

IPOTESI DI ACCORDO DEL 10 SETTEMBRE 2013
PER IL RINNOVO DEL CCNL DEI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

PREMESSA

Il presente accordo per il rinnovo contrattuale del CCNL del 24 luglio 2008 vigente, per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, mira a:

- rafforzare le relazioni sindacali come base imprescindibile della crescita del settore rafforzando le articolazioni territoriali;
- consolidare, rafforzare e innovare la bilateralità nelle sue articolazioni;
- creare un sistema welfare sempre più inclusivo;
- superare incertezze normative e rafforzare i diritti e tutele dei lavoratori;
- favorire un sistema competitivo in cui la flessibilità contrattata garantisca sicurezza e tutele.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

1. DIRITTI SINDACALI

Rappresentanza sindacale territoriale

1.1 La Rappresentanza Nazionale di Agenzia viene trasformata in Rappresentanza Regionale di Agenzia. Si prevede, in merito, un Delegato Regionale di Agenzia (DRA) per le sole organizzazioni sindacali stipulanti la presente intesa.

1.2 Per il sostegno al sistema di rappresentanza sindacale unitaria viene messo a disposizione un monte ore annuo pari ad un'ora, del valore di 10 euro, per ogni 1.500 ore lavorate.

I Rappresentanti Sindacali in Azienda possono fruire, per l'esercizio del loro mandato, di un monte ore di permessi retribuiti pari a un massimo di 10 ore mensili e le ore di permesso maturate e non godute sono cumulabili solo nell'ambito della medesima missione, comprensiva delle eventuali proroghe.

Per i Dirigenti Sindacali e Delegati Regionali ciascuna Agenzia di Somministrazione garantisce un monte complessivo di 100 ore di permessi su base annua per ciascuna organizzazione sindacale stipulante la presente intesa. In caso di sopravvenuta incapienza, sarà consentito l'utilizzo del monte ore RSA qualora disponibile.

1.3 Il Delegato Regionale di Agenzia gestisce, in raccordo con le OOSS territoriali, le problematiche di lavoro dell'Agenzia sul territorio ed è titolare di diritti di informazione sull'andamento economico ed occupazionale della stessa.

Rappresentanza sindacale in azienda

1.4 Sono costituite le Rappresentanze Sindacali in Azienda (RSA) ogni 15 lavoratori contemporaneamente impegnati in missioni di almeno 2 mesi. In caso di rinnovo della missione presso lo stesso utilizzatore entro un mese si prevede l'ultravigenza delle Rappresentanze Sindacali in Azienda anche se con numero di lavoratori impegnati inferiore a 15.

Le Parti si danno atto di rivedere congiuntamente le procedure previste per l'elezione dei delegati.

Assemblee

1.5 Le assemblee possono essere convocate dalle RSA o dalle OOSS territoriali, per iscritto anche via mail alle Agenzie, con preavviso di 3 giorni lavorativi.

Deleghe Sindacali

1.6 Le Deleghe Sindacali, attivabili esclusivamente nei confronti delle OO.SS. stipulanti la presente intesa, devono essere obbligatoriamente inviate alle stesse ogni 15 giorni di calendario, complete di tutti i dati, presso le sedi indicate dalle organizzazioni stesse. Le deleghe devono essere complete di tutti i dati così come riportato nel modello allegato.

Le Parti si impegnano comunque a rendere immediatamente operativo il sistema informatico di gestione delle deleghe.

2. DIRITTI D'INFORMAZIONE

Comunicazioni

2.1 L'obbligo di informazione da parte dell'Agenzia sulla stipula di contratti di somministrazione è previsto per forniture di consistenza numerica pari o superiore a 15 lavoratori presso lo stesso utilizzatore. Le Parti concordano che tali informazioni sono disponibili alle strutture nazionali e alle strutture territoriali per quanto di competenza. Le Parti concordano altresì che, in caso di missioni inferiori ai 5 giorni, tali informazioni siano rese disponibili almeno entro 24 ore dal termine della missione stessa. Tali informazioni contengono: numero dei lavoratori in missione, azienda utilizzatrice, ccnl applicato, luogo di lavoro, data inizio e fine missione.

