



Osservatorio **Centro Studi**

**LE CLAUSOLE RELATIVE ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO  
NEI RINNOVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI  
GENNAIO - DICEMBRE 2005**

**Aprile 2006**

## **PREMESSA**

La struttura del quaderno prevede, nella prima parte, la sintesi delle clausole dei contratti collettivi dedicate alla somministrazione di lavoro a tempo determinato rinnovati nel corso del 2005 e, nella seconda parte, i testi delle clausole stesse.

- 1. Aeroporti**
- 2. Autoscuole**
- 3. Autostrade e Trafori**
- 4. Cinema Industria**
- 5. Credito**
- 6. Credito Cooperativo**
- 7. Enti previdenziali privati**
- 8. Esercizi Teatrali**
- 9. Esattorie e tesorerie**
- 10. Panificazione (Confesercenti)**
- 11. Panificazione (Federpanificatori)**
- 12. Pompe funebri**
- 13. Porti**
- 14. Pubblici esercizi**
- 15. Servizi Postali in appalto**
- 16. Studi professionali non ordinistici**
- 17. Teatri stabili**
- 18. Telecomunicazioni**
- 19. Tessili Artigianato**
- 20. Trasporto e spedizione merci**
- 21. Videofonografici**

**LE CLAUSOLE RELATIVE ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO  
NEI RINNOVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI GENNAIO – DICEMBRE 2005**

**NOTE DI SINTESI**

**1. Aeroporti, trasporto aereo 26/07/2005**

**Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle Aziende di gestione dei servizi aeroportuali di assistenza a terra**

Il 26 luglio 2005 è stato firmato l'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle aziende di gestione dei servizi aeroportuali di assistenza a terra, tra l'Assaeroporti e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Ugl T.A.

Il contratto decorre dal 1 gennaio 2004 ed è scaduto il 31 dicembre 2005 per la parte economica e scade il 31 dicembre 2007 per la parte normativa. L'articolo dedicato alla somministrazione di lavoro a tempo determinato prevede espressamente cinque ipotesi di ricorso a questa tipologia contrattuale, ad esempio in caso di manutenzione straordinaria degli impianti o delle attrezzature o per attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa. In queste specifiche ipotesi la percentuale di utilizzo non può superare l'8% calcolato sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. La percentuale sale al 10% nel caso di aeroporti con traffico annuo inferiore a 2 milioni di passeggeri. Nell'articolo dedicato al mercato del lavoro, si afferma che in caso di contemporaneo utilizzo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, la percentuale complessiva di utilizzo dei due strumenti non può superare il 16 e il 21% rispettivamente negli aeroporti con traffico superiore e inferiore ai 2.000.000 di passeggeri. Per quanto riguarda la somministrazione, se ne può dedurre che per le ragioni di ricorso diverse da quelle espressamente indicate, il contratto collettivo non ha stabilito un numero massimo se non i limiti percentuali sopra indicati.

**2. Autoscuole 05/07/2005**

**Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dipendente dalle aziende esercenti l'attività di autoscuola, di studio di consulenza automobilistica, nonché di scuola di nautica e agenzia nautica.**

Il 5 luglio 2005 è stato firmato l'accordo di rinnovo del contratto collettivo per il personale dipendente dalle aziende esercenti l'attività di autoscuola, di studio di consulenza automobilistica, nonché di scuola di nautica e agenzia nautica, tra Unasca, Confetra e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti.

Il contratto decorre dal 1 gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2007 per la parte normativa ed è scaduto il 31 dicembre 2005 per la parte economica.

L'articolo dedicato al lavoro in somministrazione a tempo determinato prevede che il contratto non possa superare i 12 mesi e che sia prorogabile per un periodo complessivo non superiore a 24 mesi.

I casi di divieto di stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sono i medesimi previsti dalla legge, come nel caso di sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, o nelle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex d.lgs. 626/94.

La percentuale massima di utilizzo di contratti di somministrazione di lavoro è prevista nella misura dell'8% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, escluso il computo dei contratti di somministrazione stipulati per sostituzione di lavoratori. In alternativa, si possono stipulare fino a 5 contratti di

somministrazione di lavoro a condizione che non venga superato il numero dei contratti a tempo indeterminato.

In questo numero non sono computabili i contratti di somministrazione di lavoro per sostituzione, i lavoratori dimessi, i lavoratori licenziati per giusta causa e i lavoratori che abbiano rifiutato la proposta di un contratto a tempo indeterminato, i contratti risolti durante il periodo di prova.

L'articolo elenca quattro casi specifici per il ricorso alla somministrazione: per punte di più intensa attività; per l'esecuzione di particolari servizi; per adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere non continuativo che non sia espletare con l'organico di servizio; per necessità non programmabili per la manutenzione straordinaria.

### **3. Autostrade e trafori 12/05/2005**

#### **Accordo in tema di mercato del lavoro per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori**

Il 12 maggio 2005 è stato firmato l'accordo di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori, tra Federreti, Fise e Filt-Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti.

La disciplina del lavoro in somministrazione a tempo determinato è prevista all'articolo 4 del contratto che, in apertura, elenca le ragioni per le quali si può ricorrere a questo strumento quali, per esempio, gli incrementi delle attività produttive o, con un rimando all'articolo 2 del contratto (disciplina dell'assunzione a termine), per la manutenzione straordinaria degli impianti.

Tuttavia, in quest'ultimo caso, la stipula di contratti di somministrazione di lavoro è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità da parte del lavoratore che abbia già svolto le stesse mansioni con contratto a tempo determinato, ad essere assunto con il medesimo contratto a termine.

I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato non possono superare la media dell'8% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

La clausola contrattuale aggiunge, inoltre, che i lavoratori siano destinatari dell'informativa sulla sicurezza e che ricevano il trattamento retributivo previsto dallo contratto collettivo.

### **4. Cinema Industria 07/03/2005**

#### **Accordo per il rinnovo del CCNL 31 dicembre 2000 per i dipendenti da aziende dell'industria cineaudiovisiva**

Il 7 marzo 2005 è stato firmato l'Accordo per il rinnovo del CCNL 31 dicembre 2000 per i dipendenti da aziende dell'industria cineaudiovisiva, tra l'A.N.I.C.A.; l'U.N.I.T.E.C.; l'U.N.P.F.; l'U.N.I.D.I.M.; l'U.N.I.C.S. e la SLC-CGIL: la FISTEL- Cisl; la UILSIC-UIL.

Il nuovo Contratto decorre dal 1 gennaio 2005.

All'articolo 15 è prevista la disciplina della somministrazione di lavoro a tempo determinato. Oltre ai casi previsti dalla legge, il Contratto prevede tre ulteriori ipotesi, quali: l'aumento temporaneo delle attività; la sostituzione temporanea, non superiore a tre mesi, per il reperimento di un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione lavorativa che si è resa vacante; la temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non possono superare la misura dell'8% dei contratti a tempo determinato, su base annua.

La percentuale può essere aumentata fino al 12% con specifici accordi tra la Direzione e le R.S.U. o le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria. Sono comunque consentiti 5 contratti di somministrazione a tempo determinato.

