



Osservatorio **Centro Studi**

**L'ISTITUTO DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO
NEI RINNOVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI
NEL PERIODO SETTEMBRE 2003 – DICEMBRE 2004**

Roma, marzo 2005

Indice

SEZIONE I	
Nota introduttiva	3
SEZIONE II	
Note di sintesi	9
SEZIONE III	
Appendice di documentazione	21

SEZIONE I

L'ISTITUTO DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO NEI RINNOVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI NEL PERIODO SETTEMBRE 2003 – DICEMBRE 2004

NOTA INTRODUTTIVA

1. Il decreto legislativo n. 276/03, la somministrazione di lavoro a tempo determinato e il rapporto tra legge e contratto collettivo

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, di attuazione della legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, recante norme in materia di occupazione e mercato del lavoro, prevede numerosi rinvii alla contrattazione collettiva per la disciplina di dettaglio di molti suoi principi generali¹.

In tema di somministrazione di lavoro i rinvii sono diretti sia ai contratti collettivi applicati dalle imprese cd. *utilizzatrici*, ossia dalle imprese presso le quali i lavoratori in somministrazione – pur dipendenti dall’Agenzia per il lavoro – prestano materialmente la loro attività lavorativa, sia al contratto collettivo applicato dalle Agenzie stesse, per la disciplina dei rapporti di lavoro in somministrazione².

In questa sede, nell’ambito della Sezione II del quaderno di documentazione, ci si limiterà all’analisi delle clausole che, nei contratti collettivi applicati dagli utilizzatori (ivi comprese, in questa accezione, le pubbliche amministrazioni e gli enti locali) hanno dato attuazione ai rinvii contenuti nel decreto legislativo sopra citato.

Preme sottolineare che nessuno dei rinvii alla contrattazione collettiva degli *utilizzatori*, previsti dalle norme di rango legislativo dedicate all’istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato, è concepito come condizione per l’efficacia delle norme che lo contengono. In altre parole, le norme di legge sono applicabili anche senza l’intervento delle clausole di contratto collettivo per le quali sono previsti i rinvii.

Per una precisa scelta del legislatore la disciplina normativa contenuta nel decreto legislativo e nelle norme attuative di rango ministeriale è completa e autonomamente applicabile.

¹ Il decreto n. 276/03 è stato modificato dal d. lgs. n. 251/04. Sull’attuazione negoziale dei rinvii contenuti nel decreto legislativo, si veda da ultimo La Macchia, *Prime osservazioni sui contratti collettivi successivi alla riforma del mercato del lavoro del 2003*, in “Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.”, 2005, 63.

² Il CCNL applicabile alle Agenzie per il lavoro è del 23 settembre 2002. Con accordi del 27 ottobre 2004 e 2 febbraio 2005 questo contratto, originariamente stipulato per i lavoratori temporanei, è stato esteso ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato.

2. I rinvii alla contrattazione collettiva delle imprese utilizzatrici nel Capo I del Titolo III del decreto legislativo n. 276/03

Le norme in tema di somministrazione a tempo determinato che prevedono rinvii alla contrattazione collettiva delle imprese utilizzatrici sono tutte contenute nel Capo I del Titolo III del decreto legislativo di riforma del mercato del lavoro.

2.1. I limiti quantitativi

Con il superamento del sistema della tassatività delle ipotesi in cui è lecito ricorrere allo strumento dell'interposizione nei rapporti di lavoro - proprio della legge n. 196/97 che aveva indicato espressamente due motivi di ricorso e aveva rinviato ai contratti collettivi nazionali di categoria la possibilità di individuarne altri - il legislatore del 2003 ha adottato il principio secondo cui "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" (art. 20, comma 4, primo periodo)³.

Tanto premesso, il secondo periodo del comma 4 dell'art. 20, afferma che "la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368".

2.2. La forma del contratto di somministrazione

L'art. 21 del decreto legislativo contiene norme in tema di forma del contratto *commerciale* di somministrazione di lavoro. Esso elenca tassativamente gli elementi essenziali di tale contratto e, al comma 3, dispone che essi siano comunicati per iscritto al lavoratore in somministrazione, quale che sia la durata del suo contratto di lavoro.

Conviene riprodurre integralmente il comma 1 dell'art. 21 in esame:

³ La norma riportata nel testo è perfettamente analoga a quella contenuta all'art. 1 del d. lgs. n. 368/01 in tema di contratto a tempo determinato. Sulla causale generale di ricorso a questo istituto, il Ministero del Lavoro è intervenuto con circolare n. 42 del 1 agosto 2002, i cui contenuti sono applicabili alla somministrazione a tempo determinato (si veda in questo senso, la recente circolare del Ministero del Lavoro n. 7 del 22 febbraio 2005).

“1. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore”.

Il comma 2 dell'art. 21 contiene il rinvio alla contrattazione collettiva, che deve intendersi effettuato nei confronti di quella degli *utilizzatori*, prevedendo che “nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi”.

2.3. Il principio di parità di trattamento e la contrattazione collettiva di secondo livello

Il principio fondamentale in tema di somministrazione di lavoro è senz'altro quello di parità di trattamento economico e normativo tra i lavoratori dipendenti dall'Agenzia e i lavoratori cd. *comparabili* (secondo la terminologia adottata dal diritto comunitario⁴) dell'impresa utilizzatrice.

⁴ La definizione di “lavoratore comparabile” è contenuta, ad esempio, nella direttiva europea n. 1999/70/CE, in materia di contratto a tempo determinato. Anche la proposta di direttiva sul lavoro interinale, ancora in discussione presso il Parlamento Europeo, contiene una definizione del tutto analoga.

In questo senso, l'art. 22, comma 1, dispone che "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"⁵.

Una applicazione di tale principio è contenuta al comma 4 del medesimo articolo, ove è stabilito che "i contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa".

3. La contrattazione collettiva delle imprese utilizzatrici in tema di somministrazione di lavoro dall'entrata in vigore del d. lgs. n. 276/03 al 31 dicembre 2004

Dall'esame della contrattazione collettiva di categoria intervenuta dalla data di entrata in vigore del d. lgs. n. 276/03 al 31 dicembre 2004, risulta con chiarezza che:

a) non vi è stata una immediata presa d'atto, da parte delle organizzazioni stipulanti i contratti collettivi, del mutamento legislativo, tanto che, sia nella terminologia che nella disciplina, ci si è spesso limitati a reiterare le norme contrattuali stipulate sotto il vigore della legge n. 196/97, recante la disciplina del lavoro temporaneo;

b) laddove, al contrario, la normativa collettiva è stata effettivamente modificata, non vi sono stati spunti innovativi di rilievo;

c) è spesso prevalsa una impostazione restrittiva, rispetto alla disciplina legislativa, in ordine alle possibilità di utilizzo della somministrazione a tempo determinato (ad esempio, nei CCNL del commercio, degli istituti di credito, degli autoferrotranvieri⁶, ecc.);

d) si è talvolta escluso, in modo più o meno diretto, l'utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato⁷.

⁵ Il principio in questione ha il suo immediato precedente nell'art. 4, comma 2, della legge n. 196/97, i cui primi undici articoli contenevano, come noto, la disciplina del lavoro temporaneo.

⁶ Accordo del 2 luglio 2004 tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo dei servizi e delle PMI-Confcommercio e la Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, per il rinnovo del CCNL 20 settembre 1999. Accordo del 12 febbraio 2005 tra l'ABI e Dircredito-FD, Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Uil-Ca per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, per il rinnovo del CCNL 11 luglio 1999. Accordo del 18 dicembre 2004 tra l'Asstra, Anav e la Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, per il rinnovo del CCNL 27 novembre 2000 degli Autoferrotranvieri.

