un importo una tantum, da riscuotersi da parte delle imprese fornitrici e da versare in un conto specifico **presso EBITEMP di pertinenza delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto**, secondo le modalità previste nell'allegato protocollo n.9, **il quale ne curerà la stampa e la distribuzione.**

**2. Il predetto importo può essere trattenuto dalle società di fornitura sulla prima retribuzione corrisposta al lavoratore temporaneo.**

### **Art. 14**

#### **Igiene e Sicurezza del lavoro**

1. Si intendono integralmente richiamate le disposizioni del D.Lgs. n. 626 del 19 settembre 1994 e successive modificazioni.

2. Restano ferme le disposizioni previste all'art. 3 comma 5 della Legge 196/97 circa gli obblighi di informazione generale nonché di formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature.

3. In conformità a quanto previsto dall'art.21 del D.Lgs.626/94 i **prestatori** di lavoro temporaneo sono informati, mediante il contratto di prestazioni circa il referente della impresa utilizzatrice, incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività, alla mansione e ai luoghi di lavoro, nonché sulla formazione e sull'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività. **Il referente dell'impresa utilizzatrice comunica al lavoratore temporaneo, ove possibile, anche il nominativo del medico competente.**

**4. Inoltre, mediante il contratto di prestazione i lavoratori temporanei ricevono informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale. Nel caso in cui il contratto di fornitura preveda che gli obblighi di cui all'art. 3, co. 5, l. n. 196/97, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo ne contiene la relativa indicazione.**

**5. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le imprese fornitrici consegnano al lavoratore temporaneo una nota informativa che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia (secondo un modello esemplificativo che le parti si impegnano a definire entro il 30 novembre 2002).**

6. Nel caso in cui i lavoratori vengano adibiti a mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne dà informazione ai lavoratori stessi ai fini dell'applicazione degli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 626.

7. Quanto sopra in applicazione dell'art. 6, comma 1, della legge 196/97.

8. La sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice.

**9. Al fine della tutela della salute, al lavoratore temporaneo, ai sensi dell'art. 17, co. 1, lett. f), del d.lgs. n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni, è fornita copia cartella sanitaria e di rischio di cui all'art. 4, co.8, del citato decreto. La documentazione di cui al comma precedente segue il lavoratore temporaneo in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura.**

10. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dagli artt. 18 e 19 del D.Lgs. n. 626/94 il prestatore di lavoro temporaneo viene computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice come previsto dall'art. 6, comma 5, della legge 196/97.

**11. Viene costituita all'atto della firma del rinnovo del presente CCNL la Commissione paritetica nazionale per l'igiene e sicurezza del lavoro composta da sei membri.**

13. Ai lavori della Commissione possono essere associati esperti in relazione agli argomenti da esaminare.

**14. Su base regionale potrà avviarsi un confronto tra le parti firmatarie del presente CCNL onde verificare l'applicazione di quanto previsto in materia di formazione, informazione e prevenzione antinfortunistica a carico delle imprese fornitrici.**

**15. Nell'arco della vigenza contrattuale le parti verificheranno l'opportunità di articolare la Commissione ai livelli regionali.**

16. I compiti della Commissione sono:

- individuare gli ambiti per la costituzione di eventuali Commissioni Paritetiche territoriali , ai sensi del D.Lgs. 626 , e coordinarne le attività;
- **formulare proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori temporanei, sia di base, sia generali, da effettuare da parte delle imprese fornitrici, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrassero le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici;**
- elaborare materiali informativi e formativi adatti per il lavoro temporaneo;
- l'elaborazione di una proposta da formulare agli Enti istituzionali avente per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D. Lgs. 626 alle specificità del settore, **anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui al precedente comma 9.**

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### Premessa

La classificazione unica del personale temporaneo per poter essere armonizzata a quella prevista dai vari C.C.N.L. adottati dalle Imprese Utilizzatrici, di cui alla legge 196/97, è stata raggruppata in 3 grandi aree di aggregazione in relazione ai diversi contenuti professionali posseduti e tenuto conto di quanto previsto dalla stessa legge in materia di lavoratori ad esiguo contenuto professionale.