## **5. Credito 12/02/2005**

### **Accordo di rinnovo del CCNL 11 luglio 1999 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1° alla 3°) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali**

Il 12 febbraio 2005 è stato stipulato l'accordo di rinnovo del CCNL 11 luglio 1999 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1ª alla 3ª) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, tra l'ABI e DIRCREDITO-FD, FALCRI, FIBA-CISL, FISACCGIL, UIL C.A.

All'istituto della somministrazione di lavoro sono dedicati gli articoli 13 e 15, nonché una nota a verbale. All'art. 13, l'accordo di rinnovo stabilisce esclusivamente che il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può essere superiore al 5% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Si tratta della clausola che, in adempimento del rinvio di cui all'art. 20, comma 4, secondo periodo, del d. lgs. n. 276/03, stabilisce il limite quantitativo generico di ricorso all'istituto della somministrazione. A questo riguardo, preme sottolineare che tale limite può essere derogato in tutte le ipotesi di cui all'art. 10, commi 7 e 8, del d. lgs. n. 368/01, recante la disciplina del contratto a tempo determinato, stante il rinvio a questo provvedimento contenuto all'art. 22, comma 2, del d. lgs. N. 276/03 medesimo.

Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è stato, invece, oggetto di un mero rinvio ad una intesa da stipulare in data successiva al 31 dicembre 2005.

In una nota contenuta alla fine dell'accordo è indicato che l'ABI si impegna a inserire, in una propria circolare, la seguente dichiarazione:

*"In considerazione di quanto previsto dal punto 10, 2° comma, dell'art.... in tema di apprendistato, le parti aziendali si asterranno: dal dare applicazione ai seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito; nonché dal rinegoziare gli istituti disciplinati dal contratto nazionale e, cioè, l'apprendistato professionalizzante, il contratto di inserimento e la somministrazione di lavoro a tempo determinato".*

## **6. Credito cooperativo 27/09/2005**

### **Accordo di rinnovo del CCNL 7.12.2000 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane**

Il 27 settembre 2005 è stato firmato, tra Federcasse e le organizzazioni sindacali Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Sinca Ugl Credito, l'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del 7.12.2000 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane.

In relazione alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, si prevede che la percentuale dei contratti che si possono stipulare non deve superare il 10% dei contratti a tempo indeterminato nell'impresa. Vengono, inoltre, indicate alcune deroghe alla percentuale sopra citata per alcuni casi specifici. Ad esempio, il numero dei lavoratori può arrivare fino a 2 nelle aziende con organico fino a 10 dipendenti o fino a 5 nelle aziende che hanno alle proprie dipendenze da 26 a 50 lavoratori.

La formula di apertura della clausola contrattuale, secondo cui restano ferme le disposizioni di legge, indica, tra le altre cose, che il sistema di deroghe alla percentuale del 10%, previsto dal d. lgs. n. 276/03, è perfettamente applicabile.

## **7. Enti previdenziali privati 06/05/2005**

### **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Enti Previdenziali Privati**

Il 6 maggio 2005 è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti degli Enti Previdenziali Privati, tra l'Adepp e le OO.SS Ugl Rdb, Confsal, Dirp-Confedir, Cgil, Cisl, Uil, Fialp Cisol, Cida.

Il Contratto decorre dal 1 gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2007 per la parte normativa ed è scaduto il 31 dicembre 2005 per la parte economica.

Per quanto riguarda i contratti di somministrazione a tempo determinato, gli Enti ne possono far ricorso per due specifiche ipotesi:

- per posizioni professionali nuove o non ancora stabilizzate e per specializzazioni non presenti negli assetti organizzativi dell'ente o di difficile reperibilità sul mercato del lavoro locale relativi all'avvio di nuovi servizi o all'introduzione di nuove tecnologie;
- per far fronte a picchi non prevedibili di attività.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è vietato per le mansioni previste alle aree D ed educativa della classificazione del personale (Area D: *"Oltre a quanto previsto nello specifico allegato relativo all'O.N.A.O.S.I., nell'allegato A, in relazione all'O.N.A.O.S.I., appartiene a questa area il personale che svolge attività complementari e/o ausiliarie di fatica, attività di attesa e custodia, nonché operazioni generiche ed esecutive, anche mediante l'utilizzo di apparecchiature complesse. Appartengono a quest'area, a titolo esemplificativo, le seguenti qualifiche: Autista, Facchino, Portiere della sede sociale, Per l'O.N.A.O.S.I., le qualifiche di cui allo specifico allegato).*

Sono vietate le assunzioni da parte di Enti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex dlgs 626/94 e successive modificazioni.

Gli Enti possono attivare rapporti di lavoro solo con i soggetti abilitati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alla somministrazione di lavoro.

## **8. Esercizi Teatrali 17/10/2005**

### **Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 27 aprile 2001 per gli impiegati e gli operai dipendenti dagli esercizi teatrali**

Il 17 ottobre 2005 è stato firmato l'accordo per il rinnovo del CCNL per gli impiegati e gli operai dipendenti dagli esercizi teatrali, tra l'Anet e la Slc-Cgil, la Fistel-Cisl e la Uilcom-Uil.

Il contratto decorre dal 1 gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2007 per la parte normativa ed è scaduto il 31 dicembre 2005 per la parte economica.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La clausola contrattuale prevede un numero specifico di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Infatti, i teatri che hanno fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono assumere un lavoratore in somministrazione; i teatri che hanno alle proprie dipendenze da 6 a 12 lavoratori a tempo indeterminato possono assumere 2 unità e 3 nel caso in cui il teatro abbia più di 12 dipendenti.

La durata del contratto di somministrazione può essere prorogato con il consenso del lavoratore per una durata non superiore a quella concordata inizialmente.

Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello a cui hanno diritto i lavoratori assunti nell'impresa utilizzatrice di pari livello.

L'azienda utilizzatrice deve comunicare alle OO.SS. il numero, le qualifiche e la durata dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

### **9. Esattorie e Tesorerie 04/11/2005**

#### **Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri, gli impiegati, i commessi e gli ausiliari dipendenti delle aziende concessionarie del servizio di riscossione dei tributi**

Il 4 novembre 2005 è stato firmato l'accordo di rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle aziende concessionarie del servizio di riscossione dei tributi, tra Ascotributi e Dircredito (firma per adesione per le tre aree professionali), Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil e Uil Ca.

Il contratto decorre dalla data di stipulazione ed è scaduto il 31 dicembre 2005 sia per la parte economica che per la parte normativa.

Per quanto riguarda i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, l'articolo 12 prevede il limite di utilizzo del 5% calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'azienda, con un minimo di 5 dipendenti.

La clausola contrattuale non elenca specifiche ipotesi per le quali è consentito il ricorso alla somministrazione di lavoro, facendo così completamente salva la previsione di legge di cui all'art. 20 c. 4 del d.lgs. 276/03.