2.2 Le comunicazioni sono indirizzate ad un sistema informatico unificato realizzato dalla bilateralità. A tale scopo viene predisposto uno specifico modulo contenente le previste informazioni. Nelle more dell'attivazione del sistema le comunicazioni vanno obbligatoriamente inviate, complete di tutti i dati, presso le sedi indicate dalle organizzazioni sindacali stipulanti la presente intesa.

3. RELAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

Relazioni sindacali

3.1 La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in funzione e secondo quanto previsto dalla legge, può essere effettuata nelle sedi sindacali delle OOSS stipulanti il rinnovo contrattuale.

3.2 Sono previsti incontri semestrali con ogni singola Agenzia presente sul territorio provinciale al fine di analizzare l'andamento occupazionale e di mercato nel territorio.

Commissioni Sindacali Territoriali (CST)

3.3 Alle CST sono attribuite tutte le funzioni previste dal presente rinnovo e in particolare:

- la titolarità degli accordi sul 23bis di pertinenza territoriale nonché il monitoraggio sugli esiti occupazionali derivanti dall'attività di riqualificazione professionale;
- il monitoraggio sull'apprendistato secondo quanto previsto sull'istituto dal presente rinnovo;
- la conciliazione, su richiesta delle parti, per vertenze individuali irrisolte a livello di Agenzia;
- il confronto sui diritti di informazione attualmente previsti dall'art.1 del ccnl 24 luglio 2008;
- la titolarità sulla definizione delle Politiche Attive del Lavoro attivabili in ambito regionale e su quelle derivanti da accordi istituzionali che prevedono l'utilizzo di risorse Forma.Temp;
- il monitoraggio e gli accordi sulle azioni di sistema;
- il monitoraggio sui contratti di somministrazione con Monte Ore Garantito dopo 18 mesi dall'avvio della sperimentazione;

- il monitoraggio sugli accordi di produttività stipulati in conformità con l'Accordo Interconfederale;
- la titolarità sugli ambiti di intervento della formazione continua

4. DIRITTI INDIVIDUALI

4.1 I lavoratori devono essere compiutamente informati, al momento della prima assunzione, sui diritti individuali, sui principali istituti contrattuali e sulle prestazioni Ebitemp, sulla base della modulistica predisposta dalle parti ed allegata al CCNL.

4.2 Ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza contrattualmente previsto alle lavoratrici, all'atto di assunzione, viene consegnato copia del modello unico allegato al CCNL.

4.3 Per i soggetti con disabilità, destinatari delle previsioni contenute nell'articolo 3, comma 3 della Legge 104/92, i permessi per cura sono esclusi dal computo dei periodi di malattia.

4.4 I lavoratori in somministrazione hanno diritto al godimento del congedo matrimoniale secondo quanto stabilito dalle norme di legge e di contratto.

5. CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Trasformazione a tempo indeterminato

5.1 L'attuale sistema obbligatorio di trasformazione a tempo indeterminato, previsto dall'articolo 43 del CCNL 24 luglio 2008, viene sostituito con un sistema incentivante.

5.2 A fronte di un contratto di somministrazione a tempo determinato viene riconosciuto un incentivo di 750 euro alla Agenzia che assume il lavoratore a tempo indeterminato, indipendentemente si tratti di assunzione ab initio o trasformazione. Tale incentivo viene erogato trascorsi 12 mesi dall'assunzione e successivamente riconosciuto ogni 12 mesi fino ad un massimo di 36 mesi dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

5.3 Le risorse sono rese disponibili dalla bilateralità fino a copertura di un massimo di 1000 nuove assunzioni a tempo indeterminato ogni anno solare.

5.4 In via transitoria le previsioni di cui all'articolo 43 del ccnl 24 luglio 2008, si applicano ai lavoratori in somministrazione che abbiano maturato 24 mesi continuativi o 30 cumulativi alla data del 30 settembre 2012.

5.5 E' vietato il licenziamento per i 12 mesi successivi all'assunzione a tempo indeterminato, comprensivi della prevista procedura per mancanza di occasioni di lavoro e fatte salve le ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, solo per i lavoratori per i quali sia stato percepito l'incentivo normativo.

5.6 Nelle ipotesi di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) è fatto obbligo di stipula del solo contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione delle ipotesi di sostituzione.