⁷ Si pensi, ad esempio, al sopra citato contratto del credito ove, in una nota, viene indicato che l'ABI si impegna a inserire, in una propria circolare, la seguente dichiarazione: *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*

Al contrario, si sono sostanzialmente ignorati i rinvii, di cui si è dato cenno poco sopra, al paragrafo 2 di questa breve nota introduttiva, previsti dall'art. 21, comma 2, ove è stabilito che la contrattazione collettiva delle imprese *utilizzatrici* sarebbe potuta intervenire sui contenuti del contratto di somministrazione, ben oltre i rinvii in tema di limiti quantitativi di utilizzo della somministrazione, nonché dall'art. 22, comma 4, che assegna ai "contratti collettivi applicati dall'utilizzatore" la definizione di "modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa".

Al di là di ogni giudizio di merito, sembra di poter concludere che – mentre è mancato ogni contributo all'innovazione della materia ma anche ogni tentativo di adattare realmente la normativa legislativa alle caratteristiche dei singoli settori economici – si è anche smarrita l'occasione di intervenire contrattualmente su materie, come quella della retribuzione variabile dei lavoratori in somministrazione, che avrebbero meritato altra attenzione.

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.

SEZIONE II

L'ISTITUTO DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO NEI RINNOVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI NEL PERIODO SETTEMBRE 2003 – DICEMBRE 2004

NOTE DI SINTESI

1. Accordo per il rinnovo del biennio economico del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende, società ed Enti Pubblici Economici aderenti a FEDERCASA in qualità di soci ordinari

L'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende, società ed enti aderenti a FEDERCASA è stato stipulato in data 31 marzo 2004. Il rinnovo si riferisce al solo biennio economico 2004-2005 e tra le disposizioni aggiuntive sono state inserite alcune clausole sulla somministrazione di lavoro. Nella sostanza, è stata integralmente confermata la disciplina prevista dal contratto collettivo ancora vigente per la parte normativa e, in particolare, è stato confermato il limite quantitativo dell'8%, ora agganciato all'art. 20, comma 4, del d. lgs. n. 276/03. E' stata esclusa la possibilità di ricorso ai contratti di somministrazione a tempo indeterminato per il biennio 2004-2005.

2. Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 2 agosto 2000 per il personale dipendente delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi.

L'accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2 agosto 2000 per il personale dipendente delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi è stato stipulato il 1 aprile 2004 tra la FEDERAGENTI e la FILT CGIL, la FIT CISL e la UILTRASPORTI. Il Contratto Collettivo decorre dal 1 aprile 2004 e scade il 31 marzo 2006 per la parte economica e il 31 marzo 2008 per la parte normativa. All'articolo 12 vengono disciplinati sia la somministrazione di lavoro che il lavoro intermittente e il lavoro ripartito. Per quanto riguarda il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, la nuova disciplina contrattuale indica tre casi in cui è possibile la stipula dello stesso. Meritano segnalazione le ipotesi relative alle cd. "punte di più intensa attività" e alle "esecuzioni di particolari servizi che richiedono una particolare specializzazione o professionalità". Il ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro non può superare il limite del 10% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. In alternativa si possono stipulare fino a 5 contratti di somministrazione di lavoro purché non si superino i rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'impresa.

3. Accordo per il rinnovo del CCNL 19.5.2000 del settore Tessile – Abbigliamento -Moda

L'accordo per il rinnovo del CCNL 19 maggio 2000 del settore tessile, abbigliamento, moda, è stato stipulato in data 24 aprile 2004. Il CCNL decorre dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 per la parte economica e al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

Il Contratto collettivo ha disciplinato l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato all'articolo 43, il quale stabilisce che i contratti di somministrazione sono ammessi, in generale, *per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività*

dell'utilizzatore. E' stato, inoltre, stabilito che la percentuale massima del numero dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato sia pari all'8%, nell'arco di 12 mesi, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. In alternativa, si possono assumere con contratto di somministrazione a tempo determinato 5 lavoratori, purché non venga superato il numero dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Prima di assumere i lavoratori con contratto di somministrazione, l'azienda utilizzatrice deve informare le R.S.U. sul numero dei contratti, sulle causali di ricorso, sulle lavorazioni e sui reparti interessati e, infine, sulla durata della somministrazione.

4. Accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 maggio 2000 per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore Tessile – Abbigliamento - Moda

L'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 maggio 2000 per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, è stato stipulato il 4 maggio 2004. 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. L'art. 26-*bis* disciplina il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. In particolare, il ricorso a questa tipologia contrattuale è consentito per *ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa utilizzatrice*. 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. Il numero, la durata dei contratti e i motivi del ricorso a questa tipologia contrattuale deve essere comunicata alle RSU o alle oo.ss. territoriali aderenti alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

5. Accordo per il rinnovo del CCNL 14.3.2000 per le aziende ed i dipendenti della piccola e media industria Alimentare

L'accordo per il rinnovo del CCNL 14 marzo 2000 per le aziende e i dipendenti della piccola e media industria alimentare è stato stipulato il 6 maggio 2004. La vigenza del contratto decorre dal 1° gennaio 2004 fino al 31 dicembre 2007 per la parte normativa e al 31 dicembre 2005 per la parte economica. L'articolo 8-*bis* del contratto in questione, disciplina sia l'istituto della somministrazione di manodopera a tempo indeterminato (sia pur limitandosi a devolvere alla contrattazione di secondo livello l'individuazione di ipotesi ulteriori per la stipulazione di questo contratto, rispetto a quelle stabilite dalla legge) che della somministrazione di lavoro a tempo determinato. Per quanto

riguarda quest'ultimo, le parti hanno indicato espressamente i motivi di ricorso alla suddetta fattispecie contrattuale, riconducibili, in generale, a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Sono stati specificatamente riportati, inoltre, mutuandoli dalle previsioni legislative, i casi in cui è vietato ricorrere ai contratti di somministrazione di lavoro.

Oltre a ciò è stato previsto che, nel caso in cui vi siano necessità di proroghe del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato si possa protrarre il termine per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva di 24 mesi (la previsione è del tutto identica a quella del CCNL applicato alle Agenzie per il lavoro). Per quanto riguarda la sostituzione di lavoratori assenti il contratto può essere prorogato per l'intera durata dell'evento che ha determinato la sostituzione stessa e, infine, se permangono le condizioni che hanno dato inizio all'impiego del lavoratore.

Nell'articolo relativo alla normativa comune per i contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di somministrazione a tempo determinato, si stabilisce il limite massimo di utilizzo dei due strumenti. In questo senso, nel caso di sostituzione di lavoratori assenti, il limite è nella misura del 20%, separatamente per ciascuno dei due istituti, per le imprese fino a 100 dipendenti e del 14% per le imprese con più di 100 dipendenti, percentuali calcolate in base al numero di ore annuo. In totale, i contratti a tempo determinato e i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato non possono superare il 30% nelle imprese fino a 100 dipendenti e il 20% nelle imprese con più di 100 dipendenti, sempre in base al numero di ore in ragione di anno.

Infine, si rimanda la facoltà di aumentare fino al 33% le sopra citate percentuali di utilizzo delle forme contrattuali in questione, alla contrattazione territoriale e aziendale.

6. Accordo di rinnovo del CCNL 27 aprile 2000 per i lavoratori addetti all'industria delle Calzature

L'accordo per il rinnovo del CCNL 27 aprile 2000 per i lavoratori delle imprese di calzature è stato firmato in data 18 maggio 2004.

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro decorre dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 per la parte economica e al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

Relativamente all'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato, nell'accordo di rinnovo è stato stabilito che il numero dei contratti non possa superare il valore dell'8% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

In alternativa, viene consentita la possibilità di stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per un massimo di 5 lavoratori, a condizione che non si superi il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

7. Accordo di rinnovo del C.C.N.L. 29 gennaio 2000 per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini

L'accordo di rinnovo del CCNL 29 gennaio 2000 per i dipendenti delle imprese edili e affini è stato siglato il 20 maggio 2004. Il Contratto collettivo decorre dal 1 maggio 2004 e scade, per la parte economica, il 31 dicembre 2005 mentre, per la parte normativa, il 31 dicembre 2007.