### **10. Panificazione (Confesercenti) 20/07/2005**

#### **Accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari**

Il 20 luglio 2005 è stato firmato l'accordo per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane generi alimentari e vari, tra Fiesa-Confesercenti e la Fai-Cisl, la Uila-Uil.

Il contratto decorre dal 1° agosto 2005 e scade il 29 febbraio 2008 per la parte normativa ed è scaduto il 28 febbraio 2006 per la parte economica.

Per quanto riguarda la somministrazione di lavoro a tempo determinato, oltre ai casi previsti dalla legge, la clausola contrattuale ne prevede il ricorso per ulteriori sette ipotesi, tra le quali ad esempio per esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo.

Il numero dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato non può superare il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, su base trimestrale. Il suddetto limite non opera nei casi di assunzione per sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente non idonei.

Nei casi in cui i rapporti percentuali diano un numero inferiore a 10, rimane la possibilità di stipulare fino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato nel settore della panificazione industriale e 3 contratti nel settore non industriale.

L'azienda utilizzatrice deve comunicare alle OO.SS il numero e i motivi di ricorso al lavoro in somministrazione.

### **11. Panificazione (Federpanificatori) 19/07/2005**

#### **Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari**

Il 19 luglio 2005 è stato firmato l'accordo di rinnovo del CCNL per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi

alimentari e vari, tra la Federazione Italiana Panificatori Pasticcieri ed Affini e la Fai-Cisl, la Uila-Uil.

Il Contratto decorre dal 1 agosto 2005 e scade il 29/02/2008 per la parte normativa ed è scaduto il 28/02/2006 per la parte economica.

Per quanto riguarda la somministrazione di lavoro a tempo determinato, le disposizioni della clausola contrattuale sono perfettamente uguali alla disciplina prevista nel CCNL 20/07/2005 firmato da Fiesa Confesercenti e Fai-Cisl, la Uila-Uil, al quale pertanto si rinvia.

### **12. Pompe funebri 15/07/2005**

#### **Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti attività di pompe e trasporto funebre**

Il 15 luglio 2005 è stato firmato l'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 18 luglio 2000, per il personale dipendente da imprese esercenti attività di pompe e trasporto funebre, tra Fe.N.I.O.F., Confcommercio; e la FILT CGIL, la FIT- Cisl, la UILTRASPORTI. Il 21 febbraio 2006 si è conclusa la stesura del testo unico contrattuale.

Il contratto decorre dal 1/01/2005 e scade il 31/12/2008 per la parte normativa e il 31/12/2006 per la parte economica.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è disciplinata alla clausola 10.2 del contratto.

La durata massima del contratto è di 6 mesi, prorogabili per un periodo non superiore a 12 mesi, incluso il primo contratto (ma vedi quanto detto dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 7 2005 in cui si afferma che sulla disciplina della proroga è competente il contratto collettivo applicato ai lavoratori in somministrazione).

Vengono previste quattro ipotesi specifiche per le quali non è possibile stipulare contratti di somministrazione quale, ad esempio, il caso di sostituzione di lavoratori in sciopero (si tratta di ipotesi di divieto già previste dalla legge).

La percentuale massima di utilizzo di contratti di somministrazione a tempo determinato è il 10%, calcolato su base trimestrale, dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Oltre alla causale generale di ricorso alla somministrazione, l'articolo in oggetto specifica sette ipotesi di utilizzo del contratto di somministrazione a tempo determinato. Ad esempio, nel caso di *sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione, ecc.*

L'articolo riporta, inoltre, le disposizioni di legge contenute nel d.lgs. 276/03 relative al principio di parità di trattamento economico e normativo. Si ribadisce, in particolare che il lavoratore assunto con contratto di somministrazione ha diritto a percepire una retribuzione complessivamente non inferiore a quella dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore a parità di mansioni svolte.

La determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche collegate ai risultati sono affidate alla contrattazione di secondo livello.

L'azienda utilizzatrice deve comunicare alle organizzazioni sindacali il numero e i motivi di ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro.

Non si possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro per due mansioni specifiche: addetto al recupero salme e tanatoprattore.

### **13. Porti 03/03/2005**

#### **Accordo di rinnovo del CCNL del personale dipendente da imprese portuali**

Il 3 marzo 2005 è stato firmato l'accordo di rinnovo del CCNL del personale dipendente da imprese portuali tra l'Assoport, Assologistica, l'Assiterminal, la

Fise/Uniport e Filt-CGIL, Fit-CISL, e Uiltrasporti. Il contratto decorre dal 1 gennaio 2005 e scade per la parte economica il 31 dicembre 2006 e il 31 dicembre 2008 per la parte normativa. La disciplina della somministrazione a tempo determinato si trova all'interno del "Preaccordo 14.12.2004", all'articolo 64, il quale prevede quanto segue.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa nelle ipotesi previste dal d.lgs. 276/03, fatto salvo quanto previsto dall'art. 86 comma 5 del d.lgs. 276/03 e dall'art. 17 della L. 84/1994 e successive modificazioni, recante norme per il "Riordino della legislazione in materia portuale".

Per le operazioni e i servizi portuali la somministrazione può essere ammessa esclusivamente nelle forme previste dall'art. 17 della L. 84/94 e successive modificazioni 1[1].

Negli altri casi, il limite massimo di ricorso alla somministrazione è previsto nella misura del 10%, su base trimestrale, del personale assunto a tempo indeterminato. Per il Centro-Sud la percentuale prevista è del 15%. Nel calcolo delle percentuali non vanno computati i contratti di somministrazione stipulati per sostituzione.

Oltre ai casi previsti dalla legge, il Contratto collettivo prevede sei ulteriori casi in cui è ammesso il ricorso al lavoro in somministrazione a tempo determinato:

1. per sostituzione; esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti in azienda;
2. per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
3. personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica;
4. per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate;
5. per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
6. per analisi di mercato, organizzazione di fiere/mostre ed attività connesse

#### **14. Pubblici esercizi 27/04/2005**

##### **Accordo di rinnovo del CCNL per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo**

Il 27 aprile 2005 è stato firmato l'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 dicembre 2000 per il personale artistico strutturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo, tra la federazione Italiana Pubblici Esercizi (Fipe), con la partecipazione dell'Associazione Italiana Imprenditori Locali da Ballo e la Slc-Cgil, il Siam-Slc-Cgil, la Fistel-Cisl e la Uilcom-Uil.

L'accordo decorre dal 1 maggio 2003 e scade il 30 aprile 2007 sia per la parte economica che per la parte normativa.

Per la somministrazione a tempo determinato vengono previsti limiti numerici per 3 specifiche ipotesi, quali:

- a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- b) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, ecc.;
- c) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico.

---

1. La legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, che prevede il Riordino della legislazione in materia portuale, all'art. 17, richiamato dal CCNL, prevede la disciplina della fornitura del lavoro temporaneo.