5.7 Nei periodi di disponibilità il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro contrattualmente previsto ed è tenuto ad iniziare l'attività lavorativa trascorse 24 ore successive alla chiamata.

5.8 Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato in disponibilità valgono le seguenti norme disciplinari, secondo le procedure previste dal CCNL, nelle le ipotesi di:

- rifiuto non giustificato del colloquio che risulti da comunicazioni tracciabili: passibile di ammonizione scritta
- rifiuto non giustificato del percorso formativo anche per irreperibilità: passibile di sospensione della indennità fino di un massimo di 3 giorni nel caso di prima comunicazione e risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità;
- rifiuto non giustificato della proposta lavorativa congrua ai sensi del ccnl anche per irreperibilità: passibile di sospensione della indennità fin di un massimo di 5 giorni nel caso

di prima comunicazione e risoluzione del rapporto in caso di reiterazione del rifiuto non giustificato o irreperibilità;

5.9 L'indennità di disponibilità viene erogata direttamente dall'Agenzia con un importo di 750 euro mensili al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr.

L'indennità è divisibile in quote orarie ed è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa, anche presso l'ApL, di durata inferiore al mese. In tale ipotesi l'indennità deve essere corrisposta in ratei per ogni giornata di disponibilità comprese le festività.

In caso di assunzione part-time, l'indennità di disponibilità deve essere riparametrata in funzione dell'orario ridotto previsto nel contratto al momento dell'assunzione e comunque non può essere inferiore a 375 euro (ovvero al 50% dell'indennità di disponibilità piena). Al lavoratore deve essere esplicitato con chiarezza il periodo di disponibilità part time.

Qualora il lavoratore abbia svolto una missione con orario superiore a quello risultante dal part-time contrattualmente previsto al momento della prima assunzione, l'indennità di disponibilità deve essere riparametrata in funzione del nuovo orario di lavoro svolto.

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

Procedura in mancanza di occasioni di lavoro

5.11 La richiesta di attivazione della procedura in caso di mancanza di occasioni di lavoro viene attivata dall'Agenzia mediante unica comunicazione a Formatemp effettuata su apposita modulistica predisposta dalle Parti.

5.12 La data di inizio della procedura è quella del 30mo giorno successivo alla data di comunicazione a Formatemp di messa in disponibilità.

5.13 Formatemp comunica alle CST competenti per territorio e alle OO.SS. e datoriali nazionali, contestualmente alla richiesta, tutte le informazioni ricevute e la data di attivazione della procedura: i componenti delle stesse potranno richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti direttamente al referente di Agenzia.

5.14 Le CST entro 3 mesi dalla data di comunicazione a Formatemp di messa in disponibilità, previa comunicazione da parte dell'agenzia al lavoratore dell'attivazione della procedura, devono incontrarsi per definire un accordo anche sui contenuti del percorso di riqualificazione, inizialmente predisposto dalla ApL sulla base di una prima valutazione sentita anche il lavoratore. In caso di richiesta per lavoratori in missione presso un unico utilizzatore su più regioni, il previsto accordo è demandato al livello nazionale.

5.15 La mancata attuazione da parte dell'Agenzia degli interventi formativi di riqualificazione previsti nell'accordo sindacale, verificata da Formatemp, determina la restituzione entro 30 giorni di quanto percepito a titolo di rimborso previa comunicazione da parte di Forma.Temp alle CST. In caso di mancata restituzione Formatemp provvederà al trasferimento di risorse di pari importo dal conto Agenzia al Fondo di solidarietà ex Ebiref.

5.16 La durata della procedura è di 6 mesi, o 7 in caso di lavoratore ultracinquantenne, a partire dal 30mo giorno successivo dalla comunicazione a Formatemp da parte dell'Agenzia.

5.17 Al lavoratore coinvolto nella procedura per mancanza di occasioni di lavoro, viene corrisposta una retribuzione di 850 euro mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensiva del Tfr, totalmente a carico della bilateralità.

5.18 In caso di mancato accordo a seguito del confronto sindacale in CST la retribuzione erogata è posta al 70% a carico della bilateralità e per il restante 30% a carico diretto dell'Agenzia.