La disciplina della somministrazione di lavoro è contenuta all'articolo 95, all'interno dell'allegato 19. Quest'ultimo ha previsto, relativamente ai motivi di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, due gruppi di

distinti di ipotesi per gli operai e per gli impiegati. Per quanto concerne gli operai, sono previste sei ipotesi specifiche tra le quali, ad esempio, *l'impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale, l'impiego di lavoratori per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti, l'impiego di lavoratori per fronteggiare punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori*, ecc. Per gli impiegati vengono riportati, più in generale, le ragioni di ricorso previste dal d.lgs. n. 276/03 e cioè per motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Tra i divieti di ricorso alla somministrazione previsti dall'art. 19 del CCNL in esame, vi sono quelli previsti dalla legge (come ad esempio il divieto sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero) ed altri, molto specifici, riferiti ad attività particolarmente rischiose, come la costruzione di pozzi a profondità superiori a 10 metri, i lavori in cassoni ad aria compressa, ecc. In questi ultimi casi la somministrazione è consentita solo nei casi in cui l'agenzia sia stata specificamente abilitata, a norma di legge, allo svolgimento di tali attività.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato - cumulativamente con i contratti a tempo determinato - non può superare, su base annuale, il 25% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'impresa. Rimane comunque la possibilità di utilizzare, complessivamente, sette contratti di somministrazione di lavoro e contratti a tempo determinato a condizione che non superino la misura di un terzo del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

8. Accordo per il rinnovo del CCNL 19 maggio 2000 per i dipendenti delle aziende industriali manifatturiere delle pelli, del cuoio e rispettivi succedanei

L'accordo per il rinnovo del CCNL 19 maggio 2000 per i dipendenti delle aziende industriali manifatturiere delle pelli, del cuoio e rispettivi succedanei è stato stipulato in data 21 maggio 2004. Il Contratto collettivo decorre dal 1 gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2005 per la parte economica e il 31 dicembre 2007 per la parte normativa. Alla somministrazione di lavoro a tempo determinato è dedicato l'articolo 31-*bis*. La somministrazione di lavoro è ammessa per motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare l'8% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, nell'arco di un anno.

9. Accordo di rinnovo del CCNL 9 febbraio 2000 per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini

L'accordo di rinnovo del CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini è stato siglato il 24 maggio 2004.

Il contratto decorre dal 1 maggio 2004 e rimane in vigore fino al 31 dicembre 2007 per la parte normativa e al 31 dicembre 2005 per la parte economica.

Per la somministrazione di lavoro a tempo determinato si sono previste specifiche ipotesi di ricorso a questa tipologia contrattuale nei limiti del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in essere nell'impresa. Il limite quantitativo è comprensivo dei contratti a tempo determinato direttamente stipulati dall'impresa.

In ogni caso l'impresa può utilizzare, complessivamente, contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e ordinari contratti a tempo determinato fino ad un massimo di 7 unità.

Inoltre, l'accordo ha previsto espressamente le ipotesi in cui il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato è vietato, come ad esempio nei casi di sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero

(fattispecie prevista, come noto, direttamente dal d.lgs. n. 276/03) o nel caso di lavori che comportano particolari rischi per il lavoratore (fattispecie aggiunta dalle parti, sulla scia di una previsione, ora abrogata, della legge n. 196/97). In una norma di chiusura si è specificato che agli operai assunti presso imprese edili con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si applica il contratto collettivo in vigore per le imprese stesse, compreso l'obbligo di contribuzione ed accantonamento dei confronti della Cassa Edile e degli altri Organismi paritetici del settore.

10. Accordo per il rinnovo del CCNL 19 giugno 2000 per i lavoratori dipendenti delle aziende che producono giocattoli, giochi, hobby e modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia

L'accordo di rinnovo del CCNL del 19 giugno 2000 per i lavoratori dipendenti delle aziende che producono giocattoli, giochi, hobby e modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia è stato stipulato il 24 maggio 2004 tra l'associazione italiana fabbricanti di giocattoli e la F.E.M.C.A. la F.I.L.T.E.A. e la U.I.L.T.A. Il contratto 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 disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è prevista all'articolo 37 che si limita a riportare le ragioni di ricorso contemplate dalla stessa legge (*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore*). Il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare l'8%, nell'arco di dodici mesi, dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato. In alternativa si possono stipulare fino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato purché non venga superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nell'impresa.

11. Accordo per il rinnovo del CCNL 5 aprile 2000 per i quadri e gli impiegati agricoli

L'accordo per il rinnovo del CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli è stato firmato il 27 maggio 2004. Il Contratto decorre dal 1 gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2007.

Per quanto riguarda la possibilità di ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, vengono espressamente elencate diverse ipotesi riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, come ad esempio la sostituzione di lavoratori assenti. Come appare evidente, la tecnica di redazione di queste clausole riproduce quella delle clausole stipulate sotto il vigore della legge n. 196/97, che rinviava alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare motivi di ricorso al lavoro temporaneo aggiuntivi rispetto a quelli direttamente indicati dalla legge stessa. E' stato, inoltre, previsto che ogni azienda possa usufruire di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per un minimo di 2 lavoratori e, in aggiunta, che il numero dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato non possa superare - in ciascun trimestre - la misura del 15% del numero dei lavoratori risultante dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro effettuate nell'anno precedente e l'unità equivalente, pari cioè a 270 giornate.

12. Accordo di rinnovo del CCNL 18 aprile 2000 per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza

L'accordo di rinnovo del Contratto collettivo 18 aprile 2000 per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza è stato stipulato il 27 maggio 2004 tra l'Uneba e la FISASCAT-CISL, F.P. CGIL e la UILTuCS-UIL. Il contratto decorre dal 1° gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2005.

La disciplina della somministrazione di lavoro è prevista all'articolo 20. In generale, i motivi di ricorso al lavoro in somministrazione a tempo determinato si devono riferire a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il contratto stesso indica tre fattispecie per le quali è, in concreto, possibile il ricorso alla somministrazione, tra le quali meritano segnalazione quelle relative alle particolari punte di attività e alla necessità di qualifiche di contenuto professionale medio-alto, fino al 6° livello. Il totale dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare, per ciascun trimestre, la media dell'8% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipula di contratti di somministrazione a tempo determinato fino a 5 lavoratori, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Vengono, inoltre, riportati i dettati di legge relativi al principio di parità di trattamento economico e normativo.

13. Accordo per il rinnovo del CCNL 31 maggio 2000 per i dipendenti delle aziende che producono occhiali od articoli inerenti l'occhialeria

L'accordo per il rinnovo del CCNL 31 maggio 2000 per i dipendenti delle aziende che producono occhiali od articoli inerenti l'occhialeria è stato stipulato il 27 maggio 2004. Il contratto decorre dal 1° gennaio 2004 e scade il 31/12/2007 per la parte normativa e il 31/12/2005 per la parte economica. All'articolo 24 viene disciplinata la somministrazione di lavoro a tempo determinato, prevedendo nella percentuale dell'8% - calcolato nell'arco di un anno - il limite massimo di utilizzo. In alternativa, si possono stipulare fino a 5 contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato purché non venga superato il numero dei contratti di lavoro a tempo indeterminato all'interno dell'impresa.

Le ragioni di ricorso alla somministrazione riportate dall'articolo 24 fanno riferimento a quanto previsto dal d.lgs. n. 276/03, vale a dire, in generale, a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

14. Accordo di rinnovo del CCNL 22 giugno 2000 per gli addetti delle piccole e medie imprese edili ed affini

L'accordo per il rinnovo del CCNL 22 giugno 2000 per gli addetti delle piccole e medie imprese edili ed affini è stato firmato l'11 giugno 2004, da ANIEM e Fe.n.e.a.l.-U.I.L., F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

L'accordo stabilisce che la vigenza della nuova disciplina contrattuale vada dal 1° maggio 2004 al 31 dicembre 2005 per la parte economica e dal 1° maggio 2004 al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

Per l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato, sono state individuate, per gli operai, sei ipotesi di ricorso a questa tipologia contrattuale mentre, per gli impiegati, l'ammissibilità è collegata, più in generale, a cause di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Oltre alle ipotesi di divieto previste direttamente dalle legge (e che vengono ripetute nel CCNL) se ne prevede una ulteriore ipotesi per l'esecuzione di lavori che espongono il lavoratore a particolari rischi per la salute.