In questi casi, sulla base del numero dei lavoratori in forza nell'impresa utilizzatrice, si può procedere alle seguenti assunzioni:

- 4 lavoratori nelle unità produttive che hanno da 1 a 4 lavoratori occupati;
- 5 lavoratori nelle unità produttive che hanno da 5 a 9 lavoratori occupati;
- 6 lavoratori nelle unità produttive che hanno da 10 a 25 lavoratori occupati;
- 7 lavoratori nelle unità produttive che hanno da 26 a 35 lavoratori occupati;
- 10 lavoratori nelle unità produttive che hanno da 36 a 50 lavoratori occupati.

I lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non possono superare il limite del 22% dei lavoratori in forza nelle imprese con più di 50 dipendenti.

#### **15. Servizi Postali in appalto 28/07/2005**

##### **Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto**

Il 28 luglio 2005 è stato firmato l'accordo per il rinnovo del CCNL 18 luglio 2001 per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto, tra la Fise Federazione Imprese di Servizi e la Slc-Cgil Nazionale, la Slp-Cisl Nazionale, la Uilpost Nazionale e la Uiltrasporti Nazionale.

Il Contratto decorre dal 1° agosto 2005 e scade il 31 luglio 2007 per la parte economica e il 31 luglio 2009 per la parte normativa.

L'articolo 14 del contratto disciplina la somministrazione di lavoro a tempo determinato, tipologia contrattuale che può essere utilizzata, oltre ai casi in cui sia possibile l'assunzione a tempo determinato, per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo come per esempio nel caso di punte di più intensa attività, ecc.

Per la percentuale massima di utilizzo della somministrazione, l'articolo rimanda ad una specifica clausola contrattuale in cui si disciplinano le percentuali di utilizzo delle varie tipologie contrattuali. In particolare, i contratti di somministrazione, di apprendistato, di inserimento e a termine, non possono superare la percentuale del 20%, su base annua, dei contratti a tempo indeterminato nell'impresa, per un massimo della misura del 10% per ciascuna tipologia contrattuale.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, si possono stipulare fino a 10 contratti.

#### **16. Studi professionali non ordinistici 20/04/2005**

##### **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da studi professionali non ordinistici**

Il 20 aprile 2005 è stato firmato il CCNL per i dipendenti da studi professionali non ordinistici tra la Consap e la Cisl.

Il Contratto decorre da 1° aprile 2005 e scade il 31 dicembre 2008 sia per la parte normativa che per la parte economica.

L'articolo 32 del Contratto, dedicato alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, rimanda alle disposizioni di legge per le ragioni di utilizzo.

La percentuale massima di utilizzo dei contratti di somministrazione non può superare il 25% del personale in forza con il limite minimo di 5 unità negli studi professionali da 16 a 30 dipendenti.

Sono esclusi dalla suddetta quota le assunzioni effettuate per la fase di avvio di nuove attività e quelle effettuate per la sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Il numero delle assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato si cumula con il numero delle assunzioni a tempo determinato, la cui disciplina è prevista all'articolo 31, al quale si rimanda.

### **17. Teatri stabili 25/05/2005**

#### **Accordo di rinnovo del CCNL per gli impiegati e gli operai dipendenti dai Teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'Eri**

Il 25 maggio 2005 è stato firmato l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 24/01/2001 per gli impiegati e gli operai dipendenti dai Teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'Eri, tra una rappresentanza dell'Antad e dell'Eti e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil.

L'accordo decorre dal 1° gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2007 per la parte normativa ed è scaduto il 31 dicembre 2005 per la parte economica.

La norma relativa alla somministrazione di lavoro a tempo determinato prevede che il limite massimo di utilizzo di questa tipologia contrattuale sia pari al 10% dei lavoratori a tempo indeterminato.

La norma ribadisce inoltre che al lavoratore assunto con contratto di somministrazione a tempo determinato spetta un trattamento economico non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello assunti dall'impresa utilizzatrice.

### **18. Telecomunicazioni 3/12/2005**

#### **Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione**

Il 3 dicembre 2005 è stato firmato l'accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione, tra Assotelecomunicazioni - ASSTEL e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil.

Il Contratto decorre dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2006 per la parte economica e al 31 dicembre 2008 per la parte normativa.

Per quanto riguarda la somministrazione di lavoro a tempo determinato, l'articolo 17 prevede il limite di utilizzo di questa fattispecie contrattuale nella misura del 13%, calcolato su base annua, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammesso per varie ipotesi, tra cui "l'esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario connesso all'introduzione di innovazioni tecnologiche".

Vengono, inoltre, indicate alcune deroghe alla percentuale sopra citata per casi specifici. Ad esempio, il numero dei lavoratori può arrivare fino al 15% per le aziende che operano nel Mezzogiorno (ex D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218).

Nei contratti aziendali le parti possono prevedere una percentuale maggiore di utilizzo della somministrazione a tempo determinato, comunque nel limite massimo aggiuntivo del 5% e per i casi espressamente previsti dall'articolo 17 del CCNL.

### **19. Tessili Artigianato 21/02/2005**

#### **Accordo di rinnovo del CCNL I giugno 2000 per i lavoratori addetti alla Piccola e Media Industria del settore tessile-abbigliamento-moda**

Il 21 febbraio 2005 è stato stipulato l'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro I giugno 2000 per i lavoratori addetti alla Piccola e Media Industria del settore tessile-abbigliamento-moda tra CNA Federmoda, ANPEC, ASPESL, ASS.SARTI, CONFARTIGIANATO e FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL.

Il CCNL decorre dal 1° gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2005 per la parte economica e il 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

La clausola che prevede la disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è del tutto analoga all'articolo 26 *bis* del CCNL Tessile-abbigliamento stipulato il 4 maggio 2004 tra Uniontessile e FEMCA, FILTEA e UILTA.

Infatti, la percentuale massima di utilizzo dei contratti di somministrazione non può superare l'8% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato

nell'arco di 12 mesi. In alternativa si possono stipulare fino a 5 contratti di somministrazione di lavoro purché non si superino i contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Le percentuali sopra riportate possono essere aumentate per specifiche esigenze aziendali, attraverso un accordo con le R.S.U. o le organizzazioni sindacali territoriali. Nel caso in cui il lavoratore sia assunto con contratto di somministrazione a tempo determinato per sostituire un lavoratore assente, la durata del contratto stesso può comprendere il periodo di affiancamento. Nella contrattazione di secondo livello, come previsto dal Protocollo del luglio 1993, possono essere stabiliti i criteri per la corresponsione delle erogazioni economiche ai lavoratori con contratto di somministrazione collegati a particolari risultati concordati dalle Parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. Se negli accordi di secondo livello non è prevista una specifica regolamentazione, si deve allora far riferimento alle modalità previste per i lavoratori il cui rapporto di lavoro si è interrotto durante l'anno di maturazione del premio.

## **20. Trasporto e spedizione merci 29/01/2005**

**Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, nonché dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione**

Il 29 gennaio 2005 è stato stipulato l'accordo di rinnovo del CCNL per il personale dipendente dalle imprese di spedizione, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, nonché dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione.

Il nuovo accordo disciplina il lavoro flessibile e, in particolare, prevede una clausola specifica per il lavoro in somministrazione a tempo determinato.