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/1985, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

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

Quanto sopra, rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica.

## **Art. 15** **Inquadramenti**

1. Considerata la specificità delle professionalità da utilizzare nella fornitura di lavoro temporaneo, si conviene di raggruppare i lavoratori in tre grandi gruppi omogenei come di seguito descritti :

**GRUPPO A :** comprende i lavoratori di elevato contenuto professionale quali: dirigenti, quadri ed impiegati direttivi.

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

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

2. Ai fini della attribuzione del livello di inquadramento contrattuale, per ogni singolo rapporto di lavoro si deve fare riferimento, in coerenza con la suesposta classificazione in gruppi, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previste per le specifiche mansioni di cui al CCNL delle Imprese Utilizzatrici.

## **Art. 16** **Evoluzione della classificazione**

1. Le Parti convengono di istituire una commissione nazionale delle qualifiche per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale, al fine di identificare ed eventualmente definire, nell'ambito della classificazione nazionale, quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione, di innovazione tecnologica, organizzativa e alla dinamica professionale, nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente C.C.N.L.

2. La Commissione ha altresì il compito di sviluppare l'esame della classificazione, anche al fine di ricercare coerenza tra le declaratorie e le relative esemplificazioni contenute nei C.C.N.L. delle Imprese Utilizzatrici, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

## **Art. 17** **Assunzione**

1. L'assunzione del personale è effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

2. L'assunzione deve risultare da atto scritto, essere formalizzata nel contratto di prestazione di lavoro temporaneo e deve contenere :

### **A) Per i lavoratori a tempo determinato**

- 1) I motivi del ricorso alla fornitura di prestazione di lavoro temporaneo;
- 2) L'indicazione dell'Impresa Fornitrice e della sua iscrizione all'albo;
- 3) L'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'art.2, comma 2, lettera e della legge n.196/97, specificando gli estremi del versamento e della banca presso la quale è stato effettuato il deposito e dove, successivamente, sarà accesa la fideiussione;
- 4) L'indicazione dell'Impresa Utilizzatrice ed il referente in azienda;
- 5) L'indicazione della classificazione delle Imprese Fornitrici;

- 6) L'indicazione della mansione che espletterà presso l'utilizzatore, **il relativo inquadramento e le informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 4;**
- 7) L'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso ;
- 8) Il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione;
- 9) L'orario di lavoro;
- 10) L'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono;
- 11) Il riferimento al C.C.N.L. applicato e al contratto integrativo di secondo livello, ove esistente;
- 12) L'indicazione del trattamento normativo spettante con riferimento alla contrattazione collettiva dell'Impresa Utilizzatrice nonché dell'Impresa Fornitrice per gli aspetti specifici del lavoro temporaneo;
- 13) La data di inizio ed il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'Impresa Utilizzatrice;
- 14) Le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (**responsabile prevenzione e protezione**) **nonché, ove possibile, del medico competente. Nel caso in cui il contratto di fornitura preveda che gli obblighi di cui all'art. 3, co. 5, della l. n. 196/97 siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo ne contiene la relativa indicazione;**
- 15) L'autorizzazione da parte del lavoratore temporaneo all'Impresa Fornitrice ad utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro.

#### **B) Per i lavoratori a tempo indeterminato**

- 1) Per i lavoratori a tempo indeterminato sono previsti sia il contratto di prestazioni quadro che la lettera di assegnazione ad ogni singola missione ;
- 2) Il contratto di prestazioni quadro dovrà contenere quanto espresso ai punti 2;3 ;5 ;7 ;15 del paragrafo A.

