

Ailt, Confinterim,
Cgil, Cisl, Uil, Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil

**CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER LA CATEGORIA
DELLE IMPRESE FORNITRICI
DI LAVORO TEMPORANEO**

Testo ufficiale

ROMA, 23 SETTEMBRE 2002

A cura di Ebitemp - Ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo

Ailt, Confinterim
Cgil, Cisl, Uil, Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO PER
LA CATEGORIA DELLE IMPRESE
FORNITRICI DI LAVORO
TEMPORANEO**

Testo ufficiale

Roma, 23 settembre 2002

A cura di Ebitemp - Ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo

Ebitemp - Ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo
Corso Vittorio Emanuele II, 269
00186 Roma
tel.: 06 68301506
fax: 06 68213135
e-mail: ebitemp@ebitemp.it
www.ebitemp.it

Formatemp - Fondo per la formazione dei lavoratori temporanei
Via Milano, 58
00184 Roma
tel.: 06 4804000
fax: 06 48930649
e-mail: info@formatemp.it
www.formatemp.it

PROPRIETÀ RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

Grafica e impaginazione: m.e.t.a. psc arl - www.metaservice.it
Stampa: Fratelli Spada spa - www.spadaprint.com

INDICE

| | |
|--|----|
| Costituzione delle parti | 5 |
| Premessa generale | 7 |
| Sfera di applicazione del contratto | 8 |
| Sistemi di relazioni sindacali | |
| Art. 1 – <i>Diritti di informazione</i> | 9 |
| Art. 2 – <i>Ambito nazionale</i> | 9 |
| Art. 3 – <i>Osservatorio nazionale</i> | 10 |
| Art. 4 – <i>Ambito territoriale e/o aziendale</i> | 10 |
| Art. 5 – <i>Commissione paritetica nazionale e Commissioni di conciliazione</i> | 11 |
| Composizione delle controversie | |
| Art. 6 – <i>Procedure per la conciliazione e l'arbitrato volontario</i> | 12 |
| Art. 7 – <i>Ente bilaterale</i> | 14 |
| Art. 7 bis – <i>Diritto allo studio</i> | 15 |
| Art. 7 ter – <i>Formazione</i> | 16 |
| Diritti sindacali | |
| Art. 8 – <i>Sistema di rappresentanza unitario specifico per i lavoratori temporanei</i> | 17 |
| Art. 9 – <i>Dirigenti sindacali</i> | 19 |
| Art. 10 – <i>Assemblea</i> | 19 |
| Art. 11 – <i>Bacheche</i> | 20 |
| Art. 12 – <i>Contributi sindacali</i> | 21 |
| Art. 13 – <i>Costo contrattuale</i> | 21 |
| Art. 14 – <i>Igiene e sicurezza del lavoro</i> | 21 |
| Classificazione del personale | |
| <i>Premessa</i> | 24 |
| Art. 15 – <i>Inquadramenti</i> | 24 |
| Art. 16 – <i>Evoluzione della classificazione</i> | 25 |
| Art. 17 – <i>Assunzione</i> | 25 |
| Art. 18 – <i>Periodo di prova</i> | 27 |
| Art. 19 – <i>Trattamento retributivo</i> | 28 |
| Art. 20 – <i>Normativa in caso di malattia o infortunio non sul lavoro</i> | 30 |
| Art. 21 – <i>Obblighi del lavoratore</i> | 30 |
| Art. 22 – <i>Periodo di comporta</i> | 30 |

| | |
|---|-----|
| Art. 23 – <i>Trattamento economico di malattia</i> | 31 |
| Art. 24 – <i>Perdita del trattamento economico di malattia</i> | 32 |
| Art. 25 – <i>Infortunio</i> | 32 |
| Art. 26 – <i>Trattamento economico di infortunio</i> | 32 |
| Art. 27 – <i>Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti</i> | 33 |
| Art. 28 – <i>Proroghe</i> | 33 |
| Art. 29 – <i>Interruzione della missione</i> | 34 |
| Art. 30 – <i>Lavoratori in disponibilità</i> | 34 |
| Art. 31 – <i>Norme disciplinari</i> | 35 |
| Art. 32 – <i>Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato</i> | 36 |
| Art. 33 – <i>Preavviso lavoratori a tempo indeterminato</i> | 39 |
| Art. 34 – <i>Indennità sostitutiva del preavviso lavoratori a tempo indeterminato</i> | 39 |
| Art. 35 – <i>Decorrenza e durata</i> | 39 |
| Dichiarazioni congiunte | 40 |
| Dichiarazione a verbale | 40 |
| Elenco degli allegati | 41 |
| Allegato n. 1 – <i>Trattamento economico aggiuntivo per infortuni sul lavoro</i> | 42 |
| Allegato n. 2 – <i>Accesso al credito</i> | 49 |
| Allegato n. 3 – <i>Informazione sul lavoro temporaneo</i> | 51 |
| Allegato n. 4 – <i>Ebitemp</i> | 52 |
| Allegato n. 5 – <i>Formatemp</i> | 63 |
| Allegato n. 6 – <i>Misure di carattere previdenziale</i> | 74 |
| Allegato n. 7 – <i>Norme sulla rappresentanza sindacale</i> | 75 |
| Allegato n. 8 – <i>Modello di delega sindacale</i> | 77 |
| Allegato n. 9 – <i>Modalità di effettuazione della ritenuta del contributo sindacale straordinario in occasione del rinnovo del Ccnl</i> | 78 |
| Appendice | |
| Legge 24 giugno 1997, n. 196 | 81 |
| Legge 23 ottobre 1960, n. 1369 | 91 |
| Legge 20 maggio 1970, n. 300 | 93 |
| Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 | 106 |
| Decreto ministeriale 3 settembre 1997, n. 381 | 109 |
| Decreto ministeriale 3 settembre 1997, n. 382 | 111 |

COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'anno 2002 – il giorno 23 settembre – in Roma, tra

- l'Associazione nazionale delle imprese di lavoro temporaneo – Ailt – rappresentata dal suo presidente, Pietro Vittorelli, con una commissione sindacale composta dai signori: Fabrizio Biondi, Maurizio Ciavardini, Salvatore Corradi, Gennaro Delli Santi Cimaglia, Fabrizio Marra De Scisciolo con l'assistenza del direttore generale, Alessandro Brignone,

- la Confederazione italiana delle associazioni delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo – Confinterim – rappresentata dal suo presidente, Enzo Mattina, con una commissione sindacale composta dai signori: Michele Amoroso, Giuseppe Biazzo, Gianni Bocchieri, Lorenzo Caporaletti, Pino Cova, Domenico Elicio, Bianca Esposito, Paola Esposito, Antonio Iamele, Giovanna La Ferla, Andrea Lepidi, Oreste Olivieri, Francesco Salvaggio, Pietro Santi con l'assistenza del segretario generale, Antonio Pelaggi e di Arturo Maresca,

e

- Cgil rappresentata dai signori
Guglielmo Epifani, segretario generale
Giuseppe Casadio, segretario confederale,

- Cisl rappresentata dai signori
Savino Pezzotta, segretario generale
Raffaele Bonanni, segretario confederale
Pasquale Inglisano, Dipartimento del mercato del lavoro,

- Uil rappresentata dai signori
Luigi Angeletti, segretario generale
Carlo Fabio Canapa, segretario confederale,

- Alai-Cisl rappresentata da:
Ivan Guizzardi, presidente nazionale
con una delegazione sindacale composta dai signori: Diego Averna, Nicola Bagnoli,

- Cpo-Uil rappresentata da
Carmelo Prestileo, segretario generale

con una delegazione sindacale composta dai signori: Paolo Sartori, Massimo Servello, Tatiana Tomicic,

- Nidil-Cgil rappresentata da
Emilio Viafora, segretario generale
Davide Imola, segretario nazionale
Valentina Montorsi, segretario nazionale

con una delegazione sindacale composta dai signori: Ornella Banti, Michele Bonacci, Ramona Campari, Amedeo Iacovella,

si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti temporanei delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, composto di 36 articoli e 9 allegati.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le organizzazioni stipulanti.

PREMESSA GENERALE

1 – Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori temporanei trova la sua definizione a partire dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalla Legge n. 196 del 24 giugno 1997 all'art. 11 ed è finalizzato a relazioni sindacali partecipative e a una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva, tale da consentire ai lavoratori e alle imprese di utilizzare una situazione normativa che tenga conto delle specificità del comparto delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

2 – Le parti nell'ambito della reciproca autonomia e della titolarità dei soggetti rappresentati, hanno individuato e regolamentato nel presente contratto nazionale anche gli istituti che la stessa legge demanda alla contrattazione collettiva delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo.

3 – Le parti, sottolineano la peculiarità del lavoro temporaneo rispetto ad altre tipologie di rapporto, nello spirito e con le finalità di cui agli artt. da 1 a 11 della Legge 24 giugno 1997, n. 196.

4 – Ailt, Confinterim e Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil, si impegnano reciprocamente, a nome proprio e dei relativi aderenti, al rispetto del sistema di regole sottoscritto dalle parti stesse per lo svolgimento e il mantenimento di un più avanzato sistema di relazioni sindacali attuato anche attraverso la raccolta e lo studio di dati e azioni utili per lo sviluppo del settore.

5 – Le parti convengono di elaborare interventi anche congiunti nei confronti degli organi governativi interessati, al fine di realizzare un quadro di riferimento economico e istituzionale funzionale allo sviluppo del lavoro temporaneo e porre in essere normative coerenti con quanto sopra esposto.

6 – A tal fine le parti stipulanti si impegnano a intervenire per la completa osservanza da parte dei propri associati, e a non promuovere azioni intese a modificare quanto forma oggetto del presente Ccnl, nei termini e nelle modalità previste dal Protocollo del luglio 1993; Protocollo a cui Confinterim ha aderito con la sottoscrizione del Ccnl 28 maggio 1998.

7 – Al fine di risolvere eventuali controversie interpretative e applicative del presente Ccnl e nelle more dell'attivazione della Commissione paritetica nazionale di cui agli artt. 2-5, su richiesta anche di una delle parti e nel rispetto delle procedure, si ricorrerà a un confronto tra le organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello nazionale, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta.

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro intercorrenti tra tutte le imprese di fornitura di lavoro temporaneo e il relativo personale temporaneo assunto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato ai sensi della Legge 196/97.

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

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 – Diritti di informazione

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

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

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

b) la formazione e riqualificazione professionale;

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

3. Le società di fornitura si impegnano a dare informazione, alle Oo.Ss. firmatarie del presente Contratto, della stipulazione di contratti di fornitura di consistenza numerica pari o superiore a 30 lavoratori.

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

Art. 2 – Ambito nazionale

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

a) l'Osservatorio nazionale;

b) la Commissione paritetica nazionale.

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

3. Gli organismi previsti ai successivi articoli 3, 5 e 6, hanno sede presso Ebitemp, di cui al successivo art. 7, che ne curerà la segreteria tecnica e ne

sosterrà i relativi costi di gestione, compresi i rimborsi delle spese sostenute dai componenti dei predetti organismi e, ove previsto, i compensi spettanti agli stessi.

Art. 3 – Osservatorio nazionale

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

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

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

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

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

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

Art. 4 – Ambito territoriale e/o aziendale

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

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

Art. 5 – Commissione paritetica nazionale e Commissioni di conciliazione

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

- organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse;
- istruire ed eventualmente proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto;
- esaminare, con le modalità e le procedure previste in sede di costituzione, le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal contratto;
- istituire un comitato paritetico «Pari opportunità» con compiti di:
 - a) esame degli andamenti del mercato del lavoro in relazione alla occupazione femminile;
 - b) esame delle problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività formative e/o lavori non tradizionalmente femminili;
 - c) studio di interventi idonei a facilitare l'inserimento delle lavoratrici;
 - d) promozioni di azioni positive *ex lege* 125/91.

2. La Commissione paritetica nazionale è composta da sei componenti di cui tre designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto e tre designati dalle associazioni datoriali.

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

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

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

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

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 6 – Procedure per la conciliazione e l'arbitrato volontario

A) Conciliazione

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

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

b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale della Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

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

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

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

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

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

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

B) Arbitrato

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

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

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

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

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

13. Ove non intervenga risposta, nei termini e nei modi sopra riportati, la richiesta si intende declinata.

14. Il collegio arbitrale è composto da tre membri, di cui uno nominato dal lavoratore, uno nominato dal datore di lavoro e un terzo, che assume le

funzioni di presidente del collegio arbitrale, nominato congiuntamente da entrambe le parti.

15. In caso di dissenso sulla nomina del presidente, questo è nominato dal presidente del Tribunale del capoluogo di regione competente per territorio.

16. In caso di indisponibilità di uno degli arbitri la parte interessata procede tempestivamente alla nomina di altro arbitro.

17. Il presidente del collegio dispone l'audizione delle parti interessate, l'ammissione di eventuali ulteriori mezzi istruttori (a titolo esemplificativo: testimonianze, documenti ecc.) e il deposito di eventuali scritti difensivi.

18. Il collegio arbitrale esprime un lodo definitivo entro sessanta giorni dalla sua costituzione dandone comunicazione alle parti interessate.

19. Eccezionalmente tale termine può essere prorogato di ulteriori trenta giorni per l'espletamento di attività istruttoria.

20. Il lodo viene pronunciato sulla base delle valutazioni espresse dalla maggioranza dei componenti. In caso di parità di voti prevale il voto del presidente il quale, in ogni caso, non si può esimere dall'esprimere una valutazione.

21. Gli arbitri e il presidente hanno diritto a un compenso. I compensi degli arbitri e del presidente sono a carico di Ebitemp, di cui al successivo art. 7.

22. Per le eventuali restanti spese delle procedure arbitrali si applicano gli artt. 91, primo comma, e 92 c.p.c.

23. Nel caso in cui il collegio non esprima un lodo nei termini più sopra indicati ciascuna delle parti ha la facoltà di adire l'autorità giudiziaria ordinaria.

24. Il lodo arbitrale emesso dal collegio è impugnabile per violazione di disposizioni inderogabili di legge e di contratto nonché per difetto assoluto di motivazione, con ricorso depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo da parte degli arbitri davanti alla Corte d'Appello nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato, in funzione di giudice del lavoro.

25. Trascorso tale termine o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale il lodo è depositato presso la direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti.

Art. 7 – Ente bilaterale

1. L'Ente nazionale bilaterale paritetico, denominato Ebitemp, opera nel comparto delle imprese di fornitura, relativamente ai propri dipendenti temporanei, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva e occupazionale del settore.

2. Le parti concordano che:

- il livello costitutivo nell'arco della vigenza contrattuale, potrà interessare anche il livello regionale con l'apertura di eventuali sportelli – sentite le parti nazionali firmatarie del presente Contratto – non appena realizzate le condizioni strutturali necessarie in relazione all'avvio della erogazione delle prestazioni;

- le prestazioni generali riguardano:

a) la funzione di *service* degli istituti paritetici (osservatorio, comitati e commissioni) e delle commissioni territoriali di conciliazione e arbitrato, sostenendone i relativi costi;

b) la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi, così come previsto dall'allegato n. 1;

c) la garanzia per l'accesso al credito dei lavoratori temporanei attraverso la costituzione di un fondo, nei limiti e secondo le modalità indicate nell'allegato n. 2;

d) iniziative di comunicazione sul lavoro temporaneo, sul suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e sulle opportunità offerte ai lavoratori temporanei, con le risorse indicate nell'allegato n. 3;

e) realizzazione di uno studio di fattibilità per verificare la possibile attuazione di forme di previdenza integrativa per i lavoratori temporanei;

f) la riscossione delle quote una tantum per la stesura e divulgazione del Ccnl;

g) la gestione della mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori temporanei;

h) eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore;

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

Art. 7 bis – Diritto allo studio

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

Art. 7 ter – Formazione

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

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

3. Le tipologie formative, secondo quanto previsto dall'Accordo quadro del 27 aprile 1999 (allegato n. 5), sono le seguenti:

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

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

- 48 ore settimanali;
- 9 ore giornaliere.

In ogni caso non può essere superato il limite dell'orario normale contrattuale, qualora sia inferiore a 40 ore settimanali, per più di 8 ore settimanali.

5. Le parti firmatarie, le imprese fornitrici e il sistema di rappresentanza unitario dei lavoratori temporanei possono confrontarsi in sede territoriale allo scopo di comprendere le esigenze e i fabbisogni formativi, utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, nonché quelli offerti da istituzioni regionali e locali.

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

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

DIRITTI SINDACALI

Art. 8 – Sistema di rappresentanza unitario specifico per i lavoratori temporanei

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

- delegati territoriali, nominati dalle singole organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl;
- rappresentanti aziendali, eletti direttamente dai lavoratori temporanei operanti in una impresa utilizzatrice.

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

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

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

5. Le Oo.Ss. comunicano per iscritto i nominativi dei rappresentanti eletti alle imprese fornitrici interessate, all'impresa utilizzatrice e alle associazioni datoriali firmatarie. Il rappresentante eletto resta in carica per tutta la durata della missione e le sue eventuali proroghe; alla scadenza può essere sostituito dal primo dei non eletti. Il rappresentante aziendale ha compiti di intervento nei confronti delle imprese fornitrici operanti nella specifica

impresa utilizzatrice e si coordina con i delegati sindacali territoriali operanti nel suo territorio.

6. Al fine del sostegno del sistema di rappresentanza sindacale unitaria, di cui al precedente comma 1, viene messo a disposizione un monte ore annuo pari a un'ora per ogni 1.700 ore lavorate dai dipendenti temporanei, arrotondando all'unità superiore le frazioni pari o superiori al 50%. A soli fini di calcolo e di semplificazione contabile, si conviene che il valore di tale ora è definito in 7,75 euro. Le risorse così determinate assorbono integralmente quanto discende dalle norme di legge.