Per quanto riguarda la durata del contratto si prevede un limite massimo di 18 mesi con una possibilità di proroga non superiore a 36 mesi, includendo il periodo del primo contratto stipulato (la materia della proroga, in verità e come già detto, è demandata dalla legge al CCNL applicato alle Agenzie per il lavoro, che all'art. 28 ne contiene una disciplina di dettaglio).

Il CCNL individua quattro ipotesi specifiche in cui è possibile ricorrere al contratto di somministrazione di lavoro, come ad esempio *per attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali, per l'esecuzione di particolari servizi*, ecc. Vengono, inoltre, indicati alcuni casi specifici in cui il contratto di somministrazione è vietato, tra i quali, come di consueto, la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero. Prima di stipulare i contratti di fornitura, l'impresa utilizzatrice deve comunicare alle R.S.U./R.S.A. o alle organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, il numero e i motivi di ricorso alla somministrazione di lavoro.

Ogni dodici mesi, invece, l'impresa utilizzatrice deve comunicare il numero e i motivi dei contratti di fornitura conclusi, nonché la durata, il numero e la qualifica dei lavoratori assunti, anche attraverso le associazioni dei datori di lavoro alle quali l'impresa aderisce.

Infine, i lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non possono superare, nel trimestre, la media del 15% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dall'impresa. In alternativa si possono stipulare contratti di somministrazione per 5 lavoratori senza superare il totale dei lavoratori a tempo indeterminato.

## **21. Videofonografici 15/11/2005**

### **Accordo di rinnovo del CCNL dei dipendenti delle industrie videofonografiche**

Il 15 novembre 2005 è stato firmato l'accordo di rinnovo del CCNL dei dipendenti delle industrie videofonografiche tra Assolombarda, Afi, Fimi, Univideo e Fistel-Cisl, Slc-Cgil e Uilcom-Uil. Il Contratto decorre dal 1° luglio 2005 e scade il 30 giugno 2009 per la parte normativa e il 30 giugno 2007 per la parte economica.

Tra le varie tipologie contrattuali, le Parti hanno disciplinato la somministrazione di lavoro a tempo determinato con un articolo specifico. Per quanto riguarda i motivi di ricorso alla somministrazione, si prevede il rinvio alle norme di legge. La percentuale massima di utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato è fissata nel 10%, calcolato su 12 mesi, dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'azienda. In alternativa è prevista la possibilità di stipulare fino a 5 contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, purché non superino il totale dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Sono, inoltre, previsti periodi di affiancamento nei casi in cui si utilizzi il contratto di somministrazione per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Infine, come previsto dalle norme di legge, le RSU devono essere informate sulle caratteristiche dei contratti di somministrazione a tempo determinato, quali il numero, le cause, la durata, ecc.

---

**LE CLAUSOLE RELATIVE ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO  
NEI RINNOVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI GENNAIO – DICEMBRE 2005**

**APPENDICE DI DOCUMENTAZIONE**

**1. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con categoria di operaio, impiegato e quadro in forza presso le Aziende di gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra**

Data di stipula: 26/07/2005

Decorrenza e durata: dal 01/01/2004 al 31/12/2005 per la parte economica e dal 01/08/2005 al 31/12/2007 per la parte normativa

**Art.**

**Contratto di somministrazione a tempo determinato**

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo. In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore riscontrabili alla data della stipula del contratto e da valutarsi secondo criteri di normalità tecnico-organizzativa.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 20, comma 4 del d. lgs. n. 276/2003 in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione di detta tipologia contrattuale, si conviene che le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato per le sole ipotesi di seguito individuate, non possano eccedere, come media su base annua, l' 8% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda:

- lavori di manutenzione straordinaria degli impianti o delle attrezzature;
- copertura di posizioni di lavoro derivanti da disposizioni temporanee e non definitive delle autorità
- amministrative, o di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate a seguito di modifiche organizzative;
- attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa;
- adempimenti di attività amministrative o tecnico-procedurale aventi carattere saltuario e/o straordinario.

Negli aeroporti con traffico annuo inferiore a 2 milioni di passeggeri la percentuale di cui sopra viene fissata al 10%.

La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tali limiti potranno essere superati, previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per motivate esigenze tecnico, produttive o organizzative.

La durata di tale periodo potrà essere incrementata previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, qualora ricorrano specifiche ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo.

In tutti i casi di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

L'Azienda informerà preventivamente la RSU, ove costituita, o le RSA delle OO.SS. stipulanti, sulle dimensioni quantitative del ricorso alla presente tipologia contrattuale e sulle motivazioni. Ove peraltro ricorrano motivate ragioni di urgenza, tale informazione potrà essere fornita entro i cinque giorni successivi. Annualmente, con le modalità di cui all'art. .... (Mercato del Lavoro), anche per il tramite della Associazione dei datori di lavoro cui aderisce o conferisce mandato, l'Azienda fornirà alla RSU, ove costituita, ovvero alle RSA delle OO.SS. stipulanti, il numero e motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Inoltre potranno fruire, secondo la disciplina in essere, del servizio mensa/trasporto, ove esistenti.

## **2. Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente dalle aziende esercenti l'attività di autoscuola, di studio di consulenza automobilistica, nonché di scuola di nautica e agenzia nautica**

Data di Stipula: 05/07/2005

Decorrenza e durata: dal 01/01/2004 al 31/12/2007 per la parte normativa

### **Mercato del lavoro**

#### **Lavoro somministrato**

1. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro.

2. La durata massima del contratto di somministrazione è di 12 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 24 mesi incluso il primo contratto.

3. Il contratto di lavoro somministrativo è vietato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

4. La somministrazione è ammessa nei limiti massimi del 8% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore. In dette percentuali non sono computabili i contratti di somministrazione stipulati per sostituzione. In alternativa è consentita la stipula di contratti di somministrazione a tempo determinato sino al limite di 5, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. In dette percentuali non sono computabili i contratti di somministrazione stipulati per sostituzione, nonché i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

5. I casi ammessi sono:

- a. punte di intensa attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;

b. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;

c. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere non continuativo e/o cadenza periodica, che non sia possibile espletare con l'organico di servizio;

d. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti e attrezzature del luogo di lavoro.

7. Prima di essere assegnato al servizio e per tutta la durata del contratto, il lavoratore temporaneo dovrà essere opportunamente informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso.

8. L'azienda utilizzatrice informa la R.S.A., ovvero alle R.S.U. se costituite, con cadenza annuale sul numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato a termine.

### **3. Accordo in tema di mercato del lavoro per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori**

Data di stipula: 12/05/2005

#### **Articolo 4 Somministrazione di lavoro**

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

a) per incrementi dell'attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;

b) per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;

c) per i casi previsti per l'assunzione a termine dall'art. 2 del presente contratto. In tali fattispecie la stipula dei contratti di somministrazione di lavoro è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità all'assunzione a tempo determinato, nella stessa mansione, del personale di esazione che abbia prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi del punto 2 dell'art. 2 del vigente C.C.N.L..