Il ricorso ai contratti di somministrazione di manodopera a tempo determinato non può superare il limite del 25% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, tenendo conto anche degli altri contratti a termine.

15. Accordo di rinnovo del CCNL 15 luglio 2000 per il settore Articoli per scrittura –Spazzole

L'accordo di rinnovo del CCNL 15 giugno 2000 tra Assoscrittura, Assospazzole e FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL è stato sottoscritto l'8 giugno 2004.

Il CCNL decorre dal 1° gennaio 2004 con scadenza fissata al 31 dicembre 2005 per la parte economica e al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

L'efficacia delle clausole dedicate ai singoli istituti, modificati o introdotti dall'accordo in questione, decorre dal 9 giugno 2004.

Per quanto riguarda l'istituto della somministrazione di manodopera, l'accordo ha previsto l'estensione della possibilità di ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato per tutte le ipotesi che abbiano carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, nel rispetto del principio legislativo.

E' stato, inoltre, individuato il limite massimo del numero dei lavoratori in somministrazione che non deve essere superiore all'8% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, calcolato su dodici mesi.

In alternativa, possono essere assunti cinque lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato purché non si superi il totale dei contratti a tempo indeterminato

16. Accordo per il rinnovo del CCNL 4 luglio 2000 del settore Attività industriali della filiera ittica e dei retifici

il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 4 luglio 2000 del settore "attività industriali della filiera ittica e dei retifici" è stato firmato il 15 giugno 2004.

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.

Relativamente all'istituto della somministrazione di manodopera, l'accordo ha previsto l'estensione della possibilità di ricorrere ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per tutte le ipotesi che abbiano carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

E' stato, inoltre, stabilito che i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non superino il limite dell'8% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, calcolato su 12 mesi.

17. Accordo per il rinnovo del CCNL 20 settembre 1999 per il settore del Commercio, Turismo e Servizi (Confcommercio)

L'accordo di rinnovo del CCNL 20 settembre 1999, tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo dei servizi e delle PMI (Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil è stato sottoscritto il 2 luglio 2004.

Il CCNL decorre dal 1° gennaio 2003 e scade il 31 dicembre 2006. La vigenza delle disposizioni contrattuali sui singoli istituti, modificati o introdotti dall'accordo in questione, decorre dal 1° luglio 2004.

Per l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato, l'accordo ha previsto il limite del 15% calcolato su 12 mesi, percentuale che non si applica ai contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività che sono quindi liberi da limitazioni quantitative.

Nelle unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti è possibile usufruire del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per 2 lavoratori, mentre nelle unità produttive che occupano da 16 a 30 lavoratori il numero sale a 5.

Con una norma di chiusura collocata nell'articolo dedicato ai contratti di lavoro a tempo determinato e ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si è, poi, stabilito che essi non possono superare, nel totale, il 28% su base annua.

18. Accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

L'accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa è stato firmato il 2 luglio 2004.

La vigenza del contratto decorre dal 1 gennaio 2003 con scadenza fissata al 31 dicembre 2006. Le modifiche previste dal contratto stesso decorrono dal 1 luglio 2004.

Relativamente al ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, sono state espressamente elencate alcune ipotesi riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo. La formulazione della clausola sembra alludere ad un carattere indicativo dell'elenco di fattispecie previste, con possibilità, quindi, di stipulare i contratti di somministrazione anche in altre ipotesi.

Si è stabilito poi che, oltre ai casi sopra citati, si possa ricorrere ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato anche in alcune ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti.

E' stato, inoltre, previsto che i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato non possano superare il limite del 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva.

Nelle unità produttive fino a 15 dipendenti è prevista la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per un massimo di 2 lavoratori mentre nelle unità produttive che occupano da 16 a 30 lavoratori il numero sale a 5.

Nel totale, i contratti a tempo determinato e i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato non possono superare il 25% su base annua.

19. Accordo per il rinnovo del CCNL 21 giugno 2000 da valere per le aziende che producono ombrelli – ombrelloni fabbricati con qualsiasi materia prima

L'accordo per il rinnovo del CCNL 21/06/2000 per le aziende che producono ombrelli e ombrelloni è stato firmato il 2 luglio 2004.

Il contratto decorre dal 1 gennaio 2004 e scade il 21 dicembre 2007 per la parte normativa e il 31 dicembre 2005 per la parte economica.

Nelle norme riguardanti la somministrazione di lavoro a tempo determinato si precisa che ne è ammesso il ricorso per ragioni di carattere tecnico, produttivo organizzativo o sostitutivo e che il limite massimo non può superare l'8% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, su base annua. In alternativa si possono stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato per un massimo di 5 lavoratori, purché non si superi il totale del numero dei lavoratori assunti nell'impresa con contratto a tempo indeterminato.

20. Accordo per il rinnovo del CCNL 22 settembre 1999, come modificato dall'accordo 3 luglio 2001 per il settore del Commercio, Turismo e Servizi (Confeserecenti)

L'accordo di rinnovo del CCNL 20 settembre 1999, tra la Confederazione Italiana Esercenti Attività Commerciali Turistiche e dei Servizi e la FILCAMS - CGIL, FISASCAT -CISL e UILTUCS - UIL, è stato stipulato il 6 luglio 2004.

Il CCNL decorre dal 1 gennaio 2003 e scade il 31 dicembre 2006. La vigenza delle disposizioni contrattuali sui singoli istituti, modificati o introdotti dall'accordo in questione, decorre dal 6 luglio 2004.

Per l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato, l'accordo ha previsto il limite del 15% calcolato su 12 mesi, percentuale che non si applica ai contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività che sono quindi esenti da limitazioni quantitative.

Nelle unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti è possibile usufruire del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per 2 lavoratori, mentre nelle unità produttive che occupano da 16 a 30 lavoratori il numero sale a 5.

Con una norma di chiusura collocata nell'articolo dedicato ai contratti di lavoro a tempo determinato e ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si è, poi, stabilito che essi non possono superare, nel totale, il 28% su base annua.

21. Accordo per il rinnovo del CCNL 22 dicembre 1999 per i dipendenti delle aziende operanti nel settore del legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi e forestali

L'accordo di rinnovo del CCNL 22 dicembre 1999 per i dipendenti delle aziende operanti nel settore del legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi e forestali è stato stipulato il 21 luglio 2004. Il contratto decorre dal 1 luglio 2004 e scade il 31 dicembre 2005 per la parte economica e il 31 dicembre 2007 per la parte normativa. L'articolo 15 del nuovo accordo disciplina sia le assunzioni con contratto a tempo determinato che l'istituto della somministrazione di lavoro.

Con particolare riferimento a quest'ultimo, ferma restando la possibilità di ricorrere al contratto di somministrazione nei casi previsti dalla legge, il CCNL individua tre ipotesi specifiche (ad esempio per *sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni*) per le quali è stabilita una percentuale di utilizzo che non può superare il 20% - su base semestrale - dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'impresa. E' stato confermato, comunque, il limite quantitativo del 15% separatamente per ciascun tipo di contratto, di somministrazione o a termine. Resta comunque la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti purché non venga superato il totale dei contratti a tempo indeterminato.

22. Accordo per il rinnovo del CCNL 23 dicembre 1999 per il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali Classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, associati all'AIOP, all'ARIS e alla Fondazione don C. Gnocchi, con esclusione del personale medico.

L'accordo di rinnovo del CCNL 23 dicembre 1999 per il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali Classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, associati all'AIOP, all'ARIS e alla Fondazione don C. Gnocchi, con esclusione del personale medico, è stato stipulato il 9 settembre 2004.

Il Contratto decorre dal 1 gennaio 2003 e scade il 31 dicembre 2003 per la parte economica e il 31 dicembre 2005 per la parte normativa. La disciplina della somministrazione di lavoro è prevista agli articoli 20 e 20-bis. Le possibilità di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato sono quelle previste dalla sessa legge (ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo). Si precisa, comunque, che la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa per lo svolgimento di mansioni di assistenza diretta e indiretta del paziente. E' consentito il ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato nella misura massima del 20% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Una ulteriore precisazione è prevista all'articolo 20-bis in cui si fissa il limite del 40% dei contratti a tempo indeterminato, complessivamente per i contratti di lavoro a tempo determinato in somministrazione e i contratti a termine.