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

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

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

10. L'ente registra la provenienza delle risorse ed eroga entro il mese successivo alla data di ricevimento i contributi ai soggetti di cui al comma 2, secondo modalità indicate dalle Oo.Ss. stipulanti il presente Ccnl.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9 – Dirigenti sindacali

1. I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali, regionali o territoriali delle Oo.Ss. stipulanti, hanno diritto a permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni.

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

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

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

5. L'ente eroga i contributi ai soggetti interessati secondo modalità definite dalle Oo.Ss. stipulanti il presente Ccnl.

Art. 10 – Assemblea

1. I lavoratori temporanei hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di

lavoro, per la trattazione di problemi di ordine sindacale dentro le sedi delle imprese fornitrici o presso locali, idonei sia sul piano logistico sia per la distanza dal luogo di lavoro, messi a loro disposizione a tale scopo. Le società di fornitura si impegnano a formulare preventivamente una richiesta all'utilizzatrice di mettere a disposizione locali aziendali per lo svolgimento della riunione dei lavoratori temporanei.

2. Dette riunioni sono convocate dalle Oo.Ss. stipulanti il presente Ccnl.

3. Le riunioni presso le imprese fornitrici sono comunicate, per iscritto, alla direzione aziendale con un preavviso di 5 giorni lavorativi, indicando l'ordine del giorno e i nominativi dei dirigenti sindacali partecipanti.

4. In attuazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 3, della Legge 196/97, i lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale delle imprese utilizzatrici.

5. Per la partecipazione alle assemblee sindacali retribuite indicate ai precedenti commi 1 e 4, i lavoratori temporanei hanno diritto, annualmente, ad appositi permessi retribuiti in misura proporzionale alle ore di missione cumulativamente prestate nel periodo, presso la stessa impresa fornitrice.

6. Le ore di permesso retribuito per partecipare alle assemblee sono determinate, per ogni lavoratore, mensilmente – cumulandole nell'anno solare – secondo la seguente formula con arrotondamento all'unità superiore:

$$\frac{\text{ore lavorate}}{1.700} \times 10$$

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

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

Art. 11 – Bacheche

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

Art. 12 – Contributi sindacali

1. L'impresa provvede alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una lettera di delega sottoscritta, indicante l'organizzazione sindacale beneficiaria e l'ammontare del contributo pari all'ammontare dell'1% sulla retribuzione netta comune percepita.

2. Le imprese fornitrici si impegnano a inserire il modello di delega sindacale nella prima busta paga del lavoratore temporaneo.

3. Il modello di delega standard predisposto a cura delle Oo.Ss. stipulanti il presente Ccnl è allegato al contratto stesso.

4. Le società di fornitura attivano le sole deleghe intestate alle Oo.Ss. firmatarie del presente contratto, di cui si allega il modello (allegato n. 8).

5. Le società di fornitura provvedono a versare le quote sindacali sui conti correnti indicati tempestivamente dalle Oo.Ss. alle associazioni datoriali.

6. Ciascuna delle tre organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si obbliga a indicare, entro il 30 novembre, un conto corrente preferibilmente su base regionale o provinciale e provvederà inoltre a comunicare eventuali variazioni.

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

Art. 13 – Costo contrattuale

In occasione del rinnovo del Ccnl è previsto per i lavoratori temporanei il contributo di un importo una tantum, da riscuotersi da parte delle imprese fornitrici e da versare in un conto specifico presso Ebitemp di pertinenza delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, secondo le modalità previste nell'allegato n. 9. Ebitemp curerà la stampa e la distribuzione del Ccnl anticipandone i costi a favore delle Oo.Ss.Ll.

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

Art. 14 – Igiene e sicurezza del lavoro

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

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

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

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

5. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le imprese fornitrici consegnano al lavoratore temporaneo una nota informativa che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia (secondo un modello esemplificativo che le parti si impegnano a definire nella apposita Commissione paritetica di cui al successivo comma 11).

6. Nel caso in cui i lavoratori vengano adibiti a mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne dà informazione ai lavoratori stessi ai fini dell'applicazione degli artt. 16 e 17 del D. lgs. 626/94.

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

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

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

10. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dagli artt. 18 e 19 del D. lgs. 626/94 il prestatore di lavoro temporaneo viene computato nell'or-

ganico dell'impresa utilizzatrice come previsto dall'art. 6, comma 5, della Legge 196/97.

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

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

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

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

15. I compiti della Commissione sono:

- individuare gli ambiti per la costituzione di eventuali Commissioni paritetiche territoriali, ai sensi del D. lgs. 626/94, e coordinarne le attività;

- formulare proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori temporanei, sia di base, sia generali, da effettuare da parte delle imprese fornitrici, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrassero le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici;

- elaborare materiali informativi e formativi adatti per il lavoro temporaneo;

- l'elaborazione di una proposta da formulare agli enti istituzionali avente per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D. lgs. 626/94 alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui al precedente comma 9.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

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

Anche in relazione a quanto stabilito dalla Legge 190/85, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

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

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

Art. 15 – Inquadramenti

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

Gruppo A: comprende i lavoratori di elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi.

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

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

2. Ai fini della attribuzione del livello di inquadramento contrattuale,

per ogni singolo rapporto di lavoro si deve fare riferimento, in coerenza con la suesposta classificazione in gruppi, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previste per le specifiche mansioni di cui al Ccnl delle imprese utilizzatrici.

Art. 16 – Evoluzione della classificazione

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

2. La Commissione ha altresì il compito di sviluppare l'esame della classificazione, anche al fine di ricercare coerenza tra le declaratorie e le relative esemplificazioni contenute nei Ccnl delle imprese utilizzatrici, formulando alle organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Art. 17 – Assunzione

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

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

A) Per i lavoratori a tempo determinato

- 1) I motivi del ricorso alla fornitura di prestazione di lavoro temporaneo.
- 2) L'indicazione dell'impresa fornitrice e della sua iscrizione all'albo.
- 3) L'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'art. 2, comma 2, lettera e) della Legge 196/97, specificando gli estremi del versamento e della banca presso la quale è stato effettuato il deposito e dove, successivamente, sarà accesa la fideiussione.
- 4) L'indicazione dell'impresa utilizzatrice e il referente in azienda.
- 5) L'indicazione della classificazione delle imprese fornitrici.
- 6) L'indicazione della mansione che espletterà presso l'utilizzatore, il

relativo inquadramento e le informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 4, del presente Ccnl.

7) L'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso.

8) Il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione.

9) L'orario di lavoro.

10) L'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono.

11) Il riferimento al Ccnl applicato e al contratto integrativo di secondo livello, ove esistente.

12) L'indicazione del trattamento normativo spettante con riferimento alla contrattazione collettiva dell'impresa utilizzatrice nonché dell'impresa fornitrice per gli aspetti specifici del lavoro temporaneo.

13) La data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice.

14) Le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente. Nel caso in cui il contratto di fornitura preveda che gli obblighi di cui all'art. 3, comma 5, della Legge 196/97 siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo ne contiene la relativa indicazione.

15) L'autorizzazione da parte del lavoratore temporaneo all'impresa fornitrice a utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro.

B) Per i lavoratori a tempo indeterminato

1) Per i lavoratori a tempo indeterminato sono previsti sia il contratto di prestazioni quadro che la lettera di assegnazione a ogni singola missione.

2) Il contratto di prestazioni quadro dovrà contenere quanto espresso ai punti 2, 3, 5, 7 e 15 del paragrafo A.

Inoltre:

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

C) Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro e/o tesserino di disoccupazione;
- b) codice fiscale;
- c) certificato di residenza o la relativa autocertificazione;
- d) il datore di lavoro ha facoltà di richiedere eventuali altri documenti e certificati di idoneità se necessari.

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

Art. 18 – Periodo di prova

A) Lavoratori a tempo determinato

1. È consentito apporre un periodo di prova per ogni singola missione; nel caso di successive prestazioni intervenute entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro precedente, presso la stessa impresa utilizzatrice e con le medesime mansioni, non è consentito apporre il periodo di prova.

2. La previsione del periodo di prova deve risultare per iscritto nel contratto di prestazioni di lavoro temporaneo.

3. Il periodo di prova è determinato in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni dieci giorni di calendario.

4. In ogni caso il periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni e superiore a 10.

5. Le frazioni di settimana, superiori a 5 giorni si arrotondano a quelle superiori.

6. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva. In caso di dimissioni o licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore spetta la retribuzione per le ore lavorate.

7. Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore ha diritto di prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo di assegnazione, salvo sopravvenga una giusta causa di recesso.

B) Lavoratori a tempo indeterminato

8. Ai lavoratori temporanei a tempo indeterminato si applicano nello specifico i seguenti periodi massimi di prova.

Gruppo A: 6 mesi di calendario

Gruppo B: 50 giorni di servizio effettivo

Gruppo C: 30 giorni di servizio effettivo

9. I giorni trascorsi in disponibilità non si computano come giorni lavorativi.

Art. 19 – Trattamento retributivo

1. Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa.

2. La retribuzione dei lavoratori viene liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno, assumendo come coefficiente divisore orario quello di ogni contratto collettivo applicato dalle imprese utilizzatrici.

3. All'atto del pagamento della retribuzione viene consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente, recante l'indicazione analitica dei seguenti dati:

- ragione sociale e numero di iscrizione all'albo dell'impresa fornitrice;
- nome, cognome e codice fiscale del lavoratore;
- mese cui la retribuzione si riferisce;
- singole voci e importi costituenti la retribuzione stessa (paga base, indennità di contingenza ecc.), nonché l'elencazione delle trattenute;
- indicazione delle ore di assemblea maturate e fruito nell'anno solare.

4. I periodi orari e gli importi maturati devono essere indicati con chiarezza nella busta paga mensile.

Nella busta paga relativa alla retribuzione mensile non sono erogati i ratei maturati relativi a:

- ferie maturate e non godute;
- rol maturato e non goduto;
- festività soppresse;
- tredicesima e quattordicesima maturata;
- tfr maturato.

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

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

7. Vista la obiettiva difficoltà a reperire i dati relativi alle presenze e alle

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

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

- a) ratei di tredicesima e di eventuali altre mensilità aggiuntive. Per ognuna delle ore retribuite verrà corrisposto un importo per ratei di tredicesima pari all' 8,33% della retribuzione oraria ordinaria spettante, così come determinata al precedente punto 2 e computata come segue:

$$\frac{\text{Retribuzione lorda globale di fatto}}{\text{Divisore orario contrattuale mensile}} \times 0,0833$$

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

- b) La maturazione di ferie, permessi retribuiti e riduzioni orario di lavoro, nella misura prevista dai singoli Ccnl applicati dall'azienda utilizzatrice, avverrà applicando per ciascuno dei tre istituti la seguente formula:

$$\frac{\text{Ore annue spettanti}}{\text{Divisore orario previsto dai Ccnl} \times 12} \times (\text{ore lavorate} + \text{ore dovute}^*)$$

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

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

Le parti, dopo un'approfondita analisi delle problematiche connesse al sistema di calcolo della retribuzione dei lavoratori temporanei, ritengono di

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

dover proseguire il confronto per verificare la possibilità di pervenire a una riforma complessiva finalizzata alla semplificazione del predetto sistema di calcolo. Le parti, pertanto, convengono che la Commissione paritetica, istituita in data 23 settembre 2002, proseguirà i suoi lavori fino al 31 dicembre 2003.

Art. 20 – Normativa in caso di malattia o infortunio non sul lavoro

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia della propria assenza alla società fornitrice da cui dipende nella giornata in cui si verifica l'evento e in caso di mancata comunicazione; trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa è considerata ingiustificata.

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

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

Art. 21 – Obblighi del lavoratore

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

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

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

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

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

Art. 22 – Periodo di comportamento

1. Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare,

trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

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

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

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

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

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

Art. 23 – Trattamento economico di malattia

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

a) Lavoratori temporanei con contratto a tempo determinato

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

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

b) Lavoratori temporanei con contratto a tempo indeterminato

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

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

Art. 24 – Perdita del trattamento economico di malattia

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

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

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

Art. 25 – Infortunio

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

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

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

Art. 26 – Trattamento economico di infortunio

1. Ai sensi dell'art. 73, Dpr 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

3. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail

non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

4. La disciplina del presente articolo è integrata dall'Accordo siglato dalle parti stipulanti in data 14 marzo 2002 (allegato n. 1) che prevede la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga in caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi, così come previsto dall'accordo stesso.

Art. 27 – Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti

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

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

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

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

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

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

Art. 28 – Proroghe

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

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

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

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

5. Le parti ribadiscono che la materia delle proroghe è di esclusiva competenza del presente Contratto collettivo.

Art. 29 – Interruzione della missione

1. Nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza prefissata per cause diverse da quelle previste al secondo periodo del comma 4 dell'art. 3 della Legge 196/97, fermo restando quanto previsto dal sopra citato comma in merito alla corresponsione integrale del trattamento economico originariamente previsto, l'impresa fornitrice può sottoporre al lavoratore le seguenti ipotesi:

a) essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente Contratto, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le Oo.Ss. stipulanti il presente Contratto, presso la medesima impresa fornitrice;

b) partecipare a interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali o programmati dall'Ente bilaterale nella zona di residenza.

Art. 30 – Lavoratori in disponibilità

1. Il lavoratore, per i periodi in cui non presta attività presso aziende utilizzatrici, rimane a disposizione dell'impresa fornitrice e ha diritto a percepire, a titolo di indennità mensile di disponibilità, la somma di 516 (cinquecentosedici) euro al lordo delle ritenute di legge, fermo restando quanto previsto al comma 3, art. 4 della Legge 196/97, comprensiva del tfr, da specificare nella lettera di assunzione; tale somma è frazionabile in quote orarie che si ottengono dividendo l'importo mensile per il divisore 173.

2. Qualora il lavoratore a seguito dell'attività prestata nel mese percepisca una retribuzione lorda inferiore all'importo mensile lordo stabilito a titolo di indennità di disponibilità, quest'ultima è corrisposta fino a concorrenza della stessa.

3. Durante il periodo di disponibilità non può prestare alcuna attività per altre imprese di fornitura di lavoro temporaneo ed è inoltre tenuto al rispetto degli obblighi di fedeltà e di non concorrenza di cui agli artt. 2105 e 2106 c.c.

4. Nei periodi di «disponibilità» il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro dei lavoratori diretti dell'unità locale da cui dipende, in quanto deve poter iniziare il lavoro dopo le 12 ore successive alla chiamata. Inoltre durante tali periodi il lavoratore deve garantire la propria disponibilità per eventuali interventi formativi.

5. Nella eventualità di mancato completamento della missione il lavoratore torna nella condizione di «disponibilità» fino a un nuovo successivo incarico, senza l'impegno dell'impresa fornitrice a un ulteriore eventuale immediato utilizzo.

6. I periodi trascorsi in disponibilità non sono utili ai fini della maturazione dei seguenti istituti: ferie, riposi, riduzioni di orario, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità.

Art. 31 – Norme disciplinari

1. Il lavoratore temporaneo è tenuto a rispettare le disposizioni previste dai contratti collettivi e dai regolamenti delle imprese utilizzatrici, a norma dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dal comma 1 dell'art. 4 della Legge 196/97.

2. L'impresa fornitrice provvede inoltre ad affiggere nei locali della sede e degli uffici periferici, copia del presente Ccnl, in modo da consentire ai lavoratori temporanei di prendere conoscenza delle norme disciplinari specifiche delle aziende fornitrici.

3. In relazione alla particolare natura dell'attività, il datore di lavoro deve aver cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare ogni possibile equivoco circa le persone alle quali ciascun lavoratore è tenuto a rivolgersi in casi di necessità o dalle quali ricevere le disposizioni.

4. Il lavoratore deve svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, deve osservare scrupolosamente l'orario di lavoro, nonché conservare la più assoluta riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.

5. L'inosservanza da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti

ti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze:

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

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

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

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

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

Art. 32 – Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato

a) Recesso ex art. 2118

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

b) Recesso ex art. 2119 c.c.

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

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

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

- la recidiva nella non osservanza dell'obbligo di cui al quarto capoverso dell'art. 31;

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;

- l'insubordinazione verso i superiori, o verso il personale dell'impresa utilizzatrice incaricata del coordinamento, accompagnata da comportamento oltraggioso;

- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;

- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;

- il danneggiamento volontario di beni dell'impresa fornitrice/ utilizzatrice o di terzi;

- l'esecuzione di lavoro nell'impresa per conto proprio o di terzi senza il permesso del soggetto referente dell'impresa utilizzatrice;

- assenza ingiustificata per oltre tre giorni consecutivi o cinque nell'anno solare.

5. La società di fornitura comunica per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie da comunicarsi nei cinque giorni successivi alla contestazione. Ove venga applicato il licenziamento per giusta causa, esso, in caso di applicazione dell'art. 31, comma 8, ha effetto dal momento della disposta sospensione.

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

c) Normativa

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

all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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

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

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

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

d) Codice disciplinare

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

e) Nullità del licenziamento

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

f) Nullità del licenziamento per matrimonio

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

14. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultima-

zione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

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

Art. 33 – Preavviso lavoratori a tempo indeterminato

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

I) Fino a cinque anni di servizio compiuto:

Gruppo A: 60 giorni di calendario;

Gruppo B: 30 giorni di calendario;

Gruppo C: 20 giorni di calendario.

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

Gruppo A: 90 giorni di calendario;

Gruppo B: 45 giorni di calendario;

Gruppo C: 30 giorni di calendario.

III) Oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Gruppo A: 120 giorni di calendario;

Gruppo B: 60 giorni di calendario;

Gruppo C: 45 giorni di calendario.

Art. 34 – Indennità sostitutiva del preavviso lavoratori a tempo indeterminato

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

Art. 35 – Decorrenza e durata

Il presente Ccnl entra in vigore il 1° ottobre 2002 e ha validità quadriennale.