2. La percentuale massima dei lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare, per ciascun trimestre, la media dell'8% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'impresa stessa, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.

3. I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, con riferimento all'esperienza lavorativa e alle mansioni svolte.

4. La Società utilizzatrice fornisce l'informazione/formazione dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione per gli eventuali rischi specifici connessi all'espletamento delle mansioni, come individuati dal documento aziendale di valutazione dei rischi.

5. In ordine al trattamento retributivo dei lavoratori di cui al presente articolo trovano applicazione, in proporzione ai periodi di lavoro prestato, le disposizioni del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Gli accordi aziendali di cui all'art. 46 lett. B) stipulati successivamente alla definizione del presente contratto verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto a tempo determinato in proporzione al periodo prestato.

6. La Società utilizzatrice comunica preventivamente alla R.S.U. il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto. Inoltre, una volta l'anno, la Società utilizzatrice comunica allo stesso destinatario il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

#### **4. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende dell'industria cineaudiovisiva**

Data di stipula: 07/03/2005

Decorrenza: dal 01/01/2005

##### **Articolo 15**

##### **Somministrazione di lavoro a tempo determinato: disciplina generale**

Il Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere definito, oltre che nei casi previsti dalla Legge, nelle seguenti fattispecie:

- a) aumento temporaneo delle attività;
- b) sostituzione temporanea, non superiore a tre mesi, per il reperimento di un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione lavorativa resasi vacante;
- c) temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda.

Resta inteso che nei casi definiti dalle fattispecie a) e b) di somministrazione di lavoro il periodo iniziale della missione potrà essere prorogato fino all'esaurirsi delle causali che lo hanno posto in essere.

I lavoratori assunti con Contratto di somministrazione a tempo determinato per le fattispecie sopraindicate non potranno superare in media annua l'8% dei Contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

In sede aziendale sulle fattispecie suindicate, con accordo tra la Direzione e le R.S.U. o in mancanza di quest'ultima con le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino a 12%.

Sono comunque consentiti, ai titoli di cui sopra, 5 Contratti di somministrazione a tempo determinato.

**5. Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1° alla 3°) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali**

Data di stipula: 12/02/2005

**Art. 13  
Somministrazione di lavoro**

Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzati dall'azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda medesima con contratto a tempo indeterminato.

**Art. 15 – Rinvio**

Le Parti stipulanti si riservano di regolamentare nel contratto nazionale, dopo il 31 dicembre 2005, i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito.

**- Mercato del lavoro**

*Inserire in circolare ABI*

In considerazione di quanto previsto dal punto 10, 2° comma, dell'art.... in tema di apprendistato, le parti aziendali si asterranno: dal dare applicazione ai seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito; nonché dal rinegoziare gli istituti disciplinati dal contratto nazionale e, cioè, l'apprendistato professionalizzante, il contratto di inserimento e la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

**6. Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane**

Data di stipula: 27/09/2005

**Art. 16**

**Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e contratti di inserimento**

L'art. 31 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Ferme restando le disposizioni di legge, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato e di inserimento utilizzati dall'Azienda, complessivamente considerato, non può superare il 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione.

In deroga al limite percentuale di cui al comma precedente,

- nelle Aziende con organico fino a 10 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 2;
- nelle Aziende con organico da 11 fino a 25 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 3;
- nelle Aziende con organico da 26 fino a 50 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 5.

Il contratto di inserimento è regolato dall'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

Dichiarazione di Federcasse

Federcasse invita le Aziende ad evitare, per quanto possibile, fenomeni di concentrazione di tali tipologie contrattuali.

## **7. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Enti Previdenziali Privati**

Data di stipula: 06/05/2005

Decorrenza e durata: dal 01/01/2004 al 31/12/2007 per la parte normativa e al 31/12/2005 per la parte economica

### **Contratto di somministrazione di lavoro**

Gli Enti possono stipulare contratti di lavoro temporaneo per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio.

I rapporti di lavoro temporaneo non si configurano come rapporti diretti di lavoro subordinato ma concernono quei contratti mediante i quali un'impresa, fornitrice di lavoro interinale, pone uno o più lavoratori a disposizione dell'Azienda che ne utilizza la prestazione lavorativa per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo non risolvibili con personale già in organico.

Gli Enti utilizzatori, possono far ricorso a contratti di somministrazione nelle fattispecie e alle condizioni di seguito riportate:

- per posizioni professionali nuove o non ancora stabilizzate e per specializzazioni non presenti negli assetti organizzativi dell'ente o di difficile reperibilità sul mercato del lavoro locale relativi all'avvio di nuovi servizi o all'introduzione di nuove tecnologie;
- per far fronte a picchi non prevedibili di attività.

A fronte della eventuale stabilizzazione dei nuovi servizi o tecnologie, l'Ente, mediante la necessaria formazione, favorisce l'acquisizione delle relative conoscenze da parte del personale dipendente.

L'impresa fornitrice è titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, pertanto l'Ente utilizzatore deve comunicare all'impresa fornitrice le circostanze di fatto, disciplinarmente rilevanti, da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell' art. 7 legge 300/1970.

Ai lavoratori somministrati si applica lo stesso C.C.N.L. e lo stesso accordo aziendale in vigore presso l'Ente.

Gli Enti utilizzatori sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori con rapporto temporaneo, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs. 626/1994 in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa svolta.

Gli Enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione delle Rappresentanze sindacali aziendali, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni seguenti la stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

È escluso il ricorso al lavoro interinale per le mansioni di cui alle aree D ed educativa.

È, comunque, vietata la fornitura di lavoro temporaneo a favore di Enti che non dimostrino, alla Direzione Provinciale del lavoro, di aver effettuato la

valutazione dei rischi ai sensi dell' art. 4 del D.Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

È fatto divieto agli Enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Le Parti si impegnano a verificare l'andamento dell'istituto dopo un anno dalla data di stipula del presente C.C.N.L..

## **8. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati e gli operai dipendenti dagli esercizi teatrali**

Data di stipula: 17/10/2005

Decorrenza e durata: dal 01/01/2004 al 31/12/2007 per la parte normativa e al 31/12/2005 per la parte economica

### **7) Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato**

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

E' consentita l'utilizzazione di un numero di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato pari a:

- una unità per i teatri che hanno fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato;
- due unità per i teatri che hanno da 6 a 12 dipendenti a tempo indeterminato;
- tre unità per i teatri che hanno oltre 12 dipendenti a tempo indeterminato.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.

Al lavoratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato spetta un trattamento economico non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice per effetto dei diversi livelli di contrattazione.

L'Azienda utilizzatrice comunicherà preventivamente all'organismo rappresentativo aziendale o, in mancanza, alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato nonché le durate. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno l'azienda utilizzatrice fornirà ai destinatari di cui al comma precedente il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

## **9. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri, gli impiegati, i commessi e gli ausiliari dipendenti delle aziende concessionarie del servizio di riscossione dei tributi**

Data di Stipula: 04/11/2005

Decorrenza e durata: dal 04/11/2005 al 31/12/2005 sia per la parte economica che per la parte normativa

### **Articolo 12**

#### **Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzati dall'azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda medesima con contratto a tempo indeterminato con un numero minimo di 5 dipendenti

### **Articolo 14**

#### **Regolamentazione dei contratti di lavoro (rinvio)**

Le Parti stipulanti si riservano di regolamentare nel contratto nazionale, dopo il 31 dicembre 2005, i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito.