Inoltre:

- L'indicazione della misura della indennità di disponibilità ;
- Il rinvio al C.C.N.L. dei temporanei e per i periodi effettuati in missione, il rinvio a quello degli utilizzatori ;
- La lettera di assegnazione, per ogni singola missione, deve contenere quanto previsto nel paragrafo A), ai punti : 1- 4- 6- 8- 9- 10- 11-12- 13- 14.

#### **C) Documentazione**

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti :

- a) Libretto di lavoro e/o tesserino di disoccupazione;
- b) Codice fiscale;
- c) Certificato di residenza o la relativa autocertificazione;
- d) Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere eventuali altri documenti e certificati di idoneità se necessari.

**3.** La Commissione di cui all'art.5 può formulare ulteriori specificazioni in merito alle tematiche di cui al presente articolo.

### **Art. 18 Periodo di Prova**

**A) Lavoratori a Tempo Determinato:**

- 1. È consentito apporre un periodo di prova per ogni singola missione; nel caso di successive prestazioni intervenute entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro precedente, presso la stessa impresa utilizzatrice e con le medesime mansioni, non è consentito apporre il periodo di prova.**
- 2. La previsione del periodo di prova deve risultare per iscritto nel contratto di prestazioni di lavoro temporaneo.**
- 3. Il periodo di prova è determinato in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni dieci giorni di calendario.**
4. In ogni caso il periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni e superiore a 10.
- 5. Le frazioni di settimana, superiori a cinque giorni si arrotondano a quelle superiori.**
6. Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva. In caso di dimissioni o licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore spetta la retribuzione per le ore lavorate.
7. Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore ha diritto di prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo di assegnazione, salvo sopravvenga una giusta causa di recesso.

**B) Lavoratori a tempo indeterminato**

8. Ai lavoratori temporanei a tempo indeterminato si applicano nello specifico i seguenti periodi massimi di prova:  
GRUPPO A: 6 mesi di calendario  
GRUPPO B: 50 gg. di servizio effettivo  
GRUPPO C: 30 gg. di servizio effettivo
9. I giorni trascorsi in disponibilità non si computano come giorni lavorativi.

**Art. 19  
Trattamento Retributivo**

1. Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'Impresa Utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa.
  2. La retribuzione dei lavoratori viene liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno, assumendo come coefficiente divisore orario quello di ogni contratto collettivo applicato dalle imprese utilizzatrici.
  3. All'atto del pagamento della retribuzione viene consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente, recante l'indicazione analitica dei seguenti dati:
    - ragione sociale e numero di iscrizione all'albo dell'Impresa Fornitrice;
    - nome, cognome e codice fiscale del lavoratore ;
    - mese cui la retribuzione si riferisce ;
    - singole voci ed importi costituenti la retribuzione stessa (paga base, indennità di contingenza, ecc.), nonché l'elencazione delle trattenute.
    - **indicazione delle ore di assemblea maturate e fruita nell'anno solare.**
  - 4. I periodi orari e gli importi maturati devono essere indicati con chiarezza nella busta paga mensile.**
- Nella busta paga relativa alla retribuzione mensile non sono erogati i ratei maturati relativi a:**
- Ferie maturate e non godute;**
  - R.O.L. maturato e non goduto;**
  - Festività soppresse;**
  - Tredicesima e quattordicesima maturata;**
  - T.f.r. maturato.**

5. La Commissione Nazionale delle qualifiche, di cui all'art. 16, ha anche il compito di definire le ulteriori specificazioni delle voci che compongono la retribuzione.