Resta ferma la piena validità del presente Contratto fino al successivo rinnovo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto che le seguenti materie:

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Al fine di semplificare l'attività gestionale delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo nonché ai fini di cui al precedente art. 3, le parti chiedono che intervenga una modifica legislativa che adotti definitivamente il modello *unificato.temp* così come definito nel D.m. lavoro del 1° settembre 1999 e dalle successive modifiche legislative.

Tutte le commissioni previste nel presente Ccnl ivi compreso l'Osservatorio nazionale saranno costituite entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del Contratto.

ELENCO ALLEGATI RINNOVO DEL CCNL DI CATEGORIA

Allegato 1: Trattamento economico aggiuntivo per infortuni sul lavoro

- 1/a - Comunicazione di infortunio sul lavoro - Richiesta di prestazioni Ebitemp
- 1/b - Norme da seguire in caso di infortunio
- 1/c - Locandina da esporre presso tutte le agenzie
- 1/d - Tagliando da consegnare ai lavoratori al momento della stipula del contratto di prestazioni ovvero con la prima busta paga

Allegato 2: Accesso al credito

Allegato 3: Informazione sul lavoro temporaneo

Allegato 4: Ebitemp

- 4/a - Statuto
- 4/b - Regolamento

Allegato 5: Formatemp

- 5/a - Accordo quadro sulle politiche formative per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, 27 aprile 1999
- 5/b - Verbale di accordo, 19 aprile 2000
- 5/c - Accordo integrativo 1° agosto 2000
- 5/d - Accordo integrativo 19 marzo 2002

Allegato 6: Misure di carattere previdenziale

Allegato 7: Norme sulla rappresentanza sindacale

Allegato 8: Modello di delega sindacale

Allegato 9: Modalità di effettuazione della ritenuta del contributo sindacale straordinario in occasione del rinnovo del Ccnl

ALLEGATO 1

Trattamento economico aggiuntivo per infortuni sul lavoro

Le parti, con Accordo del 14 marzo 2002, hanno convenuto di prevedere prestazioni, erogate da Ebitemp, in favore dei lavoratori temporanei colpiti da infortunio sul lavoro.

Le parti, con il predetto Accordo, hanno stabilito:

a) il conferimento di un mandato specifico a Ebitemp per la stipulazione di una polizza assicurativa che garantisca tre tipologie di prestazioni per i lavoratori temporanei colpiti da infortunio sul lavoro o per i loro familiari, e in particolare:

1) indennità per l'invalidità temporanea che prosegue oltre la scadenza della missione (per un periodo massimo di 90 giorni);

2) indennità in caso di invalidità permanente grave;

3) indennità in caso di morte;

b) l'utilizzazione, a copertura dei costi della polizza, di una parte (non superiore al 15%) delle somme accantonate annualmente presso Ebitemp tramite la contribuzione (0,20%) versata dalle società di fornitura di lavoro temporaneo al netto dei costi di gestione;

c) la predisposizione, a opera di Ebitemp, di materiale informativo destinato a tutti gli operatori del settore e ai lavoratori temporanei;

d) l'obbligo delle società di fornitura di esporre il materiale informativo presso tutte le sedi periferiche e di consegnare all'atto dell'assunzione, o con la prima busta paga in caso di lavoratori già assunti, i documenti appositamente predisposti per i lavoratori temporanei;

e) l'inoltro a Ebitemp delle richieste di prestazioni avanzate dai lavoratori;

f) la stesura periodica e l'inoltro alle parti sociali di un resoconto con le richieste pervenute a Ebitemp e le prestazioni erogate ai lavoratori.

In esito al predetto Accordo Ebitemp ha stipulato una polizza assicurativa, con decorrenza 1° giugno 2002, e ha stabilito la procedura da seguire per ottenere le indennità in caso di infortunio.

Prestazioni

Le prestazioni riconosciute dall'Ente bilaterale sono:

- 25,82 (venticinque e ottandue centesimi) giornalieri in caso di invalidità temporanea, conseguente a infortunio, che prosegua oltre la scadenza della missione; la prestazione è erogata fino alla intervenuta guarigione e, comunque, per un periodo massimo di 90 giorni;

- 30.987,41 (trentamilanovecentottantasette e quarantuno centesimi) somma massima riconosciuta in caso di invalidità permanente, conseguente a infortunio, pari o superiore al 60%; la prestazione è erogata anche per invalidità permanenti, conseguenti a infortunio, dal 4% al 59% in misura proporzionalmente ridotta;

- 30.987,41 (trentamilanovecentottantasette e quarantuno centesimi) somma massima riconosciuta in caso di decesso conseguente a infortunio.

Procedure

La prestazione deve essere richiesta dal lavoratore infortunato, ovvero dagli aventi diritto, inoltrando a Ebitemp un modulo (allegato 1/a) disponibile presso le sedi delle organizzazioni sindacali e presso tutte le agenzie.

L'Ente bilaterale, dopo aver ricevuto la richiesta, trasmette al lavoratore i moduli da inviare, con raccomandata a/r, debitamente compilati e corredati della documentazione richiesta, sia all'assicurazione sia, per conoscenza, all'Ente stesso.

La denuncia di infortunio deve essere inoltrata nei termini previsti dagli allegati.

L'Ente bilaterale ha, infine, predisposto le locandine (allegato 1/c) che devono essere esposte presso tutte le agenzie e il tagliando (allegato 1/d) che deve essere consegnato ai lavoratori al momento della stipula del contratto di prestazioni ovvero con la prima busta paga.

1/a - Comunicazione di infortunio sul lavoro
Richiesta di prestazioni Ebitemp

(da compilarsi in ogni sua singola voce in stampatello)

Dati anagrafici dell' infortunato

Cognome:nome:
Paternità (obbligatoria in caso di minore):
Indirizzo: via n.....
Comune:provincia:c.a.p.:
Telefono:/.....
Nato il:a.....
Dipendente della società di fornitura di lavoro temporaneo
Data inizio rapporto di lavoro

Estremi del sinistro

Data sinistro:ora:
Luogo:provincia:
Presso l'impresa utilizzatrice:

Descrizione chiara e circostanziata delle cause che lo hanno provocato:
.....
.....
.....
.....

Data e luogo.....firma

Il presente modulo dovrà essere inviato con raccomandata a/r a:

Ebitemp
Corso Vittorio Emanuele II, 269 – 00186 Roma

1/b - Norme da seguire in caso di infortunio

convenzione Ebitemp-Assicurazioni Generali n. 223668690

Premesso che la copertura assicurativa in caso di infortunio sul lavoro interviene nelle ipotesi di:

- a) morte con capitale assicurato di 30.987,41 ;
- b) invalidità permanente con capitale assicurato di 30.987,41 : franchigia 3%, nessuna applicazione di franchigia con I.P. superiore al 20%, con I.P. superiore al 60% liquidazione del capitale al 100%;
- c) invalidità temporanea che prosegue dopo la cessazione della missione (pagamento di una indennità giornaliera di 25,82 fino alla guarigione per un massimo di 90 giorni);

coloro che si trovino nella condizione di richiedere le prestazioni sopracitate dovranno inviare con raccomandata a/r il modulo di denuncia, unitamente alla documentazione richiesta, entro i seguenti termini:

- a) morte, entro 10 giorni dall'infortunio;
- b) invalidità permanente, entro 30 giorni dall'infortunio, o da quando l'assicurato abbia avuto possibilità;
- c) invalidità temporanea che prosegue dopo la cessazione della missione, entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro;

al seguente indirizzo:

G.G.L. – Gruppo Generali Liquidazione Danni S.p.A.

Via Vittor Pisani, 13 - 20124 Milano

e per copia a:

Ebitemp – convenzione infortuni

Corso Vittorio Emanuele II, 269 - 00186 Roma

Allegare alla denuncia di infortunio:

- fotocopia contratto di prestazione rilasciato dall'azienda fornitrice;
- consenso ad Assicurazioni Generali ed Ebitemp al trattamento dei dati personali, debitamente sottoscritto;
- fotocopia del primo certificato medico.

Successivamente, unitamente alla certificazione Inail che comprovi la data di inizio e di chiusura dell'infortunio, per completare la pratica del sinistro, l'infortunato dovrà inviare:

- documentazione medica (serie di certificati medici con prognosi, recanti date consequenziali);
- dichiarazione di cessazione rapporto di lavoro – nel caso di inabilità temporanea – rilasciata dalla società fornitrice;
- certificato Inail da cui dovrà risultare inequivocabilmente la diagnosi, la prognosi e l'eventuale confezionamento di apparecchi ortopedici immobilizzanti;
- in caso di ricovero ospedaliero: copia conforme cartella clinica;
- certificati recanti date di confezionamento e rimozione di tutori ortopedici immobilizzanti.

Nota bene: nell'inviare la documentazione è importante citare la convenzione Ebitemp n. 223668690.

Documentazione richiesta in caso di decesso:

- modulo di denuncia debitamente compilato;
- fotocopia contratto di prestazione rilasciato dall'azienda fornitrice;
- certificato di morte (in originale);
- stato di famiglia (in originale);
- dichiarazione sostitutiva atto di notorietà indicante gli eredi legittimi o testamentari;
- verbali delle autorità intervenute;
- cartella clinica e copia referto autoptico o certificato medico attestante le cause cliniche che hanno provocato il decesso;
- eventuali dichiarazioni di terzi presenti al fatto;
- eventuali articoli di stampa.

Inviare la documentazione raccolta a G.G.L. S.p.A. che provvederà a nominare un proprio medico legale e, a definizione, alla formulazione dell'offerta risarcitoria.

* * * * *

**Per ogni dubbio che dovesse insorgere l'assicurato potrà rivolgersi al
front office di G.G.L.: telefono 02/67398700**

1/c - Locandina da esporre presso tutte le agenzie



CONVENZIONE E.BI.TEMP - ASSICURAZIONI GENERALI PER GLI INFORTUNI SUL LAVORO DEI LAVORATORI TEMPORANEI

E.BI.TEMP è l'Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo, costituito dalle Parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo: **CONFINTERIM** (Confederazione italiana delle Associazioni delle Imprese fornitrici di lavoro temporaneo) **AILT** (Associazione nazionale delle Imprese di lavoro temporaneo)

| | |
|-------------|-------------------|
| CGIL | CGIL NIdiL |
| CISL | ALAI CISL |
| UIL | CPO UIL |

L'Ente ha tra i propri scopi quello di fornire prestazioni e interventi di sostegno al reddito per i lavoratori temporanei.

E.BI.TEMP ha stipulato una convenzione con le Assicurazioni Generali per l'erogazione di indennità a favore dei lavoratori temporanei infortunati sul lavoro, con decorrenza 1° giugno 2002.

CHI HA DIRITTO ALL'ASSICURAZIONE

L'assicurazione vale per i lavoratori temporanei dipendenti delle Imprese di Fornitura di Lavoro Temporaneo associate a E.BI.TEMP durante il periodo in cui essi svolgono la loro attività professionale.

CASI DI INDENNITA'

L'indennità viene corrisposta per incidenti sul lavoro con esiti di inabilità temporanea ed esiti più gravi. Per ogni fascia di infortunio è prevista un'indennità di 25,82 euro al giorno per l'inabilità temporanea, e di 30.987,41 euro da corrispondere in unica soluzione per gli esiti più gravi.

L'indennità giornaliera per inabilità temporanea viene corrisposta a partire dal giorno successivo alla cessazione della missione, fino alla completa guarigione certificata dall'INAIL e, comunque, per un massimo di 90 giorni.

COMUNICAZIONE DI INFORTUNIO A E.BI.TEMP

Il lavoratore che intende avvalersi della prestazione, deve comunicarlo tempestivamente con raccomandata a.r. a E.BI.TEMP per rispettare i termini previsti per la denuncia di infortunio. E.BI.TEMP invierà all'assicurato i moduli da compilare per la denuncia.

DENUNCIA DI INFORTUNIO

La denuncia di infortunio deve essere inviata dal lavoratore assicurato con raccomandata a.r. alle Assicurazioni Generali e, per conoscenza, a E.BI.TEMP nel termine di 30 giorni dall'infortunio o dal momento in cui l'assicurato ne abbia avuto la possibilità.

Per l'inabilità temporanea, deve essere inviata entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Per gli infortuni che provocano decesso, deve essere inviata entro 10 giorni dall'evento o dal momento in cui gli aventi diritto ne abbiano avuto la possibilità.

DOVE RITIRARE I MODULI PER LA COMUNICAZIONE DI INFORTUNI

I moduli per la comunicazione a E.BI.TEMP possono essere ritirati presso le sedi delle Società di fornitura di lavoro temporaneo. Presso le sedi di ALAI CISL-CGIL NIdiL-CPO UIL. Dal sito dell'Ente: www.ebitemp.it è possibile scaricare i moduli e il testo della polizza.

E.BI.TEMP

Corso Vittorio Emanuele II, 269 00186 Roma Tel. 06.68301506 Fax 06.68213135
E-mail: ebitemp@ebitemp.it - www.ebitemp.it

1/d - Tagliando da consegnare ai lavoratori al momento della stipula del contratto di prestazioni ovvero con la prima busta paga



CONVENZIONE E.BI.TEMP ASSICURAZIONI GENERALI PER GLI INFORTUNI SUL LAVORO DEI LAVORATORI TEMPORANEI

E.BI.TEMP è l'Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo, costituito dalle Parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo: **CONFINTERIM** (Confederazione italiana delle Associazioni delle Imprese fornitrici di lavoro temporaneo) **AILT** (Associazione nazionale delle Imprese di lavoro temporaneo)

CGIL CGIL NIdiL
CISL ALAI CISL
UIL CPO UIL

L'Ente ha tra i propri scopi quello di fornire prestazioni e interventi di sostegno al reddito per i lavoratori temporanei.

E.BI.TEMP ha stipulato una convenzione con le Assicurazioni Generali per l'erogazione di indennità a favore dei lavoratori temporanei infortunati sul lavoro, con decorrenza 1° giugno 2002, nei casi di:

INABILITA' TEMPORANEA per infortunio che prosegue dopo la cessazione del rapporto di lavoro
INVALIDITA' PERMANENTE
CASO MORTALE

CHI HA DIRITTO ALL'ASSICURAZIONE
L'assicurazione vale per i lavoratori temporanei dipendenti delle Imprese di Fornitura di Lavoro Temporaneo associate a E.BI.TEMP durante il periodo in cui essi svolgono la loro attività professionale.

fronte

INDENNITA'

In caso di inabilità temporanea euro 25,82 al giorno

In caso di invalidità permanente euro 30.987,41

In caso di morte euro 30.987,41

L'indennità giornaliera per inabilità temporanea viene corrisposta a partire dal giorno successivo alla cessazione della missione, fino alla completa guarigione certificata dall'INAIL e, comunque, per un massimo di 90 giorni.

COMUNICAZIONE DI INFORTUNIO A E.BI.TEMP

Il lavoratore che intende avvalersi della prestazione, deve comunicarlo tempestivamente con raccomandata a.r. a E.BI.TEMP per rispettare i termini previsti per la denuncia di infortunio. E.BI.TEMP invierà all'assicuratore i moduli da compilare.

DENUNCIA DI INFORTUNIO

La denuncia di infortunio deve essere inviata dal lavoratore assicurato, con raccomandata a.r. alle Assicurazioni Generali e, per conoscenza, a E.BI.TEMP nel termine di 30 giorni dall'infortunio o dal momento in cui l'assicurato ne abbia avuto la possibilità. Per l'inabilità temporanea, entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

DENUNCIA DI CASO MORTALE

La denuncia di caso mortale deve essere inviata con raccomandata a.r. alle Assicurazioni Generali e, per conoscenza a E.BI.TEMP, entro 10 giorni dall'evento o dal momento in cui gli aventi diritto ne abbiano avuto la possibilità.

DOVE RITIRARE I MODULI

I moduli per la comunicazione di infortunio possono essere ritirati presso le sedi delle Società fornitrici di lavoro temporaneo. Presso le sedi di ALAI CISL-CGIL NIdiL-CPO UIL. Dal sito dell'Ente: www.ebitemp.it è possibile scaricare i moduli e il testo della polizza.

E.BI.TEMP

Corso Vittorio Emanuele II, 269 00186 Roma

Tel. 06.68301506 Fax 06.68213135

E-mail: ebitemp@ebitemp.it

www.ebitemp.it

retro

ALLEGATO 2

Accesso al credito

Le parti istituiscono all'interno di Ebitemp un Fondo di garanzia per l'accesso al credito dei lavoratori temporanei.

La dotazione economica del Fondo è pari a 1.550.000 (unmilione-cinquecentocinquantamila).

Ebitemp stipulerà un'apposita convenzione, con un primario istituto di credito, finalizzata all'erogazione di prestiti personali, garantiti da Ebitemp e direttamente erogati dal predetto istituto.

Il Fondo sarà sottoposto a un monitoraggio costante, a cura della struttura di Ebitemp, per assicurare un equilibrio di gestione.

I lavoratori temporanei, interessati a ottenere un finanziamento, devono presentare una istanza indirizzata a Ebitemp e ogni ulteriore documentazione richiesta dall'Ente.

Le singole domande di finanziamento presentate dai lavoratori temporanei saranno esaminate da una commissione paritetica composta da sei membri tre designati dalle organizzazioni sindacali e tre designati dalle organizzazioni datoriali e di altrettanti supplenti, il cui funzionamento è disciplinato da un regolamento approvato da Ebitemp.

I lavoratori temporanei, con missione di durata superiore a tre mesi, possono richiedere a Ebitemp un finanziamento dell'importo massimo di 2.580 (duemilacinquecentottanta) e comunque non superiore a 250 (duecentocinquanta) per ciascun mese di missione.