#### **Mercato del lavoro ed assetti contrattuali**

*Inserire in circolare Ascotributi:*

In considerazione di quanto previsto dal punto 10, 2° comma, dell'art. 12, in tema di apprendistato, le parti aziendali si asterranno:

- dal dare applicazione ai seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito;
- nonché dal rinegoziare gli istituti disciplinati dal contratto nazionale e, cioè, l'apprendistato professionalizzante, il contratto di inserimento e la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

**10. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari (Confesercenti)**

Data di stipula: 20/07/2005

Decorrenza e durata: dal 01/08/2005 al 29/02/2008 per la parte normativa e il 28/02/2006 per la parte economica

**Articolo 8**

**Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato**

a) a tempo determinato

Le imprese possono ricorrere al contratto di somministrazione a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Il ricorso a contratti di lavoro somministrato a tempo determinato è altresì ammesso per:

a. esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali;

b. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;

c. temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

d. aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

e. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

f. sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente inidonei;

g. manutenzione straordinaria e mantenimento e ripristino della funzionalità degli impianti;

I lavoratori somministrati a tempo determinato non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. La limitazione non opera per i contratti di somministrazione relativi al caso sub f.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 5 contratti per il settore della panificazione industriale e 3 per il settore non industriale.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L., il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata dall'azienda utilizzatrice entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Al fine di procedere al monitoraggio circa la diffusione del ricorso al lavoro temporaneo, l'Associazione imprenditoriale fornirà, una volta all'anno, all'Osservatorio nazionale i dati aggregati relativi ai motivi, alle qualifiche ed alle durate medie dei contratti di lavoro temporaneo stipulati nel territorio di competenza.

**11. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari (Federpanificatori)**

Data di stipula: 18/07/2005

Decorrenza e durata: dal 01/08/2005 al 28/02/2006 per la parte economica e al 29/02/2008 per la parte normativa

**Articolo 15 Bis  
Somministrazione di lavoro**

a) a tempo determinato

Le imprese possono ricorrere al contratto di somministrazione a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Il ricorso a contratti di lavoro somministrato a tempo determinato è altresì ammesso per:

a. esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali;

b. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;

c. temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

d. aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

e. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

f. sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente inidonei;

g. manutenzione straordinaria e mantenimento e ripristino della funzionalità degli impianti;

I lavoratori somministrati a tempo determinato non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. La limitazione non opera per i contratti di somministrazione relativi al caso sub f.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 5 contratti per il settore della panificazione industriale e 3 per il settore non industriale.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L., il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata dall'azienda utilizzatrice entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Al fine di procedere al monitoraggio circa la diffusione del ricorso al lavoro temporaneo, l'Associazione imprenditoriale fornirà, una volta all'anno, all'Osservatorio nazionale i dati aggregati relativi ai motivi, alle qualifiche ed alle durate medie dei contratti di lavoro temporaneo stipulati nel territorio di competenza.

## **12. Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti attività di pompe e trasporto funebre**

Data di stipula: 15/07/2005

Decorrenza e durata: dal 01/01/2005 al 31/12/2008 per la parte normativa e al 31/12/2006 per la parte economica.

(Le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dal 01/07/2005)

### **Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato**

La durata massima del contratto di somministrazione è di 6 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 12 mesi incluso il primo contratto.

Il contratto di somministrazione non è ammesso nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

La somministrazione è ammessa nei limiti massimi del 10% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima instaurazione di un rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato le seguenti ipotesi:

- a. per sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;
- b. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendali;
- c. per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
- d. personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica;

- e. per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti;
- f. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni produttivi aziendali;
- g. per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato.

Ai sensi del D.Lgs. 276/03, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico dovuto dalle imprese fornitrici ai lavoratori temporanei non è inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, a parità di livello e di mansioni svolte, così come stabilito dall'Art.23 comma 1 del D.Lgs. 276/03.

Nel secondo livello di contrattazione sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche correlate ai risultati. Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori temporanei tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al DL 19.9.1994 n. 626 e sue successive modifiche.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L., il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta all'anno, l'azienda utilizzatrice fornisce alle RSA /RSU informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, alla durata ed alle caratteristiche degli stessi.

Prima di essere assegnato al servizio e per tutta la durata del contratto, il lavoratore temporaneo dovrà essere opportunamente informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso.

Le imprese non potranno ricorrere al contratto di lavoro temporaneo per lo svolgimento delle seguenti mansioni:

- addetto al recupero salme;
- tanatoprattore.

### **13. Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale dipendente da imprese portuali**

Data di stipula: 03/03/2005

Decorrenza e durata: dal 01/01/2005 al 31/12/2006 per la parte economica e al 31/12/2008 per la parte normativa

#### **Art. 64**

##### **Lavoro temporaneo e somministrazione**

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi della D.Lgs. n. 276/03 fatto salvo quanto previsto dall'art. 86 comma5 D.Lgs. 276/2003 e dall'art. 17 Legge 84/1994 e successive modificazioni e integrazioni e fatto salvo quanto previsto dal presente contratto.

Relativamente alle operazioni portuali ed ai servizi portuali la somministrazione può essere ammessa esclusivamente nelle forme previste dall' art 17 L. 84/94 e succ. mod..

Negli altri ambiti, la somministrazione è ammessa nei limiti massimi del 10% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, per il Centro sud la percentuale è del 15%. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore. In dette percentuali non sono computabili i contratti di somministrazione stipulati per sostituzione.

A livello aziendale potranno individuarsi d'intesa con le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto ulteriori ipotesi e/o aumento delle percentuali.

I casi ammessi sono: per sostituzione; esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendali; per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica; per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate; per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; per analisi di mercato, organizzazione di fiere/mostre ed attività connesse.

Restano invariati gli ultimi due commi dell'ex art. 64 del Ccnl.

#### **14. Accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo**

Data di stipula: 27/04/2005

Decorrenza e durata: dal 01/05/2003 al 30/04/2007 sia per la parte economica che per la parte normativa

##### **Somministrazione a tempo determinato**

In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato, fermo restando i casi di esclusione previsti dal comma 5 art. 20 D.Lgs. n. 276/03 e successive modifiche, non potrà superare nelle seguenti fattispecie:

- a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- b) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, ecc.;
- c) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

i seguenti limiti:

base di computo	lavoratori assumibili
da 1 a 4	4 unità
da 5 a 9	5 unità
da 10 a 25	6 unità
da 26 a 35	7 unità
da 36 a 50	10 unità

Nelle imprese con oltre 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, non potrà superare il 22%.

La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo e regolati dal presente Contratto. Le frazioni di unità si computano per intero.