5.19 Nei confronti dell'agenzia che risultasse non aver adempiuto all'obbligo contrattuale di applicazione dall'articolo 23 bis si procederà al trasferimento dal conto azienda al fondo solidale di garanzia un importo pari alle indennità di disponibilità contrattualmente dovute maggiorato di una mensilità come già previsto nell'accordo del 20 aprile 2011;

5.20 Nel caso in cui l'Agenzia ricollochi temporaneamente il lavoratore durante la procedura, la stessa si sospende e ne dovrà esser data tempestiva comunicazione a Formatemp e alla CST competente per territorio. Il periodo residuo potrà essere successivamente utilizzato qualora il lavoratore torni in disponibilità nell'arco di un anno. Qualora il lavoratore venga ricollocato in missioni superiori ai 12 mesi viene prevista una integrazione alla disponibilità residua fino ad un massimo di tre mesi nel caso in cui il residuo sia inferiore..

Qualora poi il lavoratore torni in disponibilità trascorsi 24 mesi si rende necessario richiedere l'attivazione di una nuova procedura per mancanza di occasioni di lavoro.

5.21 Prima del termine previsto dalla procedura, permanendo lo stato di inoccupabilità, l'Agenzia è tenuta a comunicare il preavviso al lavoratore secondo le tempistiche attualmente previste dal CCNL.

6. TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

6.1 Si conferma come sistema di calcolo generale obbligatorio il principio della paga oraria con il metodo del "divisore unico", come individuato dal CCNL del 24 luglio 2008.

Tale principio vale per tutti i lavoratori sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Definizione del divisore orario mensile di turnisti addetti a ciclo continuo

6.2 Alcune problematiche si sono riscontrate nel caso di orari di lavoro svolti su turnazioni, in particolare a ciclo continuo o per turnazioni con ciclicità non settimanale dove non è possibile individuare sempre con esattezza l'orario settimanale aziendale "escludendo i regimi di orario multi periodale" base per l'individuazione del divisore unico.

Qualora la missione del lavoratore preveda lo svolgimento dell'attività su turnazioni a ciclo continuo o per turnazioni con ciclicità non settimanale dove non è possibile individuare sempre con esattezza l'orario settimanale aziendale, escludendo i regimi di orario multiperiodale, per le quali l'orario settimanale aziendale è variabile per effetto dell'assorbimento completo o parziale di permessi retribuiti previsti dal CCNL dell'impresa utilizzatrice o da accordi integrativi di secondo livello, la determinazione del divisore orario mensile avverrà facendo riferimento all'orario settimanale convenzionale di 40 ore.

Le ore settimanali utili al raggiungimento dell'orario convenzionale saranno costituite dalle ore ordinarie, dalle assenze retribuite, dalle festività e dall'aggiunta di eventuali ulteriori permessi retribuiti. Per la maturazione di ROL/Ex festività non assorbiti si rimanda a quanto disposto nel comma 4 dell'art.26.

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

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

Retribuzione Mensilizzata

6.3 Al fine di garantire adeguata trasparenza ed equiparazione con i dipendenti degli utilizzatori, alle ApL è consentito poter applicare, in alternativa al sistema della paga oraria con divisore unico, il metodo della retribuzione mensilizzata (ovvero la modalità di calcolo applicato dall'utilizzatore).

Tale modalità potrà quindi essere utilizzata al fine di rendere omogenee le buste paga dei somministrati con quelle dell'utilizzatore.

Una volta effettuata, tale scelta di metodo di calcolo diventa definitiva e non opzionabile volta per volta per ogni singolo utilizzatore.

Le Agenzie che scelgono questo criterio devono comunicarlo alla Commissione Paritetica Nazionale o, nelle forme e nelle modalità indicate dalle Parti Sociali, alle CST.

La retribuzione dei lavoratori viene quindi determinata in misura fissa mensile sulla base delle tabelle retributive dei diversi CCNL degli utilizzatori integrate da accordi collettivi territoriali, aziendali o individuali.

Il criterio generale di calcolo prevede l'utilizzo del divisore giornaliero dell'utilizzatore 26.

Nel caso di frazione di mese, la retribuzione di una giornata di lavoro dovrà essere moltiplicata per il coefficiente 1,2 in caso di settimana lavorativa su 5 giorni e, invece, per il coefficiente pari a 1 nel caso di settimana lavorativa distribuita su 6 giorni. Si precisa che nel caso di frazioni di mese andranno pagate le giornate effettivamente lavorate e contrattualmente dovute (es. due settimane lavorate, pari ad 80 ore, andranno retribuite come 12 giornate, utilizzando il divisore 26, e non detraendo dal coefficiente mensile dell'utilizzatore le ore non lavorate).