Le causali che giustificano la richiesta di finanziamento sono le seguenti:

a) cauzione per la locazione di immobili nel limite massimo di 1.550 (millecinquecentocinquanta);

b) mobilità territoriale, implicante una missione in località distante almeno 150 km dalla propria residenza, nel limite massimo di 2.580 (duemilacinquecentottanta);

c) accesso al consumo nel limite massimo di 516 (cinquecentosedici).

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

La commissione paritetica potrà concedere finanziamenti per un importo massimo pari al 25% della dotazione economica del Fondo per ciascun trimestre oltre agli ulteriori finanziamenti pari alle rate di prestito restituite.

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

La commissione paritetica nell'esprimere la sua valutazione attribuirà priorità alle richieste di finanziamento giustificate dalle causali sub a) e b).

Il Consiglio di amministrazione di Ebitemp definirà un regolamento nel quale saranno individuati:

1) i criteri di valutazione delle istanze di finanziamento sulla base di quanto stabilito nel presente Accordo;

2) la documentazione che deve corredare le predette istanze;

3) le modalità di restituzione dei finanziamenti.

Le parti, infine, stante la novità dell'istituto, concordano di effettuare una verifica sull'andamento del Fondo al termine del primo semestre di attività e di apportare eventuali correttivi.

ALLEGATO 3

Informazione sul lavoro temporaneo

Le parti, in considerazione di quanto previsto all'art. 7, comma 2, lett. d), convengono di attuare un piano di iniziative di comunicazione sul lavoro temporaneo relative al suo ruolo e funzione nel mercato del lavoro e alle opportunità offerte ai lavoratori temporanei e alle imprese utilizzatrici.

Le parti concordano segnatamente di realizzare una serie di misure mirate:

1) ad assicurare una corretta informazione in ordine alla funzione di politica attiva del lavoro temporaneo, con particolare attenzione ai positivi effetti dell'istituto in termini di creazione di posti di lavoro e integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro (donne, disoccupati di lunga durata, disabili);

2) ad assicurare una diffusa informazione in merito alle caratteristiche dell'istituto, con particolare attenzione alle garanzie e tutele previste nei confronti dei lavoratori e ai vantaggi della flessibilità normata e contrattata;

3) ad assicurare una corretta informazione in ordine all'efficacia dell'istituto in termini di promozione del lavoro regolare, con particolare attenzione agli effetti sortiti nelle aree e nei settori maggiormente interessati dal fenomeno dell'economia sommersa.

Un comitato ristretto, composto da sei componenti designati pariteticamente dalle parti sociali, redigerà un programma annuale di quanto più sopra stabilito.

Ebitemp curerà l'attuazione del progetto secondo le linee definite dal comitato ristretto.

La dotazione economica per l'attuazione del progetto sarà assicurata sul bilancio di Ebitemp per un importo pari a un milione di euro l'anno.

Le parti concordano che, qualora l'esecuzione delle iniziative dovesse richiedere, secondo i preventivi approvati, un impegno di spesa superiore a quello sopra indicato, nel limite massimo di cinquecentomila euro, le risorse necessarie saranno prelevate dai residui di gestione di Ebitemp.

Il comitato ristretto dovrà presentare un progetto entro il 30 novembre 2002.

Le iniziative di comunicazione e immagine devono essere attuate in concreto a partire dal gennaio 2003.

ALLEGATO 4

4/a - Statuto del'Ente bilaterale nazionale per il settore delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo

Art. 1 – Costituzione

È costituita tra Confinterim, con sede in Milano, via Frua n. 22, codice fiscale 97233580154,

- Ailt, Associazione nazionale delle imprese di lavoro temporaneo con sede in Roma, viale Astronomia n. 30, codice fiscale 97199380581 e

Cgil, con sede in Roma, Corso d'Italia n. 25, codice fiscale 80163950589,

Cisl, con sede in Roma, via Po n. 21, codice fiscale 80122990585,

Uil, con sede in Roma, via Lucullo n. 6, codice fiscale 80127290585,

Alai-Cisl, con sede in Roma, via Po n. 21, codice fiscale 97152060584,

Nidil-Cgil, con sede in Roma, via Donizetti n. 7/B,

Cpo-Uil, con sede in Roma, via Lucullo n. 6,

una libera Associazione ai sensi del capo II, titolo II - Libro Primo del Codice Civile, denominata Ente Bilaterale Nazionale per il lavoro temporaneo, Ebitemp.

Art. 2 – Scopo e finalità

Ebitemp, costituito in applicazione dell'art. 7 del Ccnl non ha fini di lucro, opera per il comparto delle imprese di fornitura e per i lavoratori temporanei, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale del settore.

In particolare gli scopi dell'Ente sono:

a) la gestione, attraverso specifici fondi, della mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori temporanei;

b) la funzione di *service* agli istituti paritetici (osservatorio, comitati e commissioni);

c) interventi di sostegno al reddito, come previsto dalla lettera d) dell'art. 7 Ccnl per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, quando attivati dalle parti; d) eventuali altre prestazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro relativa ai lavoratori temporanei.

Ogni prestazione sarà gestita, nell'ambito delle separate contabilità come previste ai due punti sopraddetti, da uno specifico fondo con apposita contribuzione la cui attivazione è indicata dalle parti firmatarie e le cui modalità di funzionamento saranno definite in apposito regolamento.

L'attuazione dei sopra definiti scopi sarà disciplinata dal regolamento dell'Ente, allegato al presente Statuto.

Art. 3 – Sede e durata

Ebitemp avrà sede in Roma, Corso Vittorio Emanuele II n. 269 e la sua durata è a tempo indeterminato.

Art. 4 – Articolazioni

Il livello costitutivo interesserà gradualmente anche il livello regionale o interregionale – sentite le parti nazionali firmatarie del Ccnl di settore – non appena realizzatesi le condizioni strutturali necessarie.

Art. 5 – Associati

Sono associati:

Ailt;

Confinterim;

Cgil, Cisl, Uil;

Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil successivamente denominate Oo.Ss. Inoltre possono essere associati gli Enti, le Associazioni e tutti coloro che ne facciano legittimamente richiesta. Tale richiesta sarà esaminata dall'Assemblea di cui all'art. 9, che decide insindacabilmente sulla ammissione ad associato.

Art. 6 – Cessazione dell'iscrizione

L'iscrizione ad Ebitemp cessa con:

- a) lo scioglimento, la liquidazione o comunque la cessazione per qualsiasi causa di Ebitemp;
- b) la cessazione per qualsiasi causa degli associati;
- c) l'esclusione, disposta con deliberazione dell'Assemblea, in presenza di omissioni di contributi o altre mancanze degli associati nei confronti di Ebitemp.

In caso di cessazione dell'iscrizione gli associati non avranno diritto ad alcun rimborso per quote associative e/o contributi versati, fermo restando il mantenimento delle obbligazioni pregresse derivanti dalla adesione all'Ebitemp.

Art. 7 – Entrate

Ebitemp per conseguire i propri scopi, definiti nell'art. 2, si avvarrà:

a) contributo a carico delle imprese fornitrici [vedi nota in calce allo Statuto] e dei lavoratori, nelle misure previste dalla contrattazione tra le parti;

b) quote versate dalle aziende al fondo permessi sindacali ex artt. 8 e 9 Ccnl;

c) eventuali proventi pubblici e privati;

d) eventuali proventi derivanti da iniziative sociali.

Inoltre Ebitemp potrà essere delegato a riscuotere, sulla base di precisi mandati, versamenti, quote associative o contributi definiti dalle singole organizzazioni previa verifica gestionale tra le parti;

e) eventuali importi, versati dalle imprese fornitrici, a titolo di interessi in caso di mancato o ritardato pagamento del contributo e/o delle quote di cui ai precedenti punti a) e b).

Art. 8 – Organi della associazione

Sono Organi di Ebitemp.

- l'Assemblea;
- il Presidente e il Vice Presidente;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Collegio dei Sindaci.

Tutti gli Organi di cui sopra, con esclusione del Collegio dei Sindaci sono paritetici fra le parti contraenti.

Art. 9 – L'Assemblea

L'Assemblea è composta in maniera paritetica da 30 (trenta) membri in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

I membri dell'Assemblea durano in carica tre anni e si intendono confermati di triennio in triennio qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. È però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri membri anche prima della scadenza del triennio, quando cessi il rapporto di fiducia con comunicazione scritta.

Il nuovo membro avrà per la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.

Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;
- eleggere il Consiglio di amministrazione;
- deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all' art. 2 del presente Statuto;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli amministratori ed i sindaci;
- deliberare la cessazione dallo stato di associato;
- approvare i regolamenti interni dell'Ebitemp anche su proposta del Consiglio di amministrazione;
- provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'Ebitemp redatti dal Consiglio di amministrazione;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

L'Assemblea si riunisce ordinariamente tre volte all'anno e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due terzi dei membri dell'Assemblea o dal Presidente o dal Vice Presidente o dal Collegio dei Sindaci.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'Ebitemp o in sua assenza dal Vice Presidente. Per la validità delle adunanze dell'Assemblea e le relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno i tre quarti dei suoi componenti.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno i due terzi dei presenti.

Ciascun membro può esprimere un solo voto salvo il caso in cui esprime anche il voto di persone delegate.

Ciascun membro non può esercitare più di due deleghe.

Art. 10 – Presidente e Vice Presidente

L'Assemblea elegge tra i suoi componenti il Presidente, su designazione di Ailt e Confinterim ed il Vice Presidente in designazione delle Oo.Ss.Ll., che durano in carica un triennio. Qualora, nel corso del triennio, il Presidente od il Vice Presidente vengano a cessare, i loro sostituti durano in carica fino alla scadenza del triennio.

Spetta al Presidente dell'Ebitemp:

- rappresentare l'Ebitemp di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Consiglio di amministrazione;
- presiedere le riunioni del Consiglio di amministrazione;
- sovrintendere all'applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Consiglio di amministrazione;
- svolgere gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli siano affidati dall'Assemblea o dal Consiglio di amministrazione.

Il Presidente ha la firma sociale.

Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni e lo sostituisce in caso di assenza.

In caso di urgenza il Presidente e il Vice Presidente in accordo tra loro possono esercitare i poteri del Consiglio di amministrazione, salvo successiva ratifica del Consiglio stesso.

Art. 11 – Il Consiglio di amministrazione e suoi compiti

Ebitemp è retto di un Consiglio di amministrazione costituito da:

- il Presidente dell'Assemblea;
- il Vice Presidente dell'Assemblea;
- inoltre da un numero di membri che verrà determinato di volta in volta dall'assemblea, pariteticamente, fino ad un massimo di dodici, compresi il Presidente ed il Vice Presidente.

Essi durano in carica tre anni e sono rieleggibili.

Nel caso in cui un componente eletto cessi per qualsiasi motivo dalla carica prima della scadenza, esso può essere sostituito con un altro componente nominato dall'Assemblea su designazione dell'organizzazione di appartenenza.

Le Organizzazioni firmatarie possono provvedere alla sostituzione dei propri membri in qualunque momento e per qualsiasi causa dandone

comunicazione scritta all'Assemblea, che provvede alla nomina del sostituto.

Al Consiglio di amministrazione spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione ed in particolare:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici sia amministrativi;
- vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse dall'Ebitemp;
- predisporre il modello organizzativo e gli organici che riterrà necessari al conseguimento degli obiettivi sottoponendoli all'approvazione dell'Assemblea;
- elaborare un piano dettagliato delle risorse economiche che consenta di tenere distinte le singole risorse economiche e le varie attività istituzionali dell'Ente da portare all'approvazione dell'Assemblea;
- approvare i costi di amministrazione e di funzionamento dell'Ente, fissando annualmente la quota massima sulla base dei fabbisogni registrati negli anni precedenti;
- provvedere alla redazione dei bilanci preventivi e consuntivi dell'Ebitemp;
- regolare il rapporto di lavoro con il personale dell'Ebitemp, in ogni sua fase ed aspetto, e regolarne il trattamento economico nell'ambito dei bilanci preventivi approvati dall'Assemblea;
- predisporre il regolamento interno dell'Ebitemp e sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Le deliberazioni del Consiglio di amministrazione saranno assunte con le modalità e le maggioranze previste negli articoli successivi.

Art. 12 – Deliberazioni del Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione è convocato, di norma presso la sede sociale, dal Presidente o dal Vice Presidente, una volta al mese mediante invito ai suoi componenti presso il domicilio da ciascuno indicato, contenente luogo, data e ordine del giorno e spedito almeno sette giorni prima della riunione. Esso deve inoltre essere convocato quando almeno un terzo dei componenti o due membri effettivi del Collegio dei Sindaci ne facciano richiesta con indicazione degli argomenti da trattare.

Per la validità delle riunioni del Consiglio occorre la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Il Consiglio è presieduto dal Presidente.

Le deliberazioni sono valide se ricevono il voto favorevole di almeno i due terzi dei presenti.

Art. 13 – Verbalizzazioni

Le deliberazioni del Consiglio di amministrazione, devono risultare da Verbali sottoscritti dai presenti e dal Segretario dell' Organismo, nominato di volta in volta.

Art. 14 – Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto di tre membri effettivi così designati: uno dalle Associazioni datoriali firmatarie del Ccnl per i dipendenti delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, uno dalle Oo.Ss.LL., il terzo scelto di comune accordo. Il Presidente del Collegio dei Sindaci è scelto fra i due membri designati direttamente dalle parti e ad ogni rinnovo delle cariche si effettuerà la rotazione della Presidenza. I componenti del Collegio dei Sindaci devono esser iscritti all' Albo dei Revisori Contabili. Le predette Organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

I Sindaci, sia effettivi sia supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404 e 2407 codice civile. Essi devono riferire immediatamente all' Assemblée le eventuali irregolarità riscontrate durante l' esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell' Ebitemp per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l' indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Art. 15 – Patrimonio dell'Ente

Il Patrimonio dell'Ebitemp è costituito:

- a) dai beni di proprietà dell'Ente;
- b) da somme destinate a formare speciali riserve e accantonamenti;
- c) da apporti finanziari di qualsiasi genere, che l'Assemblea riterrà utile destinare al patrimonio.

Art. 16 – Gestione dell'Ebitemp

Per le spese di impianto e di gestione, l'Ebitemp si avvarrà delle disponibilità di cui all'art. 7 del presente Statuto.

Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario e straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente o da persone dallo stesso delegate anche con firme congiunte.

Art. 17 – Bilancio dell'Ebitemp

Gli esercizi finanziari dell'Ebitemp hanno inizio il 1° di gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Consiglio di amministrazione provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'Ebitemp e del bilancio preventivo.

Il Bilancio preventivo dovrà essere approvato dall'Assemblea entro il mese precedente alla chiusura dell'esercizio. Il bilancio consuntivo dovrà essere approvato entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 30 aprile dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e il conto economico accompagnati dalla relazione del Consiglio di amministrazione e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione, alle Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del Ccnl di categoria.

Art. 18 – Compensi e rimborsi spese

In relazione allo svolgimento delle varie attività, saranno riconosciuti eventuali compensi e/o rimborsi, a seguito di apposita delibera dell'Assemblea.

Art. 19 – Scioglimento cessazione

In caso di scioglimento dell'Ebitemp o comunque di una sua cessazione per qualsiasi causa, il Consiglio provvederà alla nomina di tre liquidatori designati rispettivamente uno dalle Associazioni datoriali, uno dalle Oo.Ss.e uno scelto di comune accordo. Nel caso di mancata nomina dei Liquidatori, trascorsi due mesi dalla messa in liquidazione, vi provvederà il Presidente del Tribunale competente.

Il Consiglio di amministrazione determinerà all'atto della messa in liquidazione dell'Ente, i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificherà l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione dovrà essere devoluto a quelle forme di Assistenza beneficenza ed istruzione indicate dal Consiglio. In caso di disaccordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale competente, tenendo comunque presenti i suddetti scopi e sentito il parere degli Associati di cui all'art. 5 del presente Statuto.

Art. 20 – Modifiche statutarie

Il presente Statuto, nonché l'allegato Regolamento, potranno essere modificati dall'Assemblea di Ebitemp.

Art. 21 – Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme di legge in vigore nonché, in quanto applicabili, le norme previste dal regolamento dell'Ebitemp.

Nota in calce. *Le risorse economiche di Ebitemp – costituite dal versamento da parte delle società di fornitura di lavoro temporaneo della contribuzione pari allo 0,20% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori temporanei – sono destinate all'effettuazione delle singole prestazioni, individuate nell'art. 7 del Ccnl, al netto dei costi di gestione.*

4/b - Regolamento dell'Ente bilaterale

1 – Il presente regolamento disciplina il funzionamento dell'Ente Nazionale per il settore delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo denominato Ebitemp costituito ai sensi dell'art.7 del contratto collettivo nazionale 28 maggio 1998.

2 – L'iscrizione all'Ebitemp è obbligatoria per tutte le Società di fornitura di lavoro temporaneo aderenti alle Associazioni datoriali ed è aperta ad ogni altra società di fornitura di lavoro temporaneo che ne faccia richiesta.

3 – Presso l'Ebitemp verrà istituita un'anagrafe delle società fornitrici che sarà aggiornata a seguito di apposite comunicazioni scritte a carico delle Associazioni datoriali.

4 – La misura delle quote di finanziamento dell'Ebitemp a carico delle società fornitrici è stabilita dalla contrattazione collettiva di categoria. Il finanziamento delle spese di attività, funzionamento, gestione e di *service* degli istituti paritetici, avverrà attraverso l'utilizzo di quanto previsto al punto 5 del Verbale d'intesa del 18 aprile 2000 e del 26 settembre 2000.

5 – I contributi stessi verranno versati trimestralmente, entro il giorno 20 del mese successivo, all'Ebitemp a mezzo bonifico bancario, in apposito conto corrente bancario utilizzabile a firma congiunta del Presidente e del Inps.