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

7. Vista la obiettiva difficoltà a reperire i dati relativi alle presenze ed alle assenze dei lavoratori temporanei, la retribuzione, relativa alle missioni terminate nel mese ed a quelle in corso al termine dello stesso, è corrisposta ai lavoratori temporanei entro il giorno quindici del mese successivo. **Il pagamento e la consegna della busta paga deve avvenire dal giorno 13 al giorno 15 del mese successivo, presso le filiali dell'impresa fornitrice.**

8. Le Parti convengono che, come condizione globalmente più favorevole, ad eccezione del trattamento di fine rapporto di lavoro, la maturazione dei ratei, qualsiasi sia la durata della missione, avviene in proporzione alle ore ordinarie lavorate, ed a quelle non prestate ma contrattualmente dovute, con le seguenti modalità:

a) ratei di tredicesima e di eventuali altre mensilità aggiuntive. Per ognuna delle ore retribuite verrà corrisposto un importo per ratei di tredicesima pari all' 8.33% della retribuzione oraria ordinaria spettante, così come determinata al precedente punto 2 e computata come segue:

$$\begin{array}{l} \text{Retribuzione lorda globale di fatto} \\ \text{-----} \quad \times 0,833 \\ \text{Divisore Orario Contrattuale Mensile} \end{array}$$

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

b) La maturazione di ferie, permessi retribuiti e riduzioni orario di lavoro, nella misura prevista dai singoli C.C.N.L. applicati dalla Azienda utilizzatrice, avverrà applicando per ciascuno dei tre istituti la seguente formula:

$$\begin{array}{l} \text{Ore annue spettanti} \\ \text{-----} \times (\text{ore lavorate} + \text{ore dovute}^*) \\ \text{Divisore Orario previsto dai C.C.N.L.} \times 12 \end{array}$$

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

**10. In caso di missioni di durata superiore a sei mesi, su richiesta del prestatore di lavoro temporaneo, le società di fornitura, compatibilmente con le esigenze delle imprese utilizzatrici e alle esigenze del servizio, determinano il periodo di godimento delle ferie.**

**Le parti convengono che entro il trenta novembre 2002, attraverso una Commissione Paritetica verificheranno la possibilità di un diverso sistema di calcolo della retribuzione oraria ordinaria ai fini di una semplificazione del calcolo retributivo.**

\*

Sono "ore dovute" quelle non lavorate che retribuite, in virtù di legge o di contratto, danno diritto alla maturazione dell'istituto (per esempio: malattia, infortunio, festività infrasettimanali, etc.).

## Art. 20

### Normativa in caso di malattia o infortunio non sul lavoro

**1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia della propria assenza alla società fornitrice da cui dipende nella giornata in cui si**

**verifica l'evento e in caso di mancata comunicazione, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa è considerata ingiustificata.**

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

3. Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti, nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione.

#### **Art. 21**

##### **Obblighi del Lavoratore**

1. Il lavoratore, non oltre il terzo giorno di calendario, deve consegnare o far pervenire all'Impresa Fornitrice il certificato medico attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa.

2. In caso di prolungamento del periodo di malattia il lavoratore ha l'obbligo di far pervenire, entro 24 ore, la successiva certificazione medica.

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

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

5. Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato all'azienda fornitrice

#### **Art. 22**

##### **Periodo di comporta**

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 23**

##### **Trattamento economico di malattia**

1. Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore, non in prova, ha diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga, ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

###### **a) Lavoratori temporanei con contratto a tempo determinato**

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

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

- 75% della normale retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;
- 100% dal 21° giorno in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

**b) Lavoratori temporanei con contratto a tempo indeterminato**

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

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

**Art. 24**

**Perdita del trattamento economico di malattia**

1. Il ritardato invio del certificato medico e/o l'impossibilità di effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause addebitabili al lavoratore, comportano, salvo comprovati casi di impedimento da parte del lavoratore ad attenersi ai termini previsti, la riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'INPS.

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

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

**Art. 25**

**Infortunio**

1. Le aziende fornitrici sono tenute ad assicurare presso l'I.N.A.I.L., contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'I.N.A.I.L., il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

3. Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui all'art. 22.

**Art. 26**

**Trattamento economico di infortunio**

1. Ai sensi dell'art. 73 DPR 390.6.1965 n. 1124 il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'I.N.A.I.L. fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

3. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'I.N.A.I.L. non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla Legge.