I divisori contrattuali previsti dai CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati, ai fini della parità di trattamento, per la sola determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione mensile (es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative, nonché in caso di trattenute di quote orarie.

Per quanto riguarda la maturazione e la liquidazione dei ratei per ferie, permessi, riduzione d'orario e per le mensilità aggiuntive, nonché per la maturazione e liquidazione del premio di produzione e risultato verrà applicato quanto previsto dal contratto delle Agenzie (come attualmente previsto ai punti 6, 7 e 8 dell'art. 26), in quanto ritenuta condizione globalmente più favorevole per i lavoratori.

Quando il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore prevede per alcune categorie di lavoratori la paga oraria (es. edilizia operai, operai agricoli, colf e badanti,...) e questo è il criterio comunque utilizzato dall'utilizzatore per retribuire i propri dipendenti diretti, le paghe dei lavoratori in somministrazione dovranno comunque essere elaborate in forma oraria con il criterio del divisore unico.

Quanto sopra, in analogia con quanto previsto per la paga oraria con il metodo del divisore unico, vale sia per i lavoratori a tempo determinato che a tempo indeterminato, così come per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Le Parti, relativamente al sistema di calcolo della retribuzione dei lavoratori in somministrazione, convengono che entro 6 mesi dall'entrata in vigore del nuovo sistema di calcolo verrà effettuata una valutazione sulle risultanze derivanti dalla variazione del sistema.

Costo del lavoro e scheda rilevazione dati

6.4 Una completa raccolta dei dati retributivi presso l'utilizzatore, da parte delle Agenzie per il Lavoro, permette il rispetto del principio di parità di trattamento e rappresenta una buona pratica per evitare comportamenti elusivi e dumping all'interno del settore.

Per una corretta elaborazione delle buste paga devono esser rilevati dalle ApL l'esatto orario di lavoro svolto, gli eventuali turni e la loro distribuzione, con previsione di maggiorazioni, indennità e riposi, scatti di anzianità, la maturazione dei ratei per ferie, permessi e rol, soprattutto se diversi da quanto previsto dai contratti collettivi nazionali.

Oltre agli elementi fissi della retribuzione, devono esser richiesti agli utilizzatori - come da norma - tutti quegli elementi previsti dalla contrattazione di secondo livello (territoriale e aziendale) come eventuali terzi elementi, premi presenza, superminimi collettivi, premi di produzione e/o risultato, indennità varie.

6.5 In ogni caso, gli strumenti di raccolta dati delle Agenzie dovranno prevedere almeno la presenza di campi di compilazione per la raccolta dei seguenti elementi minimi obbligatori: CCNL applicato, mensilità aggiuntive, integrativo aziendale, orario di lavoro settimanale, presenza di turnazione e tipologia di turno, ore ferie, rol ed ex-festività annuali, retribuzione delle pause, elementi diretti della retribuzione (paga base, contingenza, edr, terzo elemento, premio di produzione, superminimo collettivo, scatti di anzianità) e loro incidenza sugli elementi differiti,

premi presenza, indennità varie, premi di risultato, maggiorazioni per ore straordinarie e per turno.

Il contratto individuale di lavoro deve obbligatoriamente essere compilato sulla base di tali elementi rilevati dall'Agenzia nonché riportare la modalità di calcolo della retribuzione definita e comunicata (paga oraria o mensilizzata).

TFR

6.6 Si conviene che il pagamento del TFR avvenga in coincidenza con il pagamento dell'ultima busta paga con la rivalutazione basata sull'ultimo coefficiente disponibile.

Scatti di anzianità

6.7 Per tutti i lavoratori gli scatti di anzianità sono erogati in conformità al raggiungimento dei periodi di maturazione previsti dal ccnl dell'utilizzatore anche nei casi di missioni rinnovate nell'arco di 15 giorni. Il periodo previsto per la maturazione degli scatti di anzianità è riportato sul contratto di assunzione del lavoratore.