6 – Viene costituito un conto di transito per la gestione corrente delle attività, alimentato dalle risorse del conto di cui al punto 5 del presente regolamento, utilizzabile a firma del Direttore.

7 – Vengono attivati due appositi conti correnti sui quali effettuare i versamenti di cui al punto a) dell'art. 2 dello statuto di Ebitemp, le cui modalità di utilizzo verranno comunicate dalle Oo.Ss. così come previsto dagli artt. 8 e 9 del Ccnl vigente.

8 – A fronte di attivazione del Fondo previsto al punto c) dell'art. 2 dello Statuto, il contributo a carico dei lavoratori temporanei, previsto dal protocollo 2 del Ccnl 28 maggio 1998 sarà versato all'Ente trimestralmente con le stesse modalità di cui al punto n. 5 e con la decorrenza che verrà comunicata all'Ebitemp dalle Organizzazioni firmatarie del citato Ccnl.

9 – I contributi a carico delle società fornitrici, destinati alla costituzione, al funzionamento ed alla gestione istituzionale dell'Ebitemp, saranno contabilizzati in un apposito conto, diverso da quello alimentato dai contributi a carico dei lavoratori da destinare ad interventi di sostegno al reddito.

9 bis – In caso di mancato o ritardato pagamento entro il termine stabilito

del contributo previsto dall'art. 7, punto a), dello Statuto e/o delle quote relative ai fondi permessi sindacali previste al punto b) dello stesso articolo, sono dovuti ai rispettivi fondi, a carico delle imprese fornitrici, gli interessi di mora nella misura percentuale pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti in ragione d'anno, da calcolare sugli importi versati in ritardo.

L'importo così determinato non può essere superiore al 40% del contributo e/o delle quote non corrisposte entro le scadenze previste.

Nell'ipotesi in cui venga accertato un mancato pagamento e siano decorsi 60 giorni dal termine previsto, il Consiglio di amministrazione si attiverà con le opportune modalità per la quantificazione e la riscossione del credito.

In via transitoria viene stabilito che i contributi e/o le quote dei fondi permessi sindacali non versati alla data di approvazione della presente norma, potranno essere versati, ai relativi fondi, entro 15 giorni senza nessun aggravio per interessi.

10 – Per l'espletamento dei propri compiti istituzionali l'Ebitemp si avvale di una struttura composta da lavoratori dipendenti e/o di collaboratori esterni.

11 – La responsabilità operativa di tutta la struttura sarà affidata ad un Direttore che ne risponderà al Presidente e al Vice Presidente.

12 – Il Consiglio di amministrazione predisporrà, sia in fase di avviamento che successivamente, il modello organizzativo e gli organici che riterrà necessari al conseguimento degli obiettivi dell'Ebitemp, sottoponendoli all'approvazione dell'Assemblea.

13 – Il Consiglio di amministrazione, avvalendosi del Direttore, elaborerà un piano dei conti dettagliato che consenta di tenere distinte le singole risorse economiche e le varie attività istituzionali dell'Ente da portare all'approvazione dell'Assemblea.

14 – Mediante lo stesso modello preparerà il bilancio preventivo pure da approvare da parte dell'Assemblea.

15 – Mensilmente dovrà essere predisposto e presentato alla riunione del Consiglio di amministrazione, un rapporto a cura della struttura dell'Ente che evidenzii l'attività svolta nel periodo ed il raffronto con quanto ipotizzato nel bilancio preventivo.

16 – Il presente regolamento potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea su proposta del Consiglio di amministrazione.

ALLEGATO 5

5/a - Accordo quadro sulle politiche formative per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo

Le parti, con l'obiettivo comune di sviluppare la qualificazione produttiva e occupazionale del settore, individuano il quadro delle politiche formative della categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, in applicazione di quanto previsto dall'art. 5, comma primo, Legge 24 giugno 1997, n. 196.

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

Fermo restando quanto disposto al comma 2 dell'art. 5 Legge 196/97, le iniziative di formazione da attuare con le risorse del Fondo di cui alla Legge 196 dovranno realizzarsi coerentemente agli obiettivi così definiti secondo i seguenti modelli.

A) FORMAZIONE DI BASE

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

A) FORMAZIONE «ON THE JOB»

Questa è essenzialmente mirata a raccordare la qualificazione professionale del lavoratore con esigenze specifiche collegate all'espletamento delle mansioni nel contesto produttivo/organizzativo di riferimento. Tali iniziative possono realizzarsi in presenza di contratto di fornitura attraverso:

- a) interventi presso l'azienda utilizzatrice da realizzarsi con l'affiancamento di un tutor;
- b) immediatamente prima dell'inizio della missione in ambienti formativi adeguati.

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

C) FORMAZIONE CONTINUA

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

Trattasi di iniziative volte innanzitutto all'adeguamento delle qualificazioni con l'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni, al miglioramento delle competenze e all'acquisizione di qualificazioni indispensabili per rafforzare la situazione competitiva delle imprese e del loro personale.

Il fine è quello di evitare l'invecchiamento delle qualificazioni in possesso dei lavoratori e prevenire nello stesso tempo le possibili conseguenze negative degli effetti che ciò potrebbe determinare nel mercato del lavoro del settore, in particolare adeguandosi continuamente alle diverse esigenze che vengono richieste dai settori e dalle imprese in corso di ristrutturazione organizzativa, economica e tecnologica. A tal fine, oltre all'acquisizione delle competenze aggiuntive e a carattere specialistico sopra indicate, è necessario che i destinatari della formazione in oggetto acquisiscano competenze di carattere trasversale, che sono essenziali al fine di produrre un comportamento professionale in grado di trasformare un sapere tecnico in una prestazione lavorativa efficace.

I destinatari di tali iniziative sono i lavoratori assunti a tempo indeterminato e comunque quelli che abbiano maturato una anzianità di lavoro temporaneo pari a tre mesi. A parità di requisito accedono, come previsto dalla legge, i lavoratori con maggiore anzianità di lavoro.

D) FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

Trattandosi di interventi volti a realizzare l'acquisizione di nuove o specifiche professionalità, a tali iniziative possono accedere anche i soggetti che le imprese di fornitura hanno selezionato, ivi compresi i lavoratori non ancora avviati ad alcuna missione.

Sono ricompresi in questo ambito interventi formativi volti in primo luogo a calarsi e adattarsi tempestivamente in differenti contesti produttivi e organizzativi quali quelli delle diverse imprese utilizzatrici.

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

Le iniziative formative realizzate dovranno essere debitamente certificate dalle strutture formative a ciò preposte e avranno valore di credito formativo nell'ambito del sistema formativo integrato.

Le parti convengono di avvalersi dell'Ente bilaterale nazionale per promuovere le iniziative formative per i prestatori di lavoro temporaneo e valutare il corretto svolgimento delle stesse, in costante raccordo con la Commissione di cui all'art. 5, comma terzo, Legge 24 giugno 1996, n.197. Tale Ente bilaterale svolgerà, in particolare, la funzione di:

- promuovere attività di formazione ed elaborare proposte e progetti formativi;

- progettare standard e modelli formativi-tipo per il lavoro temporaneo;

- ricevere, valutare e inoltrare i progetti formativi aziendali alla Commissione di cui all'art. 5 della Legge 196/97;

- promuovere e realizzare – in stretto collegamento con l'Osservatorio nazionale sul lavoro temporaneo – indagini sui fabbisogni di professionalità del settore del lavoro temporaneo;

- promuovere e attuare forme di raccordo e di collaborazione con le Regioni e/o Enti pubblici e privati in materia di formazione;

- promuovere ogni iniziativa utile a conseguire l'accesso ai finanziamenti comunitari nazionali e regionali;

- vigilare sulla rispondenza delle iniziative formative agli standard e ai modelli formativi, sul corretto svolgimento delle iniziative formative, sulla certificazione delle competenze acquisite e sulla priorità nel finanziamento dei progetti formativi;

- sollecitare l'avvio, da parte dei soggetti di cui al comma 1 dell'art.18 della Legge 196/97, di tirocini formativi presso le imprese utilizzatrici.

Le parti considerano tale accordo parte integrante del Ccnl.

Roma, 27 aprile 1999

Ailt, Confinterim

Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil

5/b - Verbale di accordo

Viste le modifiche apportate dalla recente Legge 488/99 e le implicazioni allo sviluppo del settore del lavoro temporaneo:

- richiamato il Ccnl 28 maggio 1998 e l'Accordo quadro sulle politiche formative per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo sottoscritto in data 27 aprile 1999;

- richiamate le premesse come parte integrante del presente Accordo, le parti convengono sulla necessità di armonizzare il quadro del sistema delle relazioni sindacali vigenti come segue:

(omissis)

6. che il Fondo dovrà finanziare gli interventi formativi previsti dall'Accordo quadro utilizzando il contributo previsto dalla legge, ivi compresi quelli ottenuti mediante l'accesso a finanziamenti pubblici;

7. che, per la migliore ottimizzazione dei percorsi formativi, le parti convengono sulla necessità di istituire il libretto formativo a favore di ciascun lavoratore temporaneo, in cui venga annotata la partecipazione a corsi di formazione, con l'indicazione dei risultati conseguiti ed altri elementi che le parti riterranno opportuni, il cui percorso è definito dal Protocollo nell'allegato al presente Accordo;

8. che le imprese fornitrici di lavoro temporaneo possono richiedere le prestazioni del fondo attraverso progetti conformi alle tipologie, agli standard predefiniti, per:

a) attività formative promosse dalle imprese fornitrici e svolte anche da soggetti specializzati (formazione di base);

b) interventi presso l'impresa utilizzatrice da realizzarsi con l'affiancamento di un tutor, individuato anche tra il personale dell'impresa utilizzatrice ed eventualmente tra esperti esterni (formazione *on the job*);

c) progetti elaborati anche dalle imprese fornitrici per attività formative preliminari all'assunzione e ad essa collegate, con riferimento alle professionalità richieste, sempre che intervenga nel termine di 3 mesi l'assunzione come lavoratori temporanei di almeno il 50% dei partecipanti al corso;

d) (formazione professionale);

e) progetti concordati dalle parti, e/o richiesti dai lavoratori, per la realizzazione di interventi di formazione cd. continua, indirizzata a lavoratori che abbiano maturato una anzianità di lavoro temporaneo non inferiore a

sei mesi e con un percorso di formazione di almeno tre interventi formativi svolti.

8.1 Al 31 dicembre 2000 le parti verificheranno gli esiti delle varie attività formative previste nei punti precedenti e ne definiranno le quantità minime di risorse da impegnare per l'anno successivo.

8.2 Per ogni intervento deve essere indicato da parte dell'impresa fornitrice di lavoro temporaneo un responsabile, il quale deve comunicare tempestivamente eventuali variazioni. Al termine dell'attività il responsabile è tenuto a dichiarare che la formazione conseguita è coerente con il progetto.

Organi e criteri di funzionamento

9. Le parti convengono altresì che il funzionamento del Fondo della formazione dovrà rispondere ai seguenti criteri:

a) per l'espletamento dei propri compiti istituzionali, il Fondo si avvarrà di una struttura composta da lavoratori dipendenti, nonché del supporto di collaborazioni esterne.

b) La responsabilità operativa di tutta la struttura è affidata ad un Direttore generale che ne risponde al Consiglio di amministrazione e, per esso, al suo Presidente.

c) Il Consiglio di amministrazione predisporrà, sia in fase di avviamento che successivamente, il modello organizzativo e gli organici che riterrà necessari al conseguimento degli obiettivi del Fondo, sottoponendoli all'approvazione dell'Assemblea.

d) Il Consiglio di amministrazione, avvalendosi del Direttore generale, elaborerà un piano dei conti dettagliato che consenta di tenere distinte le singole risorse economiche e le varie attività istituzionali dell'Ente da portare all'approvazione dell'Assemblea.

e) Entro il 31 ottobre di ciascun anno il Direttore generale predisporrà il bilancio preventivo per la successiva approvazione da parte del Consiglio di amministrazione.

f) I costi di amministrazione e di funzionamento del Fondo devono essere approvati dal Consiglio di amministrazione che ne fissa annualmente la quota massima sulla base dei fabbisogni registrati negli anni precedenti.

g) Mensilmente dovrà essere predisposto e presentato al Consiglio di amministrazione, un rapporto tecnico-economico a cura del Direttore generale che evidenzia le attività svolte.

10. Finanziamenti e procedure

a) Le imprese fornitrici di lavoro temporaneo versano i contributi, nella misura prevista dalla legge, al Fondo con cadenza semestrale, entro il giorno 20 del mese successivo a ciascun semestre, a mezzo bonifico bancario, trasmettendo copia delle denunce contributive mensili Inps relative al periodo di riferimento.

b) Le singole proposte debbono essere inoltrate, con mezzi atti a documentare l'avvenuto invio, al Nucleo tecnico che provvede al loro protocollo secondo l'ordine di arrivo. Il Direttore generale sentito il Nucleo tecnico, autorizza l'impresa fornitrice di lavoro temporaneo a realizzare l'intervento formativo. Il Consiglio di amministrazione, su istanza dei soggetti interessati, riesamina i progetti per i quali non è stata concessa l'autorizzazione. A seguito dell'inoltro delle proposte con le modalità di cui al presente Accordo, le imprese fornitrici di lavoro temporaneo potranno dare corso alle attività formative.

c) Le proposte relative alla realizzazione dei progetti di cui al punto 8, si intendono autorizzate qualora il Direttore generale non comunichi all'impresa richiedente il suo diniego motivato al finanziamento del progetto nel termine di 10 giorni dal ricevimento della proposta.

d) Il finanziamento di ogni singolo progetto avviene sull'ammontare dei contributi effettivamente versati dalla singola impresa. Nell'ipotesi in cui un'impresa non utilizzi interamente la quota a sua disposizione nei 18 mesi dalla data di effettiva costituzione del fondo, il residuo sarà destinato ad altre attività secondo le modalità che saranno previste dalle parti.

e) Potranno essere altresì autorizzati, senza alcuna anticipazione da parte del Fondo, nel caso di nuove imprese e/o di iniziative di particolare importanza, progetti formativi presentati da aziende anche in assenza di copertura di contributi versati alla data di inoltro della richiesta. Una volta autorizzati tali progetti, le imprese dovranno conguagliare nei due anni successivi, fino a concorrenza, i costi sostenuti con i contributi da esse dovuti al Fondo.

f) L'esame sulle richieste di finanziamento viene svolto dal Nucleo tecnico, previa istruttoria predisposta dal personale del Fondo, che verifica la completezza della documentazione richiesta. Ove sia riscontrata l'incompletezza della documentazione ne viene data tempestiva comunicazione al soggetto interessato che deve integrare la stessa nel termine fissato, pena la decadenza del progetto presentato.

g) I soggetti promotori degli interventi formativi ammessi al finanzia-

mento, entro 60 giorni dalla conclusione dell'attività di formazione, predispongono un rendiconto della formazione redatto con modalità predefinite e contenente la relazione del responsabile del progetto.

h) L'erogazione delle prestazioni da parte del Fondo avverrà entro 30 giorni dalla consegna del rendiconto.

i) Fermo restando l'obbligo di trasmettere le comunicazioni di inizio corso e la rendicontazione di chiusura, una volta autorizzata l'erogazione della prestazione le imprese fornitrici di lavoro temporaneo potranno conguagliare, fino a concorrenza, le prestazioni dovute dal Fondo con i contributi dovuti in forza dell'art. 64 della Legge 23 dicembre 1999, n. 488 nel semestre di riferimento ovvero nel biennio successivo dall'autorizzazione del progetto per l'ipotesi prevista dalla lettera f).

j) Il Fondo procederà a controlli tendenti a monitorare l'effettivo svolgimento della formazione effettuata sulla base di modalità e criteri definiti dal Consiglio di amministrazione; tale attività potrà essere effettuata dal personale del Fondo e/o da esperti esterni.

k) In via transitoria, per il solo anno 2000, i contributi dovuti dal 1° gennaio 2000 saranno versati con modalità stabilite dal Consiglio di amministrazione tenuto conto dei fabbisogni finanziari.

Roma, 19 aprile 2000

Ailt, Confinterim

Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil

Protocollo d'intesa per un modello di formazione continua di sviluppo delle politiche formative di cui all'Accordo quadro del 27 aprile 1999.

Le parti, convenuto

che il lavoro temporaneo costituisce una buona opportunità per l'inserimento al lavoro;

che attraverso tale tipologia di lavoro i lavoratori sviluppano capacità di relazione ed adattamento sui luoghi di lavoro;

che il lavoro temporaneo possa essere un efficace strumento di politica attiva del lavoro;

che il lavoro temporaneo è uno strumento capace di formare professionalità,

convengono di realizzare nell'ambito della formazione negoziata un modello di formazione continua di supporto allo sviluppo della occupabilità dei lavoratori temporanei.

Le parti prevedono di istituire un raccoglitore dinamico su cui annotare tutte quelle informazioni relative all'iter lavorativo e professionale dei lavoratori.

Tale strumento – libretto professionale – costituirà una formale certificazione idonea a garantire ai lavoratori, nell'ambito del settore, l'acquisita formazione anche in previsione di interventi formativi di rinnovamento ed ulteriori opportunità di lavoro.

Tali annotazioni saranno di supporto a momenti di bilancio di orientamento che saranno concretizzati a favore dei lavoratori temporanei che avranno maturato una certa anzianità di lavoro integrata da momenti formativi.

Tale modello sarà di supporto alla costruzione professionale dei lavoratori temporanei per orientarne continuamente ed efficacemente la vita lavorativa attraverso l'integrazione di missioni di lavoro professionalizzanti e l'accesso ad iniziative di formazione continua.

Il libretto professionale sarà consegnato al lavoratore al momento della sua partecipazione alla prima esperienza formativa, copia di questo verrà tenuta dall'Ente bilaterale che ne curerà, per la parte di sua competenza, l'aggiornamento.