**4. La disciplina del presente articolo è integrata dall'accordo siglato dalle parti stipulanti in data 14 marzo 2002 (protocollo allegato n.1) che prevede la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga in caso di invalidità da infortunio che prosegua**

**oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi, così come previsto dall'accordo stesso.**

#### **Art. 27**

##### **Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti**

1. Al fine di consentire il trasferimento di informazioni utili a permettere un corretto e proficuo avvicendamento tra il lavoratore sostituito, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera c) della L.196/97, nonché dai CCNL delle imprese utilizzatrici, ed il lavoratore temporaneo, fermo restando quanto previsto dai contratti collettivi delle imprese utilizzatrici e con esclusione delle sostituzioni per ferie, si concorda quanto segue:

- a) è possibile anticipare l'assunzione del sostituto per un periodo fino:
- ad un massimo di 20 giorni lavorativi **per il Gruppo A**
  - ad un massimo di 10 giorni lavorativi **per il Gruppo B**
  - ad un massimo di 5 giorni lavorativi **per il Gruppo C**

In ogni caso l'anticipazione della sostituzione non può superare il 50% del periodo massimo previsto per la missione.

b) è possibile posticipare la cessazione del rapporto del sostituto rispetto alla data prevista fino ad una settimana.

2. L'anticipo ed il posticipo devono essere indicati sia nel contratto di fornitura che in quello di prestazione. In caso di posticipo, l'eventuale superamento del termine apposto, rientra nella fattispecie prevista dal comma 3 dell'art. 10 della Legge 196/97.

**3. L'assunzione del lavoratore temporaneo appartenente a qualsiasi gruppo (A, B, C), in sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti dal lavoro per la fruizione dei congedi previsti dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, può avvenire anche con un anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di congedo.**

#### **Art. 28**

##### **Proroghe**

1. Con riferimento al dettato previsto all'art. 3, comma 4, della Legge 196/97, il periodo di assegnazione iniziale, può essere prorogato per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi, fermo restando che - agli effetti retributivi - il periodo si configura come un'unica missione.

2. Resta inteso che nei casi di fornitura di cui alle lettere b) e c) del comma 2° dell'art. 1 della Legge 196/97, il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle causali che lo hanno posto in essere.

3. L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga va fornita, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 5 giorni, rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata, e comunque mai inferiore a 2 giorni.

4. Le proroghe devono essere formalizzate con atto scritto e con il consenso del lavoratore e sono da intendersi continuative, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro.

**5. Le Parti ribadiscono che la materia delle proroghe è di esclusiva competenza del presente contratto collettivo.**

#### **Art. 29**

##### **Interruzione della missione**

1. Nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza prefissata per cause diverse da quelle previste al secondo periodo del comma 4 dell'art. 3 della Legge 196/97, fermo restando

quanto previsto dal sopra citato comma in merito alla corresponsione integrale del trattamento economico originariamente previsto, l'Impresa Fornitrice può sottoporre al lavoratore le seguenti ipotesi:

- a) essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente contratto, nella quale è stato originariamente inquadrato **o, in questo stesso ambito professionale, sentite le OO.SS. stipulanti il presente contratto, presso la medesima impresa fornitrice;**
- b) partecipare ad interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali o programmati dall'Ente Bilaterale nella zona di residenza.