Premi agganciati al risultato

6.8 In costanza di missioni i premi di produzione sono erogati con tempi e modalità previsti dagli accordi aziendali dell'utilizzatore. Al di fuori della missione, qualora determinati e dovuti, gli stessi sono corrisposti con riferimento ai premi già erogati dell'utilizzatore.

6.9 Le Agenzie potranno sottoscrivere con le OO.SS. stipulanti la presente intesa accordi di produttività in conformità all'Accordo Interconfederale del 24 aprile 2013.

Festività

6.10 Con riferimento al periodo di festività natalizia, qualora una missione di durata di almeno due mesi si concluda nell'arco dei 2 giorni antecedenti il 25 dicembre e venisse rinnovata entro i 14 giorni di calendario successivi alla cessazione della missione, al lavoratore in somministrazione, a titolo di miglior favore, vengono retribuite al 100% le festività del 1 e 6 gennaio. Qualora tale missione venisse rinnovata e cessata entro il mese di dicembre, al lavoratore in somministrazione, a titolo di miglior favore, vengono retribuite al 50% le festività del 25 e 26 dicembre. In tal caso la eventuale retribuzione di cui al comma precedente, relativa alle festività del 1 e 6 gennaio, si riduce al 50%.

Ferie

6.11 Il lavoratore può usufruire delle ferie maturate per le missioni pari o superiori a 3 mesi e, comunque, di almeno un giorno per le missioni entro i 3 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'utilizzatore.

Clausola sociale

6.12 Nel caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, l'Agenzia è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso. La durata dei contratti di lavoro sarà pari a quella definita contrattualmente con l'ente appaltante. Tale previsione si estende ai settori privati qualora disciplinati dal CCNL dell'utilizzatore.

L'Agenzia informa le OO.SS. nazionali o territoriali stipulanti la presente intesa rispetto alla applicazione della clausola sociale.

Cassa integrazione in deroga

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue ink.]

6.13 Nelle ipotesi di accesso alla Cassa Integrazione in deroga, l'Agenzia è tenuta ad un'integrazione fino al 100% della retribuzione qualora ciò sia previsto per i dipendenti dell'utilizzatore. L'accordo sindacale è attivabile solo in presenza dell'accordo dell'utilizzatore. Tale accordo deve essere definito dalla Parti stipulanti la presente intesa in concomitanza dell'accordo stipulato dall'utilizzatore e, in ogni caso, prima della sospensione dell'attività dei lavoratori somministrati.

Periodo di Prova

6.14 In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato il periodo di prova non deve essere apposto.

6.15

Il periodo di prova viene elevato a 30 giorni di calendario nel caso di missioni che prevedano un contratto di assunzione pari o superiore a 12 mesi.

7. BILATERALITA'

Contributo contrattuale per la bilateralità

7.1 Per far fronte alle esigenze di sostegno delle prestazioni Ebitemp che ad oggi, nonostante gli interventi di revisione e contenimento della spesa, assorbono comunque tutte le attuali risorse e al fine di sostenere le attività formative che dal 1 gennaio 2014 avranno una decurtazione rilevante dei fondi disponibili, le risorse economiche siano costituite dal versamento, da parte di tutte le Agenzie, del contributo pari a 1,6% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori in somministrazione assunti a tempo determinato, salvo diverso intervento normativo.

Tali risorse, in costanza di vigenza contrattuale, vengono così ripartite:

- 0,27% per prestazioni con esclusione del sostegno al reddito;
- 0,05% per incentivazione alle assunzioni come definito dalle parti;
- 0,20% per sostegno al reddito e eventuale costituzione del Fondo di Solidarietà;
- 1,08% per formazione professionale in gestione Formatemp con versamenti a saldo dei corsi effettuati, secondo le procedure in essere nel Vademecum Forma.Temp.

Tale ipotesi è applicata per far fronte alla riduzione al 2,6% della contribuzione a Formatemp.

Nel caso di diversa disposizione, come ad esempio il mantenimento dell'attuale contributo al 4% mediante provvedimento normativo, la contribuzione complessiva rimane invariata al 4,2% ma, in ogni caso, con rimodulazione delle voci di accantonamento come condiviso nel presente accordo.