Gli interventi di formazione continua saranno finanziati dal Fondo bilaterale per la Formazione professionale, le iniziative verranno autorizzate dall'Ente bilaterale che sarà altresì il centro deputato alla raccolta istituzionalizzata dei dati relativi ai percorsi formativi dei singoli lavoratori.

I lavoratori al raggiungimento delle condizioni soggettive sopra richiamate potranno richiedere all'Ente bilaterale un bilancio di competenza per una iniziativa formativa mirata.

Roma, 18 aprile 2000

Ailt, Confinterim

Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil

5/c - Accordo integrativo 1° agosto 2000

Oggi, 1° agosto 2000, in Roma presso la sede del ministero del Lavoro, si sono incontrate le delegazioni contraenti il primo Contratto nazionale delle imprese di lavoro temporaneo sottoscritto il 28 maggio 1998 che, all'esito dei chiarimenti intercorsi con il ministero del Lavoro in ordine alle tematiche connesse alla costituzione del Fondo della Formazione dei lavoratori temporanei ex art. 5, Legge 196/97, così come novellato dall'art. 64, comma 1, lett. d), Legge 488/99, convengono di integrare quanto previsto nel Protocollo di intesa in data 18 aprile 2000 come segue.

Il costituendo Fondo per la Formazione dei lavoratori temporanei (d'ora innanzi Formatemp) dovrà avere fra le sue finalità istituzionali, in aggiunta a quanto già previsto dalla lett. a), art. 5, Legge 196/97 così come già esplicitato negli accordi fra le parti e nella bozza di Statuto e Regolamento, predisposte dalle parti, le ulteriori finalità di cui alle lett. a) e b) dello stesso art. 5 cit., ed in particolare prevedendo:

1. specifiche misure di carattere previdenziale in favore dei lavoratori temporanei;

2. iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo del lavoro temporaneo e la sua efficacia anche in termini di promozione dell'emersione del lavoro non regolare.

Le parti convengono altresì di definire più specificamente la tipologia degli interventi sopra indicati con successivo regolamento di Formatemp.

Quanto agli interventi indicati sub 1) le parti convengono altresì che le misure di carattere previdenziale dovranno essere collegate agli interventi formativi in favore dei lavoratori temporanei qualora non coperti in tutto o in parte dalla retribuzione.

Quanto alle iniziative di cui sub 2), le parti convengono che esse verranno realizzate in coordinamento con l'Osservatorio costituito nell'Ente bilaterale previsto dal Ccnl del lavoro temporaneo 28 maggio 1998, ovvero con Enti o Istituzioni di volta in volta individuati dalle parti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Ailt, Confinterim

Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil

5/d - Accordo integrativo 19 marzo 2002

Premesso che

gli Accordi quadro del 18 aprile 2000 e del 26 settembre 2000 prevedono che le parti indichino le quote di investimento per ogni singola tipologia formativa;

si è ravvisata l'esigenza, nell'incontro del 14 marzo 2002, di disciplinare taluni aspetti relativi al cumulo tra orario di lavoro e formazione, ai requisiti soggettivi per l'accesso alla formazione continua, nonché alla percentuale dei contratti per prestazioni di lavoro temporaneo da stipulare al termine delle iniziative formative professionali,

si conviene:

Quote di investimento in formazione

Le quote di investimento in formazione, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'art. 5 della Legge 196/97, sono così determinate:

- Formazione base: dal 10 al 20%;
- Formazione professionale: dal 60 all'80%;
- Formazione «on the job»: dal 6 al 14%;
- Formazione continua: dal 4 al 7%.

Orario di lavoro

Il cumulo tra orario normale di lavoro e formazione non può superare i seguenti limiti:

- 48 ore settimanali;
- 9 ore giornaliere;
- in ogni caso, non può essere superato il limite dell'orario normale contrattuale, qualora sia inferiore alle 40 ore settimanali, per più di 8 ore settimanali.

Requisiti soggettivi per l'accesso alla formazione continua

I requisiti soggettivi per consentire l'accesso del lavoratore a interventi di formazione continua sono i seguenti:

- frequentazione di almeno due corsi di formazione autorizzati da Formatemp;
- effettuazione di prestazioni di lavoro temporaneo per un periodo non inferiore a quattro mesi.

Progetti formativi e percentuale di contratti per prestazioni di lavoro temporaneo

La lettera c) del punto 8 degli accordi 18 aprile 2000 e 26 settembre 2000 è sostituita dalla seguente:

c) progetti elaborati anche dalle imprese fornitrici per attività formative preliminari all'assunzione o a essa collegate, con riferimento alle professionalità richieste, sempre che intervenga nel termine di 3 mesi l'assunzione del 50% dei partecipanti al corso, di cui almeno il 35% come lavoratori temporanei.

* * * * *

Le parti convengono, altresì, di effettuare una verifica del presente Accordo entro il 31 dicembre 2002.

Roma, 19 marzo 2002

Ailt, Confinterim

Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil

ALLEGATO 6

Misure di carattere previdenziale

Le parti in attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lett. a), della Legge 24 giugno 1997, n. 196, come modificato dall'art. 64, Legge 23 dicembre 1999, n. 488, convengono di realizzare specifiche misure previdenziali erogabili nei confronti dei lavoratori temporanei.

In tal senso si conviene di individuare quale prestazione la copertura totale o parziale dei costi che i lavoratori temporanei sostengono per il pagamento dei contributi volontari relativi ai periodi di non lavoro intervenuti nell'arco di un biennio in cui abbiano espletato attività formative autorizzate da Formatemp.

Il computo di tale periodo decorre dalla data di inizio della prima missione.

Le prestazioni saranno erogate, nei limiti dello stanziamento previsto, ai lavoratori temporanei con una anzianità di servizio di almeno sei mesi nell'arco di un biennio.

Le procedure, le modalità e termini relativi all'erogazione della prestazione saranno stabiliti da apposita regolamentazione definita da Formatemp.

Per tali finalità le parti stabiliscono di destinare una somma annua pari a 1.032.913,00 (unmilionetrentaduemilanovecentotredici).

Qualora nell'immediato, stante le attuali disposizioni di Formatemp, non fosse possibile coprire lo stanziamento sopra previsto con le risorse residue giacenti presso lo stesso, le parti concordano che la copertura economica sarà garantita da una contribuzione straordinaria a valere sui residui della gestione di Ebitemp per l'intera vigenza contrattuale in attuazione di quanto previsto dall'art. 7, lett. h), del Ccnl.

ALLEGATO 7

Norme sulla rappresentanza sindacale

Le parti al fine di consentire le azioni di tutela dei lavoratori temporanei, in considerazione di quanto previsto nell'art. 8, comma 1, del Contratto nazionale, convengono sulla istituzione di un sistema di rappresentanza sindacale unitaria diretta dei lavoratori.

Stante la particolarità della tipologia contrattuale si conviene che:

- le Oo.Ss. firmatarie possono indire elezioni nelle aziende utilizzatrici che impiegano, per più di tre mesi, almeno 30 lavoratori anche se dipendenti da imprese fornitrici diverse;

- nelle aziende utilizzatrici si elegge 1 rappresentante ogni 30 unità in missione;

- l'elezione dei rappresentanti avviene su liste presentate dalle singole Oo.Ss. firmatarie del presente Contratto. I rappresentanti vengono assegnati sulla base dei voti riportati dalle singole liste. Risultano eletti i candidati che all'interno delle singole liste riportano il maggiore numero di preferenze;

- è, comunque, possibile presentare liste unitarie qualora le Oo.Ss. firmatarie del presente Contratto ne ravvisino l'opportunità;

- hanno diritto al voto e possono essere candidati tutti i lavoratori in missione nell'impresa utilizzatrice al momento del voto;

- la lista è maggiorata dal 30 al 100 per cento dei candidati eleggibili;

- ogni elettore può esprimere sulla scheda all'uopo predisposta, con voto segreto, un numero di preferenze pari al numero dei candidati da eleggere. In caso di lista unitaria le preferenze espresse non possono essere superiori a un terzo dei candidati;

- per consentire la più ampia partecipazione, le modalità di voto sono volta per volta definite a livello locale e, comunque, al di fuori dell'orario di lavoro;

- i seggi sia nella fase della votazione che in quella dello scrutinio sono costituiti unitariamente;

- per regolare, coordinare, raccogliere e certificare l'andamento e l'esito del voto è costituita una Commissione nazionale, composta da un componente titolare e uno supplente per ogni organizzazione sindacale, che avrà anche il compito di dirimere eventuali controversie;

- i rappresentanti aziendali eletti fruiscono, per l'esercizio del loro mandato, di un monte ore di permessi retribuiti nella misura prevista e regolata dall'art. 8, comma 15 del Contratto nazionale secondo le modalità in esso previsto. Essi rimangono in carica per un massimo di due anni e, comunque, decadono a fine missione;

- per quanto attiene i delegati territoriali le Oo.Ss. formuleranno apposito regolamento che, unitamente ai nomi dei delegati, sarà comunicato alle parti datoriali e a Ebitemp per le proprie competenze.

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

ALLEGATO 8

Modello di delega sindacale

AL SINDACATO

Io sottoscritt

Dipendente dell'impresa fornitrice.....

Comune diProvincia di

UOMO

DONNA

Abitante in via

c.a.p.....ComuneProvincia.....

Recapito telefonico

Livello:

A

B

C

Data di nascita.....Anno di assunzione.....

Titolo di studio.....Nazionalità.....

Tipo di contratto:

Tempo indeterminato

Tempo determinato

In relazione a quanto previsto dal Ccnl vigente, chiedo a codesta direzione di trattenere mensilmente dalle mie competenze nette, una somma pari all'1% quale mia quota di associazione sindacale. L'importo della trattenuta di cui sopra dovrà essere mensilmente versato sul conto corrente segnalato dall'organizzazione sindacale da me scelta con la firma apposta accanto alla sigla:

Alai-Cisl (firma del lavoratore).....

Nidil-Cgil (firma del lavoratore).....

Cpo-Uil (firma del lavoratore).....

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

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

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 10 della Legge 675/96, e successive modifiche e integrazioni, il/la sottoscritt... esprime il consenso ex artt. 11, 20 e 22, Legge 675/96, e successive modifiche e integrazioni, al trattamento dei dati personali - come individuato dall'art. 1, secondo comma, lettera b), fermo il rispetto dell'art. 8 Legge 300/70 - necessario per l'adempiimento degli obblighi attinenti alla trattenuta della quota sindacale, al versamento al sindacato indicato, nonché alla comunicazione allo stesso in occasione della effettuazione della prima trattenuta, nei limiti delle leggi vigenti, anche allo scopo di fruire di altri diritti sindacali quali permessi retribuiti e non retribuiti e di fruire di aspettative totali o parziali, in relazione a cariche sindacali eventualmente ricoperte e per accedere a servizi di assistenza e tutela riservati agli iscritti.

DATA.....FIRMA

ALLEGATO 9

Modalità di effettuazione della ritenuta del contributo sindacale straordinario in occasione del rinnovo del Ccnl

In relazione all'entrata in vigore del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 1° ottobre 2002 per la categoria delle imprese fornitrici e per i lavoratori temporanei, e alla disposizione contrattuale prevista all'art. 13 del presente Ccnl, le medesime effettueranno una ritenuta di euro 6 (sei) a ogni dipendente cui verrà consegnato il testo.

Per i lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali, Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil, la quota di contribuzione sindacale straordinaria in occasione del rinnovo del Ccnl sarà di euro 3 (tre); la normale quota associativa mensile continuerà a essere trattenuta separatamente secondo le misure in atto.

In relazione a quanto qui disposto, le aziende allegheranno al cedolino paga del mese di maggio 2003 o successivamente allegandolo alla lettera di assunzione per i nuovi assunti, il seguente avviso:

«La informiamo che, in occasione della sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, che le viene consegnato, è stato concordato che verrà effettuata ai lavoratori una trattenuta di euro 3 (tre) se aderente alle organizzazioni sindacali Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil, o di euro 6 (sei) se non aderente, sulle competenze a saldo relative al mese di giugno 2003, o successivamente per i nuovi assunti, a titolo di contributo sindacale straordinario in occasione del rinnovo del contratto nazionale; la ritenuta verrà versata sul conto corrente bancario n. 19000.52, presso Monte dei Paschi di Siena - Agenzia n. 1 di Roma (ABI 1030 - CAB 3201), intestato a Ebitemp "Fondo contribuzione Ccnl a Oo.Ss.».

Qualora lei non sia d'accordo dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro il termine perentorio di cinque giorni dalla data di ritiro della presente busta/paga/lettera di assunzione».

Gli importi delle quote trattenute ai lavoratori saranno versati, a cura dell'azienda, sul conto corrente bancario n. 19000.52, presso Monte dei Paschi di Siena - Agenzia n. 1 di Roma (ABI 1030 - CAB 3201), intestato a Ebitemp «Fondo contribuzione Ccnl a Oo.Ss.», entro 15 giorni dalla loro trattenuta, specificando nel bonifico bancario la denominazione della azienda versante e il luogo in cui essa svolge la sua attività, il numero complessivo dei dipendenti in forza, il numero complessivo dei non aderenti alla sottoscrizione.

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle organizzazioni sindacali nazionali e dei singoli lavoratori. Essa non comporta iniziative per le aziende, che si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento, salvo diversa manifestazione di volontà da parte dei singoli lavoratori.

Le aziende sono tenute al vincolo della riservatezza, verso chiunque, circa i nominativi dei lavoratori che non abbiano aderito alla ritenuta. L'azienda comunicherà alle organizzazioni sindacali territoriali e a Ebitemp esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto, il numero complessivo dei dipendenti in forza, il numero complessivo dei non aderenti alla sottoscrizione; l'azienda curerà inoltre l'invio di copia fotostatica della ricevuta di versamento delle quote alle organizzazioni sindacali nazionali.

Le organizzazioni sindacali, qualora ne ravvisino l'opportunità, potranno richiedere, a loro spese, la certificazione notarile del numero complessivo dei non aderenti alla sottoscrizione.

D'altra parte le organizzazioni sindacali faranno affiggere, entro il 31 maggio 2003, il seguente comunicato ai lavoratori:

Comunicato ai lavoratori

In relazione a quanto disposto da apposito accordo intervenuto a livello nazionale congiuntamente al rinnovo del Ccnl, le aziende effettueranno a ogni dipendente in forza una ritenuta di euro 6 (sei) sul saldo della retribuzione del mese di giugno 2003 o sulla prima retribuzione per i nuovi assunti.

Per i lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil, la quota per il rinnovo contrattuale sarà di euro 3 (tre), la normale quota associativa mensile continuerà a essere trattenuta secondo le misure in atto.

In relazione a quanto qui sopra disposto, le aziende allegheranno al cedolino paga del mese di aprile 2003 o alla lettera di assunzione per i nuovi assunti, il seguente avviso:

«La informiamo che, in occasione della sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, è stato concordato che verrà effettuata ai lavoratori una trattenuta di euro 3 (tre) se aderente alle organizzazioni sindacali Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil o di euro 6 (sei) se non aderente, sulle competenze a saldo relative al mese di maggio 2003, o sulla prima retribuzione per i nuovi assunti, a titolo di contributo sindacale straordinario in occasione del rinnovo del contratto nazionale; la ritenuta verrà versata sul

conto corrente bancario n. 19000.52, presso Monte dei Paschi di Siena – Agenzia n. 1 di Roma (ABI 1030 – CAB 3201), intestato a Ebitemp “Fondo contribuzione Ccnl a Oo.Ss.”.

Qualora lei non sia d'accordo dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro il termine perentorio di cinque giorni dalla data di ritiro della presente busta paga/lettera di assunzione».

Solo i lavoratori che non decidessero di sottoscrivere il contributo sindacale straordinario, dovranno darne comunicazione scritta all'azienda, secondo il seguente schema:

Il sottoscrittonon intende ricevere copia del contratto e, quindi, che gli sia operata la trattenuta per il contributo sindacale straordinario a favore delle Organizzazioni sindacali Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil.

Data firma del lavoratore

Gli importi delle quote trattenute ai lavoratori saranno versati a cura dell'azienda sul conto corrente bancario n. 19000.52, presso Monte dei Paschi di Siena – Agenzia n. 1 di Roma (ABI 1030 – CAB 3201), intestato a Ebitemp “Fondo contribuzione Ccnl a Oo.Ss.”.

Si ricorda che, entro quattro mesi dalla firma del testo del nuovo Ccnl, le aziende provvederanno a distribuire a tutti i lavoratori copia del testo a stampa del Ccnl ai lavoratori in forza, successivamente il testo stesso sarà consegnato all'atto dell'assunzione al personale che non lo avesse già ricevuto in occasione di precedenti missioni.

APPENDICE

Legge 24 giugno 1997, n. 196 - Norme in materia di promozione dell'occupazione

Art. 1 - (Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo)

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata «impresa fornitrice», iscritta all'albo previsto dall'art. 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati «prestatori di lavoro temporaneo», da essa assunti con il contratto previsto dall'art. 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata «impresa utilizzatrice», per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2.

2. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;

b) nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

c) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4.

3. Nei settori dell'agricoltura, privilegiando le attività rivolte allo sviluppo dell'agricoltura biologica, e dell'edilizia, i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione. La predetta limitazione non trova applicazione con riferimento ai lavoratori appartenenti alla categoria degli impiegati (¹).

4. È vietata la fornitura di lavoro temporaneo:

a) per le mansioni individuate dai Contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi (²);

b) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

c) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la fornitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

d) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;

e) a favore di imprese che non dimostrano alla direzione provinciale del lavoro

(¹) Comma così modificato dall'art. 64, comma 1, lett. a), L. 23 dicembre 1999, n. 488.