### **Art. 30**

#### **Lavoratori in disponibilità**

1. Il lavoratore, per i periodi in cui non presta attività presso aziende utilizzatrici, rimane a disposizione dell'impresa fornitrice e ha diritto a percepire, a titolo di indennità mensile di disponibilità, la somma di **516 (cinquecentosedici) euro** al lordo delle ritenute di legge, fermo restando quanto previsto al comma 3, art.4 della L.196/97, comprensiva del tfr, da specificare nella lettera di assunzione; tale somma è frazionabile in quote orarie che si ottengono dividendo l'importo mensile per il divisore 173.
2. Qualora il lavoratore a seguito dell'attività prestata nel mese percepisca una retribuzione lorda inferiore all'importo mensile lordo stabilito a titolo di indennità di disponibilità quest'ultima è corrisposta fino a concorrenza della stessa.
3. Durante il periodo di disponibilità non può prestare alcuna attività per altre Imprese di Fornitura di lavoro temporaneo ed è inoltre tenuto al rispetto degli obblighi di fedeltà e di non concorrenza di cui agli artt. 2105 e 2106 c.c..
4. Nei periodi di "disponibilità" il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro dei lavoratori diretti dell'unità locale da cui dipende, in quanto deve poter iniziare il lavoro dopo le 12 ore successive alla chiamata. Inoltre durante tali periodi il lavoratore deve garantire la propria disponibilità per eventuali interventi formativi.
5. Nella eventualità di mancato completamento della missione il lavoratore torna nella condizione di "disponibilità" fino ad un nuovo successivo incarico, senza l'impegno dell'Impresa Fornitrice ad un ulteriore eventuale immediato utilizzo.
6. I periodi trascorsi in disponibilità non sono utili ai fini della maturazione dei seguenti istituti: ferie, riposi, riduzioni di orario, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità.

### **Art. 31**

#### **Norme Disciplinari**

1. Il lavoratore temporaneo è tenuto a rispettare le disposizioni previste dai contratti collettivi e dai regolamenti delle Imprese Utilizzatrici, a norma dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dal comma 1° dell'art. 4 della Legge 196/97.
2. L'Impresa Fornitrice provvede inoltre ad affiggere nei locali della sede e degli uffici periferici, copia del presente C.C.N.L., in modo da consentire ai lavoratori temporanei di prendere conoscenza delle norme disciplinari specifiche delle aziende fornitrici.
3. In relazione alla particolare natura dell'attività, il datore di lavoro deve aver cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare ogni possibile equivoco circa le persone alle quali ciascun lavoratore è tenuto a rivolgersi in casi di necessità o dalle quali ricevere le disposizioni.
4. Il lavoratore deve svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, deve osservare scrupolosamente l'orario di lavoro, nonché conservare la più assoluta riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.

5. L'inosservanza da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di lavoro;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni.

6. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente, non appena il datore di lavoro abbia ricevuto dall'Impresa Utilizzatrice gli elementi necessari per la formalizzazione dell'addebito.

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

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

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

## Art. 32

### Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato

#### a) Recesso ex art. 2118

1. Ai sensi dell'art. 2118, c.c., qualora si verifichino le condizioni per la risoluzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo (raggiungimento dell'età pensionabile, superamento del periodo di comporto, ecc.) ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini del preavviso di cui all'art. 33 del presente C.C.N.L..

#### b) Recesso ex art. 2119 c.c.

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

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

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

- la recidiva nella non osservanza dell'obbligo di cui al quarto capoverso dell'art. 31;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale ;
- l'insubordinazione verso i superiori, o verso il personale dell'Impresa Utilizzatrice incaricata del coordinamento, accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro ;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi ;
- il danneggiamento volontario di beni dell'Impresa Fornitrice/Utilizzatrice o di terzi ;
- l'esecuzione di lavoro nell'Impresa per conto proprio o di terzi senza il permesso del soggetto referente dell'impresa utilizzatrice.
- **assenza ingiustificata per oltre tre giorni consecutivi o cinque nell'anno solare.**

**5. La società di fornitura comunica per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie da comunicarsi nei cinque giorni**

**successivi alla contestazione. Ove venga applicato il licenziamento per giusta causa, esso, in caso di applicazione dell'art. 31, co. 8, ha effetto dal momento della disposta sospensione.**

6. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 33.

**c) Normativa**

7. Nelle Imprese comprese nelle sfere di applicazione della legge 15 luglio 1966 n.604, dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n 300, e della legge 11 maggio 1990, n 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e lettera b) del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

8. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

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

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

10. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

**d) Codice disciplinare**

11. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nell'art. 31 del presente C.C.N.L., nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali delle imprese fornitrici in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nelle bacheche esposte in luogo facilmente accessibile.