7.2 Alle risorse accantonate per il sostegno al reddito e Fondo di solidarietà si aggiungono sia quelle recuperate dalla chiusura delle misure previste dall'Accordo del 13 maggio 2009 che risorse di pari entità derivanti dal Fondo formazione continua.

7.3 Il contributo contrattuale per la bilateralità, riferito alle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato, è incrementato di una quota percentuale pari a 0,10% determinando, nel complesso, una contribuzione alla bilateralità pari a 0,30% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato.

7.4 Al fine di consentire il monitoraggio e le statistiche di settore, Le Agenzie provvederanno mensilmente ad inviare ad Ebitemp le seguenti informazioni:

numero dei lavoratori avviati suddivisi per provincia, ccnl, inquadramento, settore (Ateco), durata, orario di lavoro, proroghe e quant'altro utile ai fini di una corretta rilevazione statistica di settore.

Tali informazioni saranno trasmesse per via telematica e gestite dalla Commissione Osservatorio.

I dati, raccolti in forma aggregata, vengono utilizzati esclusivamente a fini statistici.

Le Parti, al fine di garantire il monitoraggio degli istituti contrattuali (apprendistato, procedura per mancanza di occasioni di lavoro, cassa in deroga e MOG), si impegnano a definire, entro la stesura contrattuale, le modalità di raccolta delle relative informazioni inerenti gli istituti stessi.

7.5 Le pratiche di accesso alle prestazioni bilaterali devono avvenire esclusivamente tramite sia gli sportelli sindacali accreditati delle organizzazioni stipulanti il presente accordo che dalle filiali accreditate di Agenzia. Tali attività di sportello verranno rendicontate all'Ente secondo le modalità definite successivamente dalle Parti stesse.

Resta salva la facoltà del lavoratore di avanzare richiesta direttamente all'Ente.

8. PRESTAZIONI

Maternità: l'indennità una tantum viene elevata a 2.250 euro

Asilo nido: 100 euro mensili

Infortuni: l'indennità temporanea viene riparametrata proporzionalmente all'orario di lavoro part time assicurando comunque, in caso di part time inferiore al 50%, una prestazione pari alla metà di quanto riconosciuto in caso di full time.

Accesso al credito: obbligatorietà del RID per la restituzione

Tutela sanitaria: vale quanto previsto nella revisione apportata dall'Ente nel 2012

Sostegno al reddito: le parti si impegnano alla revisione della misura di sostegno al reddito, sulla base di verifiche di sostenibilità, finalizzata all'ampliamento della platea ai non percettori ed alla rimodulazione per i percettori di prestazioni pubbliche.

9. AZIONI DI SISTEMA

Premialità (24% del plafond disponibile)

9.1 In caso di rispondenza tra placement annuo del 35% e la formazione effettuata, viene definita una premialità economica per l'Agenzia nella misura massima di euro 1.000 per lavoratore che viene avviato con un contratto di somministrazione di almeno un mese e con mansione coerente a quella oggetto dell'attività formativa.

La valutazione sulla rispondenza dei progetti di formazione professionale viene effettuata da Formatemp annualmente, analizzando le informazioni per singola Apl.

Tale premialità prevede l'erogazione di una somma pari a 1/3 della retribuzione complessiva percepita dal lavoratore per tutta la missione, fino ad un massimo di 1.000 euro.

Qualora le richieste pervenute, valutate a fine anno, siano superiori al plafond annuale disponibile l'importo massimo viene riproporzionato per consentire a tutti coloro che hanno presentato la richiesta di percepire comunque la premialità anche se in misura inferiore a quella inizialmente prevista.

Azioni di politica attiva del lavoro (64% del plafond disponibile)

9.2 Le azioni di sistema, condivise con le OO.SS stipulanti la presente intesa, sono finalizzate ad incrementare l'occupabilità dei giovani privi di lavoro con età compresa tra i 29 e 35 anni esclusi dai sistemi di incentivo alle assunzioni.

Sulla base di specifiche esigenze individuate nell'ambito delle CST possono essere definite, con accordo delle Parti, azioni rivolte prioritariamente a:

- giovani con età inferiore a 29 anni privi di agevolazioni;
- lavoratori "ex somministrati" con almeno 4 mesi di missione negli ultimi 24 mesi;
- lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendale, territoriale o settoriale per i quali è possibile intervenire anche con azioni formative di riqualificazione che prevedono indennità di frequenza così come già condiviso dalle Parti;

Le azioni di politica attiva al lavoro consistono nelle attività di:

- orientamento e bilancio delle competenze nonché accompagnamento al lavoro e placement.