(²) Lettera così sostituita dall'art. 64, comma 1, lett. b), L. 23 dicembre 1999, n. 488.

di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

f) per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

5. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

a) il numero dei lavoratori richiesti;

b) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;

c) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

d) assunzione da parte dell'impresa fornitrice dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;

e) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;

f) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;

g) assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali in favore del prestatore di lavoro temporaneo, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice;

h) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;

i) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice.

6. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'art. 3.

7. Copia del contratto di fornitura è trasmessa dall'impresa fornitrice alla direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro dieci giorni dalla stipulazione.

8. I prestatori di lavoro temporaneo non possono superare la percentuale dei lavoratori, occupati dall'impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato, stabilita dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa stessa, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Art. 2 – *(Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo)*

1. L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale rilascia, sentita la commissione centrale per l'impiego, entro 60 giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui al comma 2, l'autorizzazione provvi-

soria all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, provvedendo contestualmente all'iscrizione delle società nel predetto albo. Decorsi due anni il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i 30 giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

2. I requisiti richiesti per l'esercizio dell'attività di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) la costituzione della società nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea; l'inclusione nella denominazione sociale delle parole: «società di fornitura di lavoro temporaneo»; l'individuazione, quale oggetto esclusivo, della predetta attività; l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a un miliardo di lire; la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro dell'Unione europea (¹);

b) la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera nonché la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3 e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di lire 700 milioni presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro dell'Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5% del fatturato, al netto dell'Imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a lire 700 milioni (¹);

d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'art. 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni.

3. L'autorizzazione di cui al comma 1 può essere concessa anche a società cooperative di produzione e lavoro che, oltre a soddisfare le condizioni di cui al comma 2, abbiano almeno 50 soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli artt. 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e che occupino lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiore a un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suo complesso. Soltanto i lavoratori dipendenti dalla società cooperativa di produzione e lavoro possono essere da questa forniti come prestatori di lavoro temporaneo.

(¹) Lettera così modificata dall'art. 117, comma 1, L. 23 dicembre 2000, n. 388.

4. I requisiti di cui ai commi 2 e 3 nonché le informazioni di cui al comma 7 sono dichiarati dalla società alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della provincia in cui ha la sede legale, per l'iscrizione nel registro di cui all'art. 9 del decreto del Presidente della Repubblica 7 dicembre 1995, n. 581.

5. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto da emanare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 1.

6. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale svolge vigilanza e controllo sull'attività dei soggetti abilitati alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi del presente articolo e sulla permanenza in capo ai medesimi soggetti dei requisiti di cui al comma 2.

7. La società comunica all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione dell'attività ed ha inoltre l'obbligo di fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

8. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e l'obbligo di riserva di cui all'art. 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non si applicano all'impresa fornitrice con riferimento ai lavoratori da assumere con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. I predetti lavoratori non sono computati ai fini dell'applicazione, all'impresa fornitrice, delle predette disposizioni.

Art. 3 – (Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo)

1. Il contratto di lavoro per prestazioni di lavoro temporaneo è il contratto con il quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore:

- a) a tempo determinato corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
- b) a tempo indeterminato.

2. Con il contratto di cui al comma 1 il lavoratore temporaneo, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'impresa medesima; nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.

3. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e copia di esso è rilasciata al lavoratore entro cinque giorni dalla data di inizio dell'attività presso l'impresa utilizzatrice. Il contratto contiene i seguenti elementi:

- a) i motivi di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo;
- b) l'indicazione dell'impresa fornitrice e della sua iscrizione all'albo, nonché della cauzione ovvero della fideiussione di cui all'art. 2, comma 2, lettera c);
- c) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;
- d) le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito e il relativo inquadramento;
- e) l'eventuale periodo di prova e la durata del medesimo;
- f) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo spettante;
- g) la data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
- h) le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

4. Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria. Il lavoratore ha diritto di prestare l'opera lavorativa per l'intero periodo di assegnazione, salvo il caso di mancato superamento della prova o della sopravvenienza di una giusta causa di recesso.

5. L'impresa fornitrice informa i prestatori di lavoro temporaneo sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li informa e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni e integrazioni. Il contratto di fornitura può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto di cui al comma 3.

6. È nulla qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, la facoltà del lavoratore di accettare l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

Art. 4 – (Prestazione di lavoro temporaneo e trattamento retributivo)

1. 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.

2. Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. Al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento sia considerato dal contratto collettivo come avente carattere esclusivamente transitorio. I contratti collettivi delle imprese utilizzatrici 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 (1).

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro temporaneo sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dall'impresa fornitrice al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale.

4. Nel caso in cui la retribuzione percepita dal lavoratore per l'attività prestata presso l'impresa utilizzatrice, nel periodo di riferimento mensile, sia inferiore all'importo dell'indennità di disponibilità di cui al comma 3, è al medesimo corrisposta la differenza dall'impresa fornitrice fino a concorrenza del predetto importo.

(1) Comma così modificato dall'art. 64, comma 1, lett. c), L. 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 5 – (Interventi specifici per i lavoratori temporanei)(¹)

1. Le imprese fornitrici sono tenute a versare al Fondo di cui al comma 2 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3. Le risorse sono destinate per:

a) interventi a favore dei lavoratori temporanei intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale;

b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo del lavoro temporaneo e la sua efficacia anche in termini di promozione dell'emersione del lavoro non regolare.

I predetti interventi e misure sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

2. I contributi di cui al comma 1 sono rimessi ad un Fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'Ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo di cui all'articolo 11, comma 5:

a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;

b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.

3. Il Fondo di cui al comma 2 è attivato a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, previa verifica della congruità tra le finalità istituzionali previste dal comma 1, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del Fondo stesso. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale esercita la vigilanza sulla gestione del Fondo.

4. All'eventuale adeguamento del contributo di cui al comma 1 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in esito alla verifica a cura delle parti sociali da effettuare decorsi due anni dall'effettivo funzionamento del Fondo di cui al comma 2.

5. In caso di omissione, anche parziale, del contributo di cui al comma 1, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati al Fondo di cui al comma 2.

(¹) Articolo così sostituito dall'art. 64, comma 1, lett. d), L. 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 6 – (Obblighi dell'impresa utilizzatrice)

1. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 19

settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni e integrazioni. L'impresa utilizzatrice 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.

2. L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il prestatore di lavoro temporaneo a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice, consegnandone copia al lavoratore medesimo.

3. L'impresa utilizzatrice risponde in solido, oltre il limite della garanzia previsto dall'art. 2, comma 2, lettera c), dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi non adempiuti dall'impresa fornitrice. L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto dal comma 2, risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori.

4. Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'impresa fornitrice, l'impresa utilizzatrice comunica alla prima gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

7. L'impresa utilizzatrice risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro temporaneo nell'esercizio delle sue mansioni.

Art. 7 – (Diritti sindacali)

1. Al personale dipendente delle imprese fornitrici si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai prestatori di lavoro temporaneo della stessa impresa fornitrice, che operano presso diverse imprese utilizzatrici, compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'impresa utilizzatrice comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni 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 all'art. 1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 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.

Art. 8 – (Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità)

1. Nel caso di assunzione con il contratto di cui all'art. 3 da parte di un'impresa fornitrice di lavoratore titolare dell'indennità di mobilità, qualora la retribuzione percepita dal lavoratore per la prestazione di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice sia inferiore all'importo dell'indennità di mobilità, ovvero per i periodi in cui è corrisposta l'indennità di disponibilità di cui all'art. 4, comma 3, al medesimo lavoratore è corrisposta la differenza tra quanto, rispettivamente, percepito a titolo di retribuzione ovvero di indennità di disponibilità e l'indennità di mobilità. Tale differenza è attribuibile fino alla cessazione del periodo di fruibilità dell'indennità di mobilità. Il lavoratore assunto dall'impresa fornitrice mantiene il diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità.

2. All'impresa fornitrice che assume lavoratori titolari dell'indennità di mobilità con il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo indeterminato, il contributo di cui all'art. 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni e integrazioni, è determinato complessivamente con riferimento all'ammontare delle mensilità di indennità di mobilità non fruite dal lavoratore anche ai sensi del comma 1 ed è concesso allo scadere del periodo di fruibilità di detta indennità da parte del lavoratore medesimo.

3. Le agenzie regionali per l'impiego di cui all'art. 24 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, possono stipulare, con i soggetti di cui all'art. 2, convenzioni che prevedano lo svolgimento da parte di questi ultimi di attività mirate a promuovere il reinserimento lavorativo dei titolari dell'indennità di mobilità mediante l'effettuazione di prestazioni di lavoro temporaneo nel rispetto delle condizioni previste dai commi 1, lettera b), e 2 dell'art. 9 della citata legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni e integrazioni. La convenzione può prevedere lo svolgimento di attività formative che possono essere finanziate a carico del fondo di cui all'art. 5, comma 2.

4. Nei confronti dei lavoratori che rifiutino l'assunzione da parte dell'impresa fornitrice convenzionata ai sensi del comma 3, la direzione provinciale del lavoro, su segnalazione della sezione circoscrizionale, dispone la sospensione dell'indennità di mobilità per un periodo pari a quello del contratto offerto e comunque non inferiore ad un mese. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso, entro 30 giorni, alla direzione regionale del lavoro che decide, con provvedimento definitivo, entro 20 giorni.

Art. 9 – (Norme previdenziali)

1. Gli oneri contributivi, previdenziali e assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico delle imprese fornitrici che, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono inquadrate nel settore terziario. Sull'indennità di disponibilità di cui all'art. 4, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono a carico dell'impresa fornitrice. I premi e i contributi sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la posizione assicurativa, già in atto presso l'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata ⁽¹⁾.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, è stabilita la misura di retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 3, comma 1, possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 3, e fino a concorrenza della medesima misura ⁽²⁾.

3 bis. Nel caso in cui i contratti collettivi prevedano la fornitura a persone fisiche o a nuclei familiari di lavoratori temporanei domestici, i contributi previdenziali ed assicurativi sono dovuti secondo le misure previste dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403, e successive modificazioni. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) determina le modalità ed i termini di versamento ⁽³⁾.

3 ter. Le imprese fornitrici autorizzate ai sensi dell'articolo 2 non sono tenute, a decorrere dal 1° gennaio 2001, al versamento dell'aliquota contributiva di cui all'articolo 25, 4° comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845 ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Comma così modificato dall'art. 55, comma 6, L. 17 maggio 1999, n. 144.

⁽²⁾ Comma così sostituito dall'art. 69, comma 13, L. 23 dicembre 2000, n. 388.

⁽³⁾ Comma aggiunto dall'art. 117, comma 1, lett. b), L. 23 dicembre 2000, n. 388.

Art. 10 – (Norme sanzionatorie)

1. Nei confronti dell'impresa utilizzatrice che ricorra alla fornitura di prestatori di lavoro dipendente da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'art. 2, ovvero che violi le disposizioni di cui all'art. 1, commi 2, 3, 4 e 5, nonché nei confronti dei soggetti che forniscono prestatori di lavoro dipendente senza essere iscritti all'albo di cui all'art. 2, comma 1, continua a trovare applicazione la legge 23 ottobre 1960, n. 1369.

2. Il lavoratore che presti la sua attività a favore di impresa utilizzatrice si considera assunto da quest'ultima con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di mancanza di forma scritta del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi dell'art. 1, comma 5. In caso di mancanza di forma scritta del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'art. 3, ovvero degli elementi di cui al citato articolo 3, comma 3, lettera g), il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo si trasforma in contratto a tempo determinato alle dipendenze dell'impresa fornitrice ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Comma così modificato dall'art. 117, comma 1, L. 23 dicembre 2000, n. 388.

3. Se la prestazione di lavoro temporaneo continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il lavoratore ha diritto ad una maggioranza pari al 20% della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al decimo giorno successivo. La predetta maggiorazione è a carico dell'impresa fornitrice se la prosecuzione del lavoro sia stata con essa concordata. Se la prestazione continua oltre il predetto termine, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice dalla scadenza del termine stesso.

4. Chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro temporaneo è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore a un anno e dall'ammenda da lire 5 milioni a lire 12 milioni. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo di cui all'art. 2, comma 1.

5. La vigilanza sull'applicazione degli obblighi prescritti dalle norme richiamate nel presente articolo è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che l'esercita attraverso i propri organi periferici.

Art. 11 – (*Disposizioni varie*)

1. Quando il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo riguarda prestatori con qualifica dirigenziale non trova applicazione la disposizione di cui all'art. 1, comma 2.

2. Le disposizioni della presente legge che si riferiscono all'impresa utilizzatrice sono applicabili anche a soggetti non imprenditori. Nei confronti delle pubbliche amministrazioni non trovano comunque applicazione le previsioni relative alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato nei casi previsti dalla presente legge.

3. Le autorizzazioni di cui all'art. 2, comma 1, possono essere rilasciate anche a società, direttamente o indirettamente controllate dallo Stato, aventi finalità di incentivazione e promozione dell'occupazione.

4. Qualora, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuta, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a), ovvero ai sensi dell'articolo 1, comma 3 la determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali dei casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro 30 giorni successivi alla convocazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale individua in via sperimentale, con proprio decreto, i predetti casi e le relative percentuali ai sensi dell'articolo 1, comma 8⁽¹⁾.

5. Qualora, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuto un contratto collettivo per i lavoratori dipendenti dalle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, stipulato dalle associazioni rappresentative delle predette imprese e dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le parti al fine di promuovere un accordo tra le stesse.

(¹) Comma così modificato dall'art. 64, comma 1, lett. d), L. 23 dicembre 1999, n. 488.

6. Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo procede a una verifica, con le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dai precedenti articoli in materia di prestazioni di lavoro temporaneo e ne riferisce al Parlamento entro sei mesi.

Legge 23 ottobre 1960, n. 1369 – *Divieto di intermediazione e di interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti di opere e di servizi*

Art. 1 – È vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di mano d'opera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono.

È altresì vietato all'imprenditore di affidare ad intermediari, siano questi dipendenti, terzi o società anche se cooperative, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori di opere assunti e retribuiti da tali intermediari.

È considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante.

Le disposizioni dei precedenti commi si applicano altresì alle aziende dello Stato ed agli Enti pubblici, anche se gestiti in forma autonoma, salvo quanto disposto dal successivo articolo 8.

I prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti posti dal presente articolo, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni.

Art. 2 – In caso di inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo precedente è comminata all'imprenditore e all'appaltatore o altro intermediario l'ammenda di lire 10.000 (*) per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, ferma restando l'applicabilità delle sanzioni penali previste per la violazione della legge 29 aprile 1949, n. 264, e delle altre leggi in materia.

(*) Importo così elevato a norma dell'art. 113, L. 24 novembre 1981, n. 689.

Art. 3 – Gli imprenditori che appaltano opere o servizi, compresi i lavori di facchinaggio, di pulizia o di manutenzione ordinaria degli impianti, da eseguirsi nell'interno delle aziende con organizzazione e gestione propria dell'appaltatore, sono tenuti in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori da esso dipendenti un trattamento minimo inderogabile retributivo e ad assicurare un trattamento normativo, non inferiori a quelli spettanti ai lavoratori da loro dipendenti.

La stessa disciplina si applica agli appalti concessi dalle imprese che esercitano un pubblico servizio per le attività di esazione, installazione e lettura di contato-

ri, manutenzione di reti di distribuzione e di trasporto, allacciamenti, costruzioni di colonne montanti, impianti di apparecchi, reti a bassa tensione e attività similari.

Gli imprenditori sono altresì tenuti in solido con l'appaltatore, relativamente ai lavoratori da questi dipendenti, all'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalle leggi di previdenza ed assistenza.

Art. 4 – I diritti spettanti ai prestatori di lavoro ai sensi dell'articolo precedente potranno essere esercitati nei confronti dell'imprenditore appaltante durante l'esecuzione dell'appalto e fino ad un anno dopo la data di cessazione dell'appalto.

Art. 5 – Le disposizioni di cui all'articolo 3 della presente legge non si applicano:

a) agli appalti per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti;

b) agli appalti per installazione o montaggio di impianti e macchinari;

c) ai lavori di manutenzione straordinaria;

d) ai trasporti esterni da e per lo stabilimento;

e) agli appalti che si riferiscono a particolari attività produttive, le quali richiedano in più fasi successive di lavorazione, l'impiego di mano d'opera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa, sempre che tale impiego non abbia carattere continuativo;

f) agli appalti per prestazioni saltuarie ed occasionali, di breve durata, non ricorrenti abitualmente nel ciclo produttivo e nell'organizzazione dell'impresa. Per tali appalti la esclusione dalla disciplina di cui all'articolo 3 dovrà essere preventivamente autorizzata, di volta in volta, dall'Ispettorato del lavoro competente;

g) agli appalti per l'esecuzione dei lavori di facchinaggio, di pulizia e di manutenzione ordinaria degli impianti – esclusi per questi ultimi gli appalti di cui al secondo comma dell'articolo 3 – conclusi con imprese che impiegano il personale dipendente presso più aziende contemporaneamente. Per tali appalti la esclusione dalla disciplina di cui all'articolo 3, salva la disposizione dell'articolo 1676 del Codice civile, dovrà essere autorizzata preventivamente dall'Ispettorato del lavoro competente del luogo dove i lavori devono eseguirsi. Restano ferme le disposizioni di cui alla legge 3 maggio 1955, n. 407;

h) agli appalti per la gestione dei posti telefonici pubblici, di cui all'articolo 55 del regolamento di esecuzione dei titoli I, II e III del libro II della legge postale e delle telecomunicazioni, approvato con regio decreto 19 luglio 1941, n. 1198, soltanto nei casi in cui la prestazione del lavoratore per l'espletamento del servizio telefonico non sia prevalente rispetto a quella da lui normalmente svolta.

Art. 6 – Nei casi di inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 3, è comminata all'appaltatore l'ammenda di lire 5.000⁽¹⁾ per ogni lavoratore cui si riferisce l'inosservanza e per ogni giornata di sua occupazione.