23. Accordo per il rinnovo del CCNL 24 gennaio 2000 per gli addetti alla piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali

L'accordo per il rinnovo del CCNL del 24 gennaio 2000 per gli addetti all'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali, tra Unital Confapi e la FILLEA/CGIL, la FILCA/CISL e la FeNEAL/UIL, è stato stipulato il 22 settembre 2004.

Il Contratto collettivo decorre dal 1 settembre 2004 e scade il 31 dicembre 2007 per la parte normativa e il 31 dicembre 2005 per la parte economica.

L'articolo 14 del Contratto in questione disciplina sia le assunzioni con contratto a tempo determinato che l'istituto della somministrazione di lavoro.

Con particolare riferimento a quest'ultimo, ferma restando la possibilità di ricorrere al contratto di somministrazione nei casi previsti dalla legge, il CCNL individua tre ipotesi specifiche (ad esempio per *sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni*) per le quali è stabilita una percentuale di utilizzo che non può superare il 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'impresa. E' stato confermato, comunque, il limite quantitativo del 15%, separatamente per ciascun tipo di contratto, di somministrazione o a termine.

24. Accordo per il rinnovo del CCNL 17 maggio 1999 applicabile al personale assunto alle dipendenze dell'Associazione Volontari Italiani del sangue (AVIS)

L'accordo per il rinnovo del CCNL 17 maggio 1999 applicabile al personale assunto alle dipendenze dell'AVIS, è stato stipulato il 27 settembre 2004 tra l'AVIS e la FP-CGIL Nazionale, la Fps-CISL Nazionale, la FPL UIL Nazionale, UIL FPL Medici, UIL FPL Dirigenza Stap. Il nuovo contratto collettivo è entrato in vigore il 1 gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2005 per la parte normativa, mentre per la parte economica i due bienni decorrono rispettivamente dal 1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2003 e dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2005.

La disciplina della somministrazione di lavoro a tempo determinato è prevista all'articolo 24 del CCNL. Il contratto di fornitura può essere concluso, oltre che per le motivazioni previste dalla legge, anche per particolari punte di attività, per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo, per esecuzioni di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale (l'indicazione specifica dei motivi di ricorso ha, in questo caso come in altri, scopo esemplificativo, vista la presenza nella legge e nel CCNL della clausola generale di ricorso che fa

riferimento a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo).

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione non possono superare, nel trimestre, la misura dell'8% dei contratti a tempo indeterminato nell'Associazione. In alternativa è consentito l'utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo determinato fino a 5 lavoratori purché non venga superato il totale dei contratti a tempo indeterminato. I richiami alla legge 196/97 devono considerarsi privi di effetti in quanto legge appena citata è stata abrogata a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs 276/03.

25. Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 30 aprile 2003 per i dipendenti da imprese e società esercenti Servizi di igiene ambientale

L'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi di igiene ambientale è stato stipulato il 1 dicembre 2004.

Il Contratto Collettivo decorre dal 1 gennaio 2003 e ha validità fino al 31 dicembre 2004 per la parte economica e al 31 dicembre 2006 per la parte normativa, fatte salve le diverse decorrenze specificamente previste per i singoli istituti contrattuali. Infatti, la disciplina della somministrazione di lavoro prevista dall'articolo 13 entra in vigore dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo e cioè dal 1 dicembre 2004. E' previsto il ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro, in generale, per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e, in particolare, per punte di più intensa attività, per l'esecuzione di un'opera, di un servizio, di un appalto che non possono essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali, per l'esecuzione di attività o servizi che richiedono professionalità diverse da quelle normalmente impiegate. Il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione non può superare il limite dell'8%, su base trimestrale, dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'azienda. In alternativa si possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro fino a 5 lavoratori. Sono stati ribaditi i tre divieti di ricorso alla somministrazione di lavoro, già indicati dalle norme di legge (per la sostituzione di lavoratori in sciopero, per l'invio presso imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, per l'invio presso unità produttive nelle quali si è proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti).

26. Accordo per il rinnovo del CCNL degli Autoferrotranvieri – Internavigatori (TPL – Mobilità)

L'accordo di rinnovo del CCNL 27 novembre 2000 degli autoferrotranvieri è stato stipulato il 14 dicembre 2004. Il nuovo contratto collettivo decorre dal 18 novembre 2004 e scade il 31 dicembre 2005 per la parte economica e il 31 dicembre 2007 per la parte normativa, *salvo quanto previsto dai singoli istituti*. All'articolo 2 del CCNL vengono disciplinati i rapporti di lavoro flessibile, come i contratti a termine, il lavoro a tempo parziale, il lavoro in somministrazione, il telelavoro e il lavoro ripartito.

In particolare, la lettera E dell'articolo 2 regola il contratto di somministrazione, il quale può essere concluso solo con una durata predeterminata. Il ricorso a questa tipologia contrattuale è ammesso per far fronte a necessità *eccezionali* od *occasional*i, quando non sia possibile far ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo non superiore a 60 giorni.

Come appare evidente, la disciplina collettiva restringe il campo di applicazione del nuovo istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche rispetto alla previgente normativa contrattuale sul lavoro temporaneo. Inoltre,

il ricorso a questo specifico strumento è condizionato alla ricorrenza di ragioni *eccezionali* o *occasionali*, sostanzialmente mutuando, aggravandolo, il precedente sistema vincolistico della legge n. 196/97.

Ma il vincolo più significativo è contenuto nella previsione della necessità, "in ogni caso", della stipula di un accordo aziendale con le organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto collettivo, per poter utilizzare la somministrazione di lavoro.

I divieti sono quelli previsti dalla legge (ossia, in particolare, è vietato il ricorso al contratto di somministrazione presso le aziende che non abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal d.lgs. 626 in materia di sicurezza sul lavoro o per sostituire lavoratori in sciopero).

Infine, si prevede che i lavoratori assunti con contratto di somministrazione non debbano superare il 2% del personale in forza presso l'azienda, con un minimo di contratti *attivabili* di 5 unità.

27. Accordo per il rinnovo del CCNL 22 maggio 2003 per i dipendenti delle aziende municipalizzate di igiene ambientale

L'accordo di rinnovo del CCNL 22 maggio 2003 per i dipendenti delle aziende municipalizzate di igiene ambientale, è stato stipulato il 22 dicembre 2004. Il Contratto Collettivo decorre dal 1° gennaio 2003 e ha validità fino al 31 dicembre 2004 per la parte economica e al 31 dicembre 2006 per la parte normativa. L'istituto della somministrazione di lavoro è previsto all'articolo 13 e con decorrenza dal 1° gennaio 2005. La disciplina del contratto di somministrazione di lavoro ricalca fedelmente le clausole previste per il contratto per i dipendenti da imprese e società esercenti Servizi di igiene ambientale firmato il 1° dicembre 2003, sopra analizzato.

* * *

SEZIONE III

APPENDICE DI DOCUMENTAZIONE

LE NORME DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI IN MATERIA DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Premessa

Sono riportate di seguito le norme dei CCNL dedicate all'istituto della somministrazione di lavoro.

I numeri d'ordine sono i medesimi delle note sintetiche della Sezione II.

1. Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende, società ed Enti Pubblici Economici aderenti a FEDERCASA in qualità di soci ordinari

Data di stipula: 31/03/2004

Decorrenza e durata: dal 01/01/2004 al 31/12/2005

Articolo 6, P.te 2

Somministrazione di lavoro (Titolo III Capo I del D.Lgs. 276/2003)

È integralmente confermata la disciplina degli articoli 56, 57, 58, 59 del vigente C.C.N.L. ("Contratti di lavoro temporaneo"), ivi compreso il limite medio dell'8% di cui all'art. 58, comma 2.