**e) Nullità del licenziamento**

12. Ai sensi delle leggi vigenti, il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

**f) Nullità del licenziamento per matrimonio**

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

14. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art.2 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

15. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alle norme di legge.

**Art. 33**

**Preavviso Lavoratori a tempo indeterminato**

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

**I) Fino a cinque anni di servizio compiuto :**

- GRUPPO A 60 giorni di calendario
- GRUPPO B 30 giorni di calendario
- GRUPPO C 20 giorni di calendario

**II) Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio :**

- GRUPPO A 90 giorni di calendario
- GRUPPO B 45 giorni di calendario
- GRUPPO C 30 giorni di calendario

**III) Oltre i dieci anni di servizio compiuti :**

- GRUPPO A 120 giorni di calendario
- GRUPPO B 60 giorni di calendario
- GRUPPO C 45 giorni di calendario

**Art. 34**

**Indennità sostitutiva del preavviso lavoratori a tempo indeterminato**

1. Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118, c.c., in caso di mancato preavviso al lavoratore è corrisposta una indennità equivalente ad un importo giornaliero, ottenuto dividendo la somma delle retribuzioni e dell'indennità di disponibilità degli ultimi 12 mesi per 365 giorni, e moltiplicando il risultato per i giorni di preavviso spettanti (vedi art. precedente).

**Art. 35**

**Decorrenza e durata**

**1. Il presente CCNL entra in vigore il 1.10.02 ed ha validità quadriennale salvo quanto statuito in via transitoria nel comma seguente.**

**2. Le parti concordano che, ove venga stabilito un nuovo sistema di calcolo della retribuzione, la modifica decorrerà con le competenze del mese di gennaio 2003.**

**3. Resta ferma la piena validità del presente contratto fino al successivo rinnovo.**

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

**Le parti ritengono di particolare interesse quanto previsto all'art.8, L.196/97 (Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità). Si impegnano pertanto ad approfondire entro i prossimi sei mesi la normativa in oggetto per valutarne le condizioni per una piena e coerente attuazione.**

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

**Le parti si danno atto che le seguenti materie sono regolate:**

- per i lavoratori in missione dai CCNL delle imprese utilizzatrici
  - per i lavoratori in disponibilità dal CCNL dei lavoratori diretti
1. tutela lavoratrici e pari opportunità,
  2. lavoratori inabili, congedi ed aspettative per matrimonio, servizio civile e militare, assistenza ai portatori di handicap.

*(dichiarazione a verbale)*

**Le parti, al fine di assicurare l'effettiva ed immediata attuazione delle disposizioni di cui agli artt. 1, lett. a), e 4, concordano di affidare ad EBITEMP il compito di prendere contatti con tutti gli Enti attualmente in grado di fornire dati al fine di stipulare convenzioni per la trasmissione all'Osservatorio nazionale, in forma elettronica, degli stessi dati necessari per le informazioni di cui ai predetti artt. 1, lett. a), 4 e 8, comma 7.**

**Al fine di semplificare l'attività gestionale delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo nonché ai fini di cui al precedente art. 3, le parti chiedono che intervenga una modifica legislativa che adotti definitivamente il modello unificato.temp così come definito nel d.m. lavoro 1.9.99 e dalle successive modifiche legislative.**

**Tutte le commissioni previste nel presente C.C.N.L. ivi compreso l'Osservatorio Nazionale saranno costituite entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del contratto.**

Da inserire nell'allegato relativo all'art.9

**Il lavoratore per beneficiare di tale misura deve formulare richiesta a FORMATEMP dimostrando di aver presentato istanza di copertura contributiva all'ente previdenziale competente. FORMATEMP rimborsa, integralmente o parzialmente, il relativo costo sostenuto secondo le modalità definite in apposito regolamento.**