L'imprenditore è civilmente responsabile per il pagamento dell'ammenda di cui al comma precedente.

Art. 7 – La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita attraverso l'Ispettorato del lavoro.

⁽¹⁾ Importo così elevato a norma dell'art. 113, L. 24 novembre 1981, n. 689.

Art. 8 – Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta congiunta dei Ministri per le finanze, per i trasporti, per le poste e le telecomunicazioni e per il lavoro e la previdenza sociale, entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, saranno emanate le norme per la disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti concessi dalle Amministrazioni autonome delle ferrovie dello Stato, dei monopoli di Stato e delle poste e telecomunicazioni, in conformità con le disposizioni di cui ai precedenti articoli, tenendo conto delle esigenze tecniche delle Amministrazioni stesse e salvaguardando gli interessi del personale dipendente dalle imprese fornitrici di mano d'opera.

Qualora non vengano emanate le norme di cui al precedente comma nel termine ivi previsto, la presente legge troverà applicazione anche nei confronti delle predette Amministrazioni autonome dello Stato.

Art. 9 – La presente legge entra in vigore 180 giorni dopo la sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Legge 20 maggio 1970, n. 300 – *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*

TITOLO I – DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 – (*Libertà di opinione*)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 – (*Guardie giurate*)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali nei quali si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 – (Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 – (Impianti audiovisivi)

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali o con la Commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la Commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 – (Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richiama.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 – (Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro, o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le Rappresentanze sin-

dacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la Commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 - (Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano⁽¹⁾.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa⁽¹⁾ ⁽²⁾.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato⁽¹⁾ ⁽²⁾.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto-gli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio

⁽¹⁾ Con sentenza n. 204 del 30 novembre 1982 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei primi tre commi del presente articolo, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

⁽²⁾ Con sentenza n. 427 del 25 luglio 1989 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo e terzo comma del presente articolo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 – (*Divieto di indagini sulle opinioni*)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 – (*Tutela della salute e dell'integrità fisica*)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 – (*Lavoratori studenti*)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 – (*Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa*)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva (*).

N.B.: Rubrica così modificata dall'art. 6, comma 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.

(*) Comma aggiunto dall'art. 6, comma 7, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.

Art. 12 – (*Istituti di patronato*)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su

un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 – (*Mansioni del lavoratore*)

L'art. 2103 del Codice civile è sostituito dal seguente: «Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo».

Titolo II – DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 – (*Diritto di associazione e di attività sindacale*)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 – (*Atti discriminatori*)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso ⁽¹⁾.

(¹) Comma così sostituito dall'art. 13, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 16 – (*Trattamenti economici collettivi discriminatori*)

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 – (*Sindacati di comodo*)

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 – (*Reintegrazione nel posto di lavoro*)

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro⁽¹⁾.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale⁽¹⁾.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie⁽¹⁾.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto⁽¹⁾.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Gli attuali primi 5 commi così sostituiscono gli originari primi 2 commi per effetto dell'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Titolo III – DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 – (*Costituzione delle Rappresentanze sindacali aziendali*)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale⁽¹⁾;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva⁽²⁾.

Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

(1) Lettera abrogata dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, a decorrere dal 28 settembre 1995.

(2) L'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, ha abrogato la presente lettera limitatamente alle parole «non affiliate alle predette confederazioni» e alle parole «nazionali o provinciali», a decorrere dal 28 settembre 1995.

Art. 20 – (*Assemblea*)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle Rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e

del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 – (*Referendum*)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22 – (*Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali*)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di Commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la Commissione interna per i candidati nelle elezioni della Commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 – (*Permessi retribuiti*)

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 – (Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 – (Diritto di affissione)

Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 – (Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale⁽¹⁾.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata⁽²⁾.

⁽¹⁾ Comma sostituito dall'art. 18, comma 2, L. 23 luglio 1991, n. 223 e successivamente abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, a decorrere dal 28 settembre 1995.

⁽²⁾ Comma abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, a decorrere dal 28 settembre 1995.

Art. 27 – (Locali delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle Rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Titolo IV – DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 – (Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o

limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo ⁽¹⁾.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del Codice di procedura civile ⁽²⁾.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio ⁽³⁾.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva ⁽³⁾.

(1) Comma così sostituito dall'art. 2, L. 8 novembre 1977, n. 847.

(2) Comma così sostituito dall'art. 3, L. 8 novembre 1977, n. 847.

(3) Comma aggiunto dall'art. 6, comma 1, L. 12 giugno 1990, n. 146 e successivamente abrogato dall'art. 4, comma 1, L. 11 aprile 2000, n. 83.

Art. 29 – (Fusione delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più Rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di Rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di Rappresentanze sindacali azien-

dali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30 – (*Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali*)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 – (*Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali*)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato⁽¹⁾.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa⁽²⁾.

N.B.: L'art. 22, comma 39, L. 23 dicembre 1994, n. 724, ha interpretato la normativa prevista dal presente articolo nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblici eletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali.

⁽¹⁾ Comma così sostituito dall'art. 2, L. 13 agosto 1979, n. 384.

⁽²⁾ Comma interpretato autenticamente dalla L. 9 maggio 1977, n. 210.

Art. 32 – (*Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive*)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

N.B.: Le disposizioni di questo articolo sono state sostituite dalle disposizioni contenute nella L. 27 dicembre 1985, n. 816, limitatamente «a quanto espressamente disciplinato» nella legge stessa (cfr. art. 28, L. n. 816/1985).

Titolo V – NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 – (*Collocamento*)

N.B.: Articolo abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. d), D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

Art. 34 – (*Richieste nominative di manodopera*)

N.B.: Articolo abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. d), D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

Titolo VI – DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 – (*Campo di applicazione*)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni [dell'art. 18 e] ⁽¹⁾ del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Parole soppresse dall'art. 6, L. 11 maggio 1990, n. 108.

⁽²⁾ La Corte costituzionale ha dichiarato:

a) l'illegittimità costituzionale parziale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge (sent. 3 aprile 1987, n. 96);

b) l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 – «Disciplina dei licenziamenti individuali» (sent. 31 gennaio 1991, n. 41);

c) l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della medesima legge (sent. 23 luglio 1991, n. 364).

Art. 36 – (*Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche*)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo

per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

N.B.: La Corte costituzionale, con sentenza 19 giugno 1998, n. 226, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Art. 37 – *(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)*

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 – *(Disposizioni penali)*

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 (*) a lire 3.000.000 (*) o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

(*) Importo così elevato a norma dell'art. 113, L. 24 novembre 1981, n. 689.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 39 – (*Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni*)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 – (*Abrogazione delle disposizioni contrastanti*)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 – (*Esenzioni fiscali*)

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626

(*Omissis*)

Art. 4 – (*Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto*)

1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro (1).

2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:

a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

3. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.

4. Il datore di lavoro:

a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;

b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;

c) nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.

5. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare:

a) designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

b) aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

e) prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

f) richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;

g) richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;

h) adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

l) si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

m) permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma 1, lettera e);

n) prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;

o) tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è redatto conformemente al modello approvato con decreto dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione consultiva permanente, di

cui all'art. 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e successive modifiche, ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza. Fino all'emanazione di tale decreto il registro è redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti;

p) consulta il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19, comma 1, lettere b), c) e d);

q) adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.

6. Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui al comma 1 ed elabora il documento di cui al comma 2 in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

7. La valutazione di cui al comma 1 e il documento di cui al comma 2 sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

8. Il datore di lavoro custodisce, presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

9. Per le piccole e medie aziende, con uno o più decreti da emanarsi entro il 31 marzo 1996 da parte dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, in relazione alla natura dei rischi e alle dimensioni dell'azienda, sono definite procedure standardizzate per gli adempimenti documentali di cui al presente articolo. Tali disposizioni non si applicano alle attività industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, alle centrali termoelettriche, agli impianti e laboratori nucleari, alle aziende estrattive ed altre attività minerarie, alle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, e alle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

10. Per le medesime aziende di cui al comma 9, primo periodo, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, possono essere altresì definiti:

a) i casi relativi a ipotesi di scarsa pericolosità, nei quali è possibile lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione in aziende ovvero unità produttive che impiegano un numero di addetti superiore a quello indicato nell'allegato I;

b) i casi in cui è possibile la riduzione a una sola volta all'anno della visita di cui all'art. 17, lettera h), degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, ferma restando l'obbligatorietà di visite ulteriori, allorché si modificano le situazioni di rischio.

11. Fatta eccezione per le aziende indicate nella nota (*) dell'allegato I, il datore di lavoro delle aziende familiari nonché delle aziende che occupano fino a dieci addetti non è soggetto agli obblighi di cui ai commi 2 e 3, ma è tenuto comunque ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. L'autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza. Sono in ogni caso soggette agli obblighi di cui ai commi 2 e 3 le aziende familiari nonché le aziende che occupano fino a dieci addetti, soggette a particolari fattori di rischio, individuate nell'ambito di specifici settori produttivi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, delle risorse agricole alimentari e forestali e dell'interno, per quanto di rispettiva competenza.

12. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

N.B.: Articolo così sostituito dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.

(*) Comma così sostituito dall'art. 21, comma 2, L. 1° marzo 2002, n. 39.

Decreto ministeriale 3 settembre 1997, n. 381 – *Regolamento recante norme per l'istituzione dell'albo delle società esercenti l'attività di fornitura di lavoro temporaneo*

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Vista la legge 24 giugno 1997, n. 196, recante: «Norme in materia di promozione dell'occupazione»;

Visto in particolare l'articolo 2, comma 1, della citata legge che prevede l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, dell'albo delle società che esercitano l'attività di fornitura di lavoro temporaneo;

Visto l'articolo 17, commi 3 e 4, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Udito il parere del Consiglio di Stato espresso nell'adunanza della sezione consultiva per gli atti normativi del 28 luglio 1997;

Vista la comunicazione al Presidente del consiglio dei ministri avvenuta con nota del 9 settembre 1997 ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Adotta

il seguente regolamento:

Art. 1 – 1. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituito l'albo delle società che esercitano l'attività di fornitura di lavoro temporaneo, ai sensi dell'articolo 2 della legge 24 giugno 1997, n. 196, affidato alla responsabilità del direttore generale per l'impiego.

Art. 2 – 1. L'albo è costituito da un registro in cui sono iscritte le società di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, per le quali sia stata accertata la sussistenza dei requisiti di cui ai commi 2 e 3.

2. Il registro consta di due parti, l'una generale e l'altra analitica. Nella prima parte del registro sono iscritte le società, con l'indicazione della denominazione sociale, che dovrà includere le parole «società di fornitura di lavoro temporaneo», la nazionalità italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea.

3. L'iscrizione è contrassegnata da un numero d'ordine ed è accompagnata dall'indicazione della data, delle pagine riservate nella parte analitica alla stessa società e del volume in cui è contenuta la documentazione richiesta dalla legge e dal presente regolamento. Alla fine della parte generale il registro è munito di una rubrica alfabetica contenente la denominazione della società, il numero della pagina in cui la stessa è iscritta ed il riferimento alla parte analitica del registro.

4. Nella seconda parte del registro, distintamente per ogni società, sono indicati la data dell'atto costitutivo, l'ufficio del registro delle imprese presso il quale la società è iscritta ed il relativo numero d'iscrizione o copia della ricevuta della richiesta d'iscrizione al medesimo ufficio, la denominazione, la durata, se determinata, l'ammontare del capitale versato quale risulta esistente dall'ultimo bilancio, l'istituto di credito presso il quale è stato versato il deposito cauzionale di cui all'articolo 2, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, la sede sociale e le sedi secondarie, il cognome ed il nome degli amministratori e dei dirigenti muniti di rappresentanza della società.

5. Per le società cooperative ammesse all'iscrizione all'albo, dovranno essere inoltre indicati gli estremi delle eventuali autorizzazioni governative previste dalle leggi speciali e, per le società cooperative di produzione e lavoro, la documentazione inerente i requisiti previsti dai commi 2 e 3 dell'articolo 2 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

6. Nella parte analitica del registro devono iscriversi anche le modificazioni dell'atto costitutivo e dello statuto, il trasferimento della sede e l'istituzione di sedi secondarie, la sostituzione degli amministratori con l'indicazione di quelli ai quali spetta la rappresentanza. Sono altresì iscritti gli atti con cui le società deliberano l'aumento del capitale, le fusioni, le trasformazioni, l'estinzione, lo scioglimento e la nomina dei liquidatori.

Art. 3 – 1. Il registro, prima di essere posto in uso, deve essere numerato e vidimato in ciascun foglio dal direttore generale per l'impiego.

2. Nell'ultima pagina del registro il direttore indica il numero dei fogli di cui è composto.

Art. 4 – 1. La divisione I della Direzione generale per l'impiego provvede alla tenuta del registro, all'acquisizione delle domande di iscrizione all'albo e alla documentazione prescritta, e rilascia, a richiesta, certificato di iscrizione all'albo.

Art. 5 – 1. Contestualmente alla richiesta di iscrizione all'albo, i soggetti abilitati debbono richiedere l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, ai sensi dell'articolo 2, comma 5, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 6 – 1. Il direttore generale per l'impiego autorizza l'iscrizione all'albo, con la data ed il numero di iscrizione in ordine di definizione delle istruttorie, che avvengono

di seguito sulla base della data di presentazione delle domande, fatta salva la necessità di ulteriori accertamenti e salvo esito negativo.

2. Il direttore generale per l'impiego sospende, dandone comunicazione motivata alla società, l'autorizzazione provvisoria o definitiva all'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo, per le società che risultino non avere ottemperato agli adempimenti previsti dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, dalle norme ordinarie sul collocamento e dalla regolamentazione attuativa emanata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

3. Ove la società non dimostri di essersi adeguata a quanto richiesto, il direttore generale per l'impiego dispone la cancellazione dall'albo e la revoca definitiva dell'autorizzazione di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 7 – 1. L'ufficio provvede a comunicare tempestivamente agli interessati, a mezzo telegrafico o con raccomandata, l'autorizzazione all'iscrizione all'albo o il provvedimento negativo e ne dispone, ove vengano meno i requisiti di legge, la cancellazione d'ufficio.

Decreto ministeriale 3 settembre 1997, n. 382 – Regolamento concernente le modalità di presentazione della domanda di autorizzazione provvisoria all'esercizio di attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

II MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Vista la legge 24 giugno 1997, n. 196, recante: «Norme in materia di promozione dell'occupazione»;

Visto in particolare l'articolo 2, comma 5, della citata legge, che prevede di stabilire, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, le modalità di presentazione della richiesta di autorizzazione provvisoria all'esercizio della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo;

Visto l'articolo 17, commi 3 e 4, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Udito il parere del Consiglio di Stato espresso nell'adunanza della sezione consultiva per gli atti normativi del 28 luglio 1997;

Vista la comunicazione al Presidente del consiglio dei ministri avvenuta con nota del 9 settembre 1997 ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Adotta
il seguente regolamento:

Art. 1 – 1. Le società in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2, commi 2 e 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, presentano al Ministero del lavoro e della previdenza sociale – Direzione generale per l'impiego – Div. I, anche a mezzo raccomandata, la domanda di autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo.

Art. 2 – 1. La domanda deve essere sottoscritta dal rappresentante legale e autenticata da una delle autorità indicate nell'articolo 20 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, e deve contenere la dichiarazione che la società eserciterà la predetta attività nel rispetto

delle modalità di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché della successiva regolamentazione emanata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 3 – 1. La domanda deve essere corredata dalla seguente documentazione:

1) separata richiesta di iscrizione all'apposito albo munita di sottoscrizione autentica secondo quanto previsto all'articolo 2 che precede, che dovrà essere presentata contestualmente;

2) atto costitutivo e statuto della società, che dovrà necessariamente essere costituita con una delle forme previste dall'articolo 2 della legge 24 giugno 1997, n. 196;

3) certificato di iscrizione al registro delle imprese di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 dicembre 1995, n. 581, rilasciato in data non anteriore a tre mesi;

4) documentazione attestante il versamento del deposito cauzionale di cui all'articolo 2, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196;

5) certificato di nascita e certificato generale, rilasciato dal casellario giudiziale, degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti muniti di rappresentanza;

6) le società cooperative dovranno inoltre indicare gli estremi delle eventuali autorizzazioni governative previste dalle leggi speciali e, per le società cooperative di produzione e lavoro, la dichiarazione che sono in possesso dei requisiti previsti dal comma 3 dell'articolo 2 della legge 24 giugno 1997, n. 196;

7) un programma articolato dal quale si evinca che la società dispone di un'organizzazione tecnico-professionale idonea allo svolgimento dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo, secondo le indicazioni della legge 24 giugno 1997, n. 196, indicando le unità organizzative, dislocate territorialmente, nonché l'organico.

2. Eventuali modifiche inerenti la documentazione prescritta dovranno essere presentate all'ufficio, con le medesime modalità entro trenta giorni.

Art. 4 – 1. Il direttore generale per l'impiego, entro il termine di sessanta giorni dalla richiesta della domanda di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, rilascia, acquisito il parere della commissione centrale per l'impiego e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui all'articolo 2, commi 2 e 3, della medesima legge, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, provvedendo contestualmente all'iscrizione all'albo di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

2. Le società autorizzate all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, sono soggette agli obblighi di comunicazione di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 9-bis della legge 28 novembre 1996, n. 608.

Art. 5 – 1. Al termine dei due anni decorrenti dalla data di concessione dell'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo, la società potrà richiedere al direttore generale per l'impiego l'autorizzazione definitiva, fornendo idonea documentazione circa il rispetto degli adempimenti di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196 e successiva regolamentazione emanata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 6 – 1. Il presente regolamento entrerà in vigore contestualmente al regolamento disciplinante l'istituzione dell'albo cui sono iscritti i soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo e la relativa procedura.