Fermo restando quanto disposto al comma 1, le espressioni "lavoro temporaneo" e "lavoro interinale" contenute negli articoli contrattuali indicati al comma precedente sono sostituite da "somministrazione di lavoro" ed i riferimenti alla L. 196/1997 sono soppressi.

Resta esclusa, nel biennio 2004-2005, l'utilizzazione di forme di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

2. Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi.

Data di stipula: 01/04/2004

Decorrenza e durata: dal 01/04/2004 al 31/03/2006 per la parte economica e dal 01/01/2004 al 31/03/2008 per la parte normativa.

Articolo 12

Somministrazione di lavoro - Lavoro intermittente e lavoro ripartito

Il contratto di lavoro somministrato serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato delle imprese e deve corrispondere a casi in cui è possibile un contratto di lavoro (diretto) a tempo determinato, e può essere concluso, anche per l'aumento temporaneo di attività, nei seguenti casi:

- punte di intensa 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 e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità 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.

I prestatori di lavoro temporaneo, impiegati per le fattispecie di cui sopra, non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a cinque prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui al primo paragrafo; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce 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.

Lavoro intermittente

Anche in considerazione della mancata emissione dei decreti ministeriali previsti dalla legge, le parti, preso atto della impossibilità di applicazione della normativa relativa, nell'ambito delle attività delle Agenzie Marittime, rimandano ogni esame alle stipulazioni del successivo C.C.N.L..

Lavoro ripartito

Considerata la particolarità del rapporto, che prevede per tutte le qualifiche una preparazione professionale adeguata e costante che imporrebbe un adempimento solidale da parte di più persone si rinvia alla utilizzazione delle norme previste per il contratto a tempo parziale

3. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Tessile – Abbigliamento - Moda

Data di stipula: 24/04/2004

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

Nuovo art. 43

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 dell'8% dei lavoratori occupati dall'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.

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.

4. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della piccola e media industria del settore Tessile – Abbigliamento - Moda

Data di stipula: 04/05/2004

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

Nuovo art. 26 bis

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 attività di promozione di iniziative formative degli organismi paritetici di cui agli accordi interconfederali tra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL, nonché dal CCNL, sono estese anche ai prestatori di lavoro temporaneo.

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 – previste dai CCNL – 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, i motivi del ricorso al lavoro temporaneo e la durata relativa.

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.

5. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende ed i dipendenti della piccola e media Industria Alimentare.

Data di stipula: 06/05/2004

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

Art. 8 bis Somministrazione di lavoro

Le parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli articoli da 20 a 28 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276.

1 – Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 3 del D. Lgs 10.9.2003 n. 276, le Parti, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

2 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4 del D. Lgs 10.9.2003 n. 276,, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
3. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. n. 626/94;
4. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
5. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
6. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o directmarketing;
7. sostituzione di lavoratori assenti;
8. temporanea utilizzazione in qualifiche:
 - non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
 - ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
9. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
10. installazione e collaudo di nuove linee produttive;
11. 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;
12. 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.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può inoltre essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 8 qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione

circostrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

I casi di cui agli alinea 1, 3, 6 e 7 del 1° comma non rientrano nelle percentuali massime indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8bis".

Ai sensi dell'art. 20, comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- 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 somministrazione ovvero 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 stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) 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 modifiche.

Ai sensi dell'art. 23, comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. 19.9.1994 n. 626 e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi;
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

Normativa comune alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Premio per obiettivi

Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.

2. Principio di non discriminazione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente :

- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

Quanto sopra previsto relativamente al trattamento retributivo non trova applicazione, in conformità all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso D.Lgs.

Normativa comune agli artt. 8 e 8 bis

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).

In tutti gli altri casi, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste negli artt. 8 e 8 bis, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:

- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:

- 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tutte le percentuali di cui alla presente "normativa comune" potranno essere aumentate dai contratti collettivi aziendali.

Le aliquote di cui sopra possono essere aumentate fino al 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale (U.E. obiettivi 1 - 2 e 5B), in quelle identificate dal DPR n. 218/1978, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.

La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

6. Contratto collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti all'industria delle Calzature

Data di stipula: 18/05/2004

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

Nuovo Art. 38

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 dell'8% dei lavoratori occupati dall'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.

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.

7. Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese Edili ed affini

Data di stipula: 20/05/2004

Decorrenza e durata: dal 01/05/2004 al 31/12/2005 per la parte economica e dal 01/05/2004 al 31/12/2007 per la parte normativa

Art. 95 Somministrazione di lavoro

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/03, che mantengono in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 29 gennaio 2002 e 10 settembre 2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione.

La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi:

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
- 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso alla somministrazione è vietato:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero 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 stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche;
4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VII del decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni;
5. per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
6. per costruzioni di pozzi a profondità superiori 10 metri;
7. per lavori subacquei con respiratori;
8. per lavori in cassoni ad aria compressa;
9. per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 94, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Dichiarazione a verbale

Le parti confermano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione nelle imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Cassa Edile e degli altri Organismi paritetici di settore.

È abolito l'art. 14 del C.C.N.L. 29 gennaio 2000.

8. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende industriali manifatturiere delle pelli, del cuoio e rispettivi succedanei

Data di stipula: 21/05/2004

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

Articolo 31 bis

Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex "interinale")

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 la 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 dell'8% dei lavoratori occupati dall'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.

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 l'ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

9. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini

Data di stipula: 24/05/2004

Decorrenza e durata: dal 01/05/2004 al 31/12/2007 per la parte normativa e dal 01/05/2004 al 31/12/2005 per la parte economica

ALLEGATO 11

Art. 30 bis

C) Somministrazione di lavoro

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003, nelle seguenti ipotesi la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa nei limiti del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa:

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenze per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
- 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti a tempo determinato stipulati nelle ipotesi di cui al 1° comma della precedente parte B) del presente articolo.

La media di cui sopra è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità superiore.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare, complessivamente, almeno sette tra contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e contratti di lavoro a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

L'impresa utilizzatrice è tenuta a comunicare alla RSU, ovvero in mancanza, alle Organizzazioni Territoriali aderenti ai Sindacati nazionali stipulanti il presente CCNL, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, l'impresa fornirà le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, nell'ambito delle procedure informative di cui all'art. 3, saranno fornite annualmente alle organizzazioni e rappresentanze sindacali informazioni generali sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Il contratto di somministrazione, oltre agli altri elementi prescritti per legge, deve sempre contenere l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate.

Il ricorso alla somministrazione di lavoro è vietato nei seguenti casi:

- I) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- II) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 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 somministrazione ovvero 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 stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

III) 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 modifiche;

IV) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VII del D.Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni;

V) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;

VI) per la costruzione di pozzi a profondità superiore a 10 metri;

VII) per lavori subacquei con respiratori;

VIII) per lavori in cassoni ad aria compressa;

IX) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai numeri da IV) a IX) la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

Le parti concordano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione di lavoro presso imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Cassa Edile e degli altri Organismi paritetici di settore. Al fine di dare applicazione alla presente disposizione si precisa quanto segue:

a) le agenzie di somministrazione di lavoro dovranno effettuare i versamenti presso la Cassa Edile - di riferimento dell'impresa utilizzatrice - del luogo ove i lavoratori svolgono la prestazione lavorativa. Resta fermo che ai predetti lavoratori deve essere applicata la contrattazione collettiva di settore, ivi compreso il relativo livello territoriale, le contribuzioni agli Enti Bilaterali e previdenza complementare;

b) la Cassa Edile adotterà specifici criteri di registrazione per le agenzie di somministrazione di lavoro ed i relativi lavoratori, nel rispetto della modulistica nazionale;

c) le agenzie verseranno all'Inps i contributi previdenziali secondo le disposizioni legislative vigenti in materia di somministrazione di lavoro;

d) le parti concordano di effettuare la formazione professionale dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro presso il sistema formativo paritetico di settore, mediante l'accantonamento presso le Casse Edili del contributo di legge del 4%, applicando in materia quanto stabilito nello specifico accordo nazionale del 16 dicembre 2003;

e) a carico delle agenzie di somministrazione di lavoro è posto un contributo aggiuntivo dello 0,30% della retribuzione imponibile del lavoratore, destinato ad un'apposita gestione costituita presso la Cassa Edile, a copertura delle sospensioni infrasettimanali di lavoro per eventi meteorologici, laddove intervenga per gli operai dell'impresa utilizzatrice lo strumento della cassa integrazione guadagni ordinaria. Si applica in materia quanto stabilito nel predetto accordo nazionale del 16 dicembre 2003.

10. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende che producono giocattoli, giochi, hobby e modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia

Data di stipula: 24/05/2004

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

Articolo 37

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 dell'8% dei lavoratori occupati dall'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.

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.

11. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli

Data di stipula: 27/05/2004

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

ALL. D

Protocollo nazionale d'intesa per il contratto di somministrazione di lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 20 e seguenti del d.lgs. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art.1 del presente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. n. 626/94;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente;
- h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente(1).

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio regionale entro i 10 giorni successivi.

(1) L'unità equivalente è pari a 270 giornate

12. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza (UNEBA)

Data di stipula: 27/05/2004

Decorrenza e durata: dal 01/01/2002 al 31/12/2005

Art. 20

Lavoro temporaneo - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo. In particolare, gli Enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino al 6° livello compreso.

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:

- (a) per la sostituzione di personale in sciopero;
- (b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali;
- (c) da parte di Enti o Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs.19 settembre 1994 n. 626.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale delle lavoratrici e dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell' 8 per cento degli occupati stabilmente dall' utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in atto presso l' Ente utilizzatore.

Gli Enti utilizzatori eserciteranno nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall' utilizzatore. Le lavoratrici ed i lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell' utilizzatore a parità di mansioni e di orario.

Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale ai sensi del punto b) dell' art. 5 del presente CCNL, nei termini definiti in tale ambito. Fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all' anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali ed assistenziali in atto presso l' utilizzatore.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L.300/1970. Gli Enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla RSU, o in mancanza alle RSA, o in mancanza alle O.S. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare ed il motivo del ricorso ad esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro

i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione. Annualmente gli Enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

13. Accordo per il rinnovo del CCNL 31 maggio 2000 per i dipendenti delle aziende che producono occhiali od articoli inerenti l'occhialeria

Data di stipula: 27/05/2004

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

Art. (24)

Contratto di lavoro interinale

L'art. è sostituito dal seguente:

Art. ... (24) - 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 dell'8% dei lavoratori occupati dall'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.

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

14. Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per gli addetti delle piccole e medie imprese edili e affini

Data di stipula: 11/06/2004

Decorrenza e durata: dal 01/05/2004 a 31/12/2005 per la parte economica e dal 01/05/2004 a 31/12/2007 per la parte normativa

Art. 96 Somministrazione di lavoro

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/03, che mantiene in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 18 febbraio 2002 e 2 ottobre 2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione.

La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi :

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
- 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso alla somministrazione è vietato:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero 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 stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- 3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche;
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VII del decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni;
- 5) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- 6) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- 7) per lavori subacquei con respiratori;
- 8) per lavori in cassoni ad aria compressa;
- 9) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 95, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore. La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione nelle imprese edili è applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Edilcassa e degli altri Organismi paritetici di settore.

E' ABOLITO l'art. 14 del ccnl 22 giugno 2000.

15. Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il settore Assoscrittura, Assospazzole

Data di stipula: 08/06/2004

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

Art. ... (27)

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 dell'8% dei lavoratori occupati dall'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, purchè 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.

16. Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del settore attività industriali della filiera ittica e dei retifici

Data di stipula: 15/06/2004

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

Nuovo Art. (...) - 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 dell'8% dei lavoratori occupati dall'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.

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.

17. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore del Commercio, Turismo e Servizi (Confcommercio)

Data di stipula: 02/07/2004

Decorrenza e durata: dal 01/01/2003 al 31/12/2006

Art. 62

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 64 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.

Art. 63

Limiti percentuali

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 64 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto ai precedenti articoli 61, commi 2, 3, e 62, commi 2 e 3.

Art. 66

Il monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

18. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

Data di stipula: 02/07/2004

Decorrenza e durata: dal 01/01/2003 al 31/12/2006

Art. 81

Contratto di somministrazione a tempo determinato

1. Ai sensi dell'art. 20 del DLgs 276/2003 le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale convengono che rientrano nei casi per i quali è consentito il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo quali :

I) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;

II) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali; III) attività connesse all'inventari;

IV) attività legate alla manutenzione degli impianti;

V) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;

VI) attività legate all'applicazione di specifiche normative di legge;

VII) adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;

VIII) esigenze di lavoro temporaneo per organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse;

IX) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;

2. La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo a fronte delle quali è consentita la stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

3. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che oltre a quanto previsto dal comma 1, si può utilizzare il contratto di somministrazione a tempo determinato per le seguenti ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti:

a) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi la malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;

b) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;

c) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;

d) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento.

4. La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ragioni di carattere sostitutivo a fronte delle quali è consentita l'utilizzazione del contratto di somministrazione a tempo determinato.

5. Resta inteso che i contratti di somministrazione a tempo determinato attivati per ragioni sostitutive sono da considerarsi sempre aggiuntivi al limite percentuale fissato dall'art. 82 o dalla contrattazione di secondo livello in materia di utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 82 - Percentuale di lavoratori assumibili con contratto di lavoro a tempo determinato e impiegabili previa stipulazione di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato definito all'art. 80 non potrà superare il 15 % annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 80 comma 6.

Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto di inserimento, nonché quelle effettuate ex art.4 DLgs 151/2001.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

Ferme restando le ragioni di stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato, non potranno complessivamente superare il 25% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva.

Alla contrattazione di secondo livello è demandato il compito di definire le condizioni e le modalità per l'esercizio del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli precedenti presso la stessa azienda con la medesima qualifica e mansioni.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate intese diverse in riferimento al limite di cui al precedente comma 1 nonché stabilire modalità e criteri delle erogazioni economiche così come previsto al comma 4 art. 23 del Dlgs 276/2003.

Sono fatte salve le percentuali di contratti a termine e di somministrazione di lavoro a tempo determinato definite da accordi aziendali in essere.

19. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende che producono ombrelli, ombrelloni fabbricati con qualsiasi materia prima

Data di stipula: 02/07/2004

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

Art 25 Ter

Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex "interinale")

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 dell'8% dei lavoratori occupati dall'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.

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.

20. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore del Commercio, Turismo e Servizi (Confesercenti)

Data di stipula: 06/07/2004

Decorrenza e durata: dal 01/01/2003 al 31/12/2006

Articolo 62

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Campo di applicazione

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 64 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.

Art. 63

Limiti percentuali

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 64 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto ai precedenti articoli 61, commi 2, 3, e 62, commi 2 e 3.

Art. 66

Il monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

21. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore del legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi e forestali

Data di stipula: 21/07/2004

Decorrenza e durata: dal 01/07/2004 al 31/12/2007 per la parte normativa e al 31/12/2005 per la parte economica.

Articolo 15

Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Per entrambe le tipologie di contratto esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche, anche se di durata inferiore a 7 mesi:

- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
- eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
- aumento di carattere eccezionale dell'attività aziendale indotta da particolari esigenze produttive non eseguibili con le figure professionali normalmente esistenti in azienda.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione, nelle fattispecie sopra indicate è pari al 20%, calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali sopra indicate non potranno comunque superare il 15%, calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti di cui alle precedenti lettere, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, le percentuali di lavoratori assunti con le due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. del presente contratto.

Il periodo di comporta in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico

evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti successivi a tempo determinato nelle stesse mansioni, nonché i lavoratori che nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato passano a contratto a tempo indeterminato.