Per quanto non previsto nel presente testo in tema di somministrazione a tempo determinato, valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

La durata dei contratti di cui al presente articolo stipulati per sostituire lavoratori assenti sarà comprensiva dei periodi di affrancamento eventualmente necessari.

L'impresa utilizzatrice comunicherà preventivamente alle OO.SS. territoriali aderente alle organizzazioni stipulanti il presente contratto il numero, le qualifiche, dei lavoratori che intende utilizzare con contratto di somministrazione. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi.

Inoltre, una volta l'anno, l'azienda utilizzatrice fornirà all'Osservatorio Nazionale il numero dei contratti di somministrazione, la durata degli stessi, e la qualifica dei lavoratori interessati.

## **15. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto**

Data di stipula: 28/07/2005

Decorrenza e durata: dal 01/08/2005 al 31/07/2007 per la parte economica e al 31/07/2009 per la parte normativa

### **Articolo 14**

#### **Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, oltre che in tutti i casi in cui sia possibile l'assunzione a tempo determinato a norma dell'articolo 10 del presente C.C.N.L. a fronte di ragioni tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo quali:

- punte di più intensa attività, dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali;
- assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
- sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a sei mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;
- esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;
- esecuzione di attività o servizi che richiedano impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

I prestatori di somministrazione di lavoro impiegati per le fattispecie contrattuali di cui sopra non potranno superare in media annuale la percentuale di cui all'articolo... (percentuali di utilizzo).

Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui sopra dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

### **Articolo nuovo**

#### **Contratti di apprendistato, di inserimento, di somministrazione e a termine. Percentuali di utilizzo**

I contratti di apprendistato, di inserimento, di somministrazione e a termine di cui al terzo comma dell'articolo 10 del presente C.C.N.L. possono essere stipulati complessivamente nella misura del 20% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 10% per ciascuna tipologia contrattuale.

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

A livello aziendale o territoriale potranno essere concordate tra le parti deroghe ai limiti sopra individuati.

## **16. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da studi professionali non ordinistici**

Data di stipula: 20/04/2005

Decorrenza e durata: dal 01/04/2005 al 31/12/2008 sia per la parte normativa che per la parte economica

### **Articolo 32**

#### **Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Ferme restando le ragioni per l'instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalle leggi vigenti, l'utilizzo complessivo dei contratti di somministrazione non potrà superare il 25% dell'organico in forza con il limite minimo di cinque unità negli studi professionali fino a 15 dipendenti e di sette unità negli studi professionali da sedici a trenta dipendenti.

Sono comunque esclusi dal computo della predetta quota le assunzioni effettuate nella fase di avvio di nuove attività e quelle effettuate per la sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Le assunzioni di cui al presente articolo si cumulano alle assunzioni di cui al precedente articolo.

### **Articolo 31**

#### **Contratto a termine**

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare salvo quanto in appresso specificato dal presente art. 31, il 25% della media annua dei lavoratori occupati nell'unità professionale con contratto a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente.

Sono esclusi dal campo di applicazione della predetta normativa i contratti a termine stipulati dagli studi professionali in relazione alla fase di avvio di nuove attività, entro un limite di durata di dodici mesi elevabili a ventiquattro mesi in sede di contrattazione regionale.

Sono altresì esclusi dalla predetta limitazione le assunzioni a termine effettuate per sostituire i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità che occupano fino a 15 dipendenti sarà in ogni caso consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per almeno cinque unità.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari a un quarto di quello previsto dal contratto a termine e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposta al contratto

## **17. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli impiegati e operai dipendenti dai teatri stabili e dai teatri gestiti dall'Ente Teatri Italiani**

Data di stipula: 25/05/2005

Decorrenza e durata: dal 01/01/2005 al 31/12/2007 per la parte normativa e al 31/12/2005 per la parte economica

### **Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato**

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

È consentita l'utilizzazione di un numero di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato pari al 10%, elevabile con intese a livello aziendale, dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore nei teatri che hanno fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato e con arrotondamento all'unità inferiore nei teatri che hanno più di 15 dipendenti a tempo indeterminato.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.

Al lavoratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato spetta un trattamento economico non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice per effetto dei diversi livelli di contrattazione.

L'Azienda utilizzatrice comunicherà preventivamente all'organismo rappresentativo aziendale o, in mancanza, alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato nonché le durate. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno l'azienda utilizzatrice fornirà ai destinatari di cui al comma precedente il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

## **18. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione**

Data di stipula: 03/12/2005

Decorrenza e durata: dal 01/01/2005 al 31/12/2006 per la parte economica e al 31/12/2008 per la parte normativa

### **Art. 17**

#### **Somministrazione a tempo determinato**

1. Nelle specifiche fattispecie sotto indicate il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 13% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente:

- a) esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario connesso all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- b) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- c) esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- d) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.

Tale percentuale è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato.

2. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali – in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 5% in media annua - di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato per le fattispecie previste nel precedente comma 1.

3. I lavoratori somministrati dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche della mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

4. Le aziende forniranno annualmente alle RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati.

## **19. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti alla Piccola e Media Industria del settore tessile-abbigliamento-moda (Artigianato)**

Data di stipula: 21/02/2005

Decorrenza e durata: dal 01/01/2004 al 31/12/2005 per la parte economica e al 31/12/2007 per la parte normativa

### **Nuovo Articolo**

#### **Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, può essere concluso a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa utilizzatrice.

Il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati nell'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo

determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le RSU e/o le OO.SS. territoriali, le percentuali sopra definite possono essere aumentate in funzione di specifiche esigenze aziendali.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

Ferma restando l'informazione di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, le parti si attiveranno per la promozione di iniziative formative degli organismi paritetici.

Il prestatore di lavoro temporaneo svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.

Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal Protocollo 23 luglio 1993, e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazioni di programmi concordati tra le Parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

Qualora nei sopraccitati accordi non fosse prevista una specifica regolamentazione si farà riferimento ai criteri e alle modalità previsti per i lavoratori che abbiano interrotto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alla RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti da stipulare e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, su richiesta di una delle Parti e comunque almeno una volta all'anno, si effettuerà un esame congiunto, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, per verificare o fornire agli stessi destinatari di cui al presente punto, il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

**20. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, nonché dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione**

Data di stipula: 29/01/2005

**Lavoro Somministrato**

1. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro

2. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.

3. Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- Quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- Per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto

4. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
3. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

5. L'Azienda utilizzatrice comunica alle R.S.U./R.S.A. e, in mancanza alle OO.SS. Territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

- Il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'art. 1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;
- Ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

6. I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a n. 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

## **21. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle industrie videofonografiche**

Data di stipula: 15/11/2005

Decorrenza e durata: dal 01/07/2005 al 30/06/2009 per la parte normativa e al 30/06/2007 per la parte economica

### **Articolo...**

#### **Contratto di lavoro interinale**

L'art. è sostituito dal seguente:

### **Articolo...**

#### **Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato**

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In Particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dell'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato e comunque per un numero di lavoratori non superiore a quelli assunti a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.