22. Contratto Collettivo nazionale di lavoro per per il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali Classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, associati all'AIOP, o all'ARIS o alla Fondazione don C. Gnocchi, con esclusione del personale medico

Data di stipula: 09/09/2004

Decorrenza e durata: dal 01/01/2002 al 31/12/2005 per la parte normativa e al 31/12/2003 per la parte economica

**Articolo 20
Somministrazione di lavoro**

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso, a tempo determinato, esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito per ragioni organizzative, tecniche, produttive e sostitutive.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è comunque ammesso all'interno delle strutture sanitarie, per lo svolgimento di mansioni di assistenza diretta ed indiretta al paziente.

Tale causale trova la sua motivazione nella carenza, ormai strutturale e non contingente, specialmente in alcune regioni, di siffatto personale, così avviandosi anche a negativi vuoti di organico.

Tali ragioni sussistono in relazione alla delicata funzione di assistenza e cura dei pazienti espletata dalle strutture sanitarie, ogni qual volta si determinano vuoti di organico per qualsiasi accadimento (malattia, infortunio, maternità, ferie, picchi di attività, nuove attività sperimentali, carenza di personale sul mercato ecc.). Il ricorso a tali contratti di somministrazione di lavoro è ampiamente motivato dall'inderogabile necessità di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza ai degenti, così tutelando il diritto alla salute degli utenti.

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente per tutte le categorie nella percentuale massima del 20% del personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

Articolo 20 bis

I contratti di somministrazione di cui all'art. 20 e i contratti a di tempo determinato (così come considerati all'ultimo comma dell'art. 19) non potranno superare complessivamente la percentuale massima del 40% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

Le parti concordano di istituire osservatori regionali paritetici per verificare la possibilità di consolidare il 3% dei rapporti di lavoro nell'ambito della suddetta percentuale del 40%.

23. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali

Data di stipula: 22/09/2004

Decorrenza e durata: dal 01/09/2004 al 31/12/2007 per la parte normativa e dal 01/09/2004 al 31/12/2005 per la parte economica.

Articolo 14

Contratto di fornitura di somministrazione e contratto a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato ed il ricorso al contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Per entrambe le tipologie di contratto esclusivamente riferite alle seguenti ipotesi specifiche, anche se di durata inferiore a 7 mesi:

- a) sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni,
- b) eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini,
- c) aumento di carattere eccezionale dell'attività aziendale per il soddisfacimento di particolari esigenze produttive per le quali siano necessarie professionalità non presenti in azienda,

il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione, nelle fattispecie sopra indicate, è pari al 20%, calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali sopra indicate non potranno comunque superare il 15%, calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti di cui alle precedenti lettere, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, le percentuali di lavoratori di cui alle due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

I lavoratori con contratto a tempo determinato fruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui al punto 2. dell'art. 1 della parte prima del presente contratto.

Il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di conservazione del posto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle

mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

E' escluso dal periodo di prova il contratto di lavoro dei lavoratori che abbiano terminato nei tre mesi precedenti un contratto di lavoro a tempo determinato nelle stesse mansioni.

24. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti AVIS

Data di stipula: 27/09/2004

Decorrenza e durata: dal 01/01/2002 al 31/12/2005 per la parte normativa e per i due bienni economici.

Articolo 24

Lavoro temporaneo

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla Legge 24 giugno 1997 n. 196, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1 lett. b) e c) della stessa, può essere concluso anche nelle seguenti fattispecie:

- per particolari punte di attività;
- per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'Associazione o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale.

Le prestatrici ed i prestatori di lavoro temporaneo impiegate/i per le fattispecie sopra individuate dalle parti non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% delle lavoratrici e dei lavoratori occupati dalla Associazione utilizzatrice con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipula di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino ad un massimo di 5 (cinque) prestatrici o prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nella Sezione dell'Associazione.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 4 lett. a) della Legge 24 giugno 1997 n. 196, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle non rientranti tra le "professionalità intermedie" di cui all'art. 22 del presente C.C.N.L..

Le lavoratrici ed i lavoratori con contratti di fornitura di lavoro temporaneo sono oggetto delle erogazioni derivanti dal livello di contrattazione aziendale ai sensi del punto 2 dell'art. 6 del presente C.C.N.L. nei termini definiti in tale ambito.

L'Associazione comunicherà preventivamente alle RSU, od in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L., il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso agli stessi.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 3 (tre) giorni successivi alla stipula del contratto in questione.

Annualmente l'Associazione utilizzatrice di tale prestazione lavorativa è tenuta a fornire ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i.

25. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese e società esercenti Servizi di igiene ambientale

Data di stipula: 01/12/2004

Decorrenza e durata: dal 01/01/2003 al 31/12/2006 per la parte normativa e dal 01/01/2003 al 31/12/2004 per la parte economica.

La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall'1.12.2004.

Art. 13

Contratto di somministrazione di lavoro

1. Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- punte di più intensa attività, anche indotte dall'attività di altri settori, cui non possa farsi fronte con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando la somministrazione di lavoro abbia luogo per l'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;
- per l'esecuzione di attività o servizi che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

2. I prestatori di somministrazione di lavoro, impiegati per le fattispecie individuate dal punto precedente, non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'azienda (o utilizzatore) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.

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

3. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

4. Per quanto riguarda il trattamento economico si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 25 del vigente CCNL, ferme restando le disposizioni della normativa vigente.

5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il prestatore di lavoro somministrato conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.

6. In caso di mancanze sanzionabili sotto il profilo disciplinare, l'utilizzatore comunica al somministratore, cui spetta il potere disciplinare, gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n.300.

7. Il contratto di somministrazione è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche.

8. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970, il prestatore di lavoro somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.

9. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti, ove costituite ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970:

- il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione, fermo restando che, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette informazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula;
- ogni 12 mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

10. Il prestatore di lavoro somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

11. La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall'1.12.2004.

26. Contratto collettivo nazionale di lavoro degli Autoferrotranvieri – Internavigatori (TPL – Mobilità)

Data di stipula: 14/12/2004

Decorrenza e durata: dal 18/11/2004 al 31/12/2007 per la parte normativa e al 31/12/2005 per la parte economica

Art. 2

Mercato del lavoro – costituzione del rapporto di lavoro

E) Lavoro somministrato

L'attivazione del contratto di somministrazione può essere esclusivamente a termine. La somministrazione a tempo determinato è ammessa per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo non superiore a 60 giorni mediante accordo aziendale con le oo. ss. firmatarie del presente ccnl. Il contratto di somministrazione è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né può essere utilizzato dalle aziende che non siano in regola con la legge n. 626 del 1994, che abbiano ridotto il personale nell'anno precedente o che non abbiano nello stesso periodo confermato contratti in scadenza.

I lavoratori con un contratto di somministrazione non possono superare il 2% dell'organico delle aree operative di riferimento, con un minimo di contratti attivabili di 5 unità.

27. Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende municipalizzate di igiene ambientale (collazione del CCNL 22 maggio 2003)

Data di Stipula: 22/12/2004

Decorrenza e durata: dal 01/01/2003 al 31/12/2004 per la parte economica e dal 01/01/2003 al 31/12/2006 per la parte normativa

La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall'1.1.2005

Articolo 13 Contratto di somministrazione di lavoro

1. Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- punte di più intensa attività, anche indotte dall'attività di altri settori, cui non possa farsi fronte con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando la somministrazione di lavoro abbia luogo per l'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;
- per l'esecuzione di attività o servizi che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

2. I prestatori di somministrazione di lavoro, impiegati per le fattispecie individuate dal punto precedente, non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'azienda (o utilizzatore) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.

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

3. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

4. Per quanto riguarda il trattamento economico si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 24 del vigente C.C.N.L., ferme restando le disposizioni della normativa vigente.

5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il prestatore di lavoro somministrato conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.

6. In caso di mancanze sanzionabili sotto il profilo disciplinare, l'utilizzatore comunica al somministratore, cui spetta il potere disciplinare, gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

7. Il contratto di somministrazione è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche.

8. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970, il prestatore di lavoro somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.

9. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti, ove costituite ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970:

- il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione, fermo restando che, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette informazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula;
- ogni 12 mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica di lavoratori interessati.

10. Il prestatore di lavoro somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

11. La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall'1.1.2005.