Le Parti si impegnano a definire i parametri qualitativi ed economici in fase di stesura contrattuale.

Per tali attività Forma.Temp stabilisce le modalità di presentazione e rendicontazione dei progetti, che dovranno rispondere a requisiti oggettivi con certificazione dell'attività eseguita e dell'eventuale placement, attingendo ai fondi definiti dalle Parti, con un rimborso di 3.000 euro per ogni lavoratore ovvero 2.000 euro nel caso di mancato placement.

Le Agenzie forniranno l'elenco degli operatori qualificati a svolgere azioni di politica attiva del lavoro in possesso dei seguenti requisiti: esperienza almeno biennale come orientatori del mercato del lavoro o esperienze analoghe presso ApL o soggetti accreditati. Formatemp, sulla base dei gli elenchi forniti dalle Agenzie, costituirà apposito albo.

Rafforzamento del sistema della Somministrazione (12% del plafond disponibile)

9.3 Si prevede il sostegno a progetti finalizzati a incrementare le competenze degli operatori che collaborano nella bilateralità di settore.

Sono previste le seguenti attività (con percentuale delle risorse a copertura dei 3 anni):

- formazione formatori e formazione per i quadri sindacali (30%)
- formazione dei quadri sindacali delle ApL e associativi (18%)
- orientamento nel sistema di istruzione scolastica (17% ovvero 0,85% per ogni CST)
- spese ordinarie Osservatorio Centro Studi (35%)

9.4 Le azioni di sistema così come definite sono finanziate con un plafond complessivo pari al:

- 100% dei residui disponibili su Fondo Formazione TD ApL scaduti dopo 18 mesi;
- 100% Fondo Azioni di sistema TD;

Il plafond per le azioni di sistema viene ripartito come segue:

- per la Premialità il 24% del plafond disponibile
- per le Azioni di politica attiva del lavoro il 64% del plafond disponibile
- per il Rafforzamento del sistema Somministrazione il 12% del plafond disponibile

9.5 Le azioni di sistema per i lavoratori assunti a TI, in disponibilità o coinvolti nelle procedure per mancanza di occasioni di lavoro, sono finanziate con un plafond complessivo pari al:

- 100% Fondo Politiche attive TI;
- 50% Fondo Sostegno al Reddito APL in crisi TI.

9.6

Formatemp approverà i singoli progetti sulla base della conformità dei criteri stabiliti.

Le Parti si impegnano a definire in fase di stesura contrattuale i criteri di assegnazione dei progetti presentati nelle azioni di sistema, sulla base dei fondi destinati, salvaguardando la proporzionalità di presenza delle Apl nei rispettivi ambiti di somministrazione (TD e a TI) e il tetto massimo di utilizzo.

10. MODALITA' DI FINANZIAMENTO DEI FONDI

A far data dal 1 gennaio 2014:

- il Fondo Formazione APL TD non disponibili oltre 18 mesi viene destinato automaticamente al Fondo Azioni di Sistema TD;
- la quota del 2% di accantonamento al Fondo Azioni di Sistema TD viene ridotta all'1% del gettito contributivo: il restante 1% viene destinato al Fondo Formazione APL TD;

- la quota del 3,8% di accantonamento al Fondo Formazione Continua TD viene ridotta all'1,8% del gettito contributivo: il restante 2% viene destinato al Fondo Formazione APL TD;
- qualora il Fondo Formazione Continua TD, entro il 31 gennaio 2015, non abbia raggiunto gli obiettivi di spesa riferiti al catalogo allora anche l'accantonamento, pari all'1,8% del gettito contributivo, viene destinato ad altre attività formative in accordo con le Parti.

L'utilizzo del Fondo misure previdenziali TD verrà definito entro il 31 gennaio 2014 sulla base delle scelte operate dalle Parti in merito alla previdenza complementare.

Il fondo comune per le azioni di comunicazione Ebitemp viene ridotto del 50% e rimesso in disponibilità nella quota di pertinenza propria Parti Sociali. Il restante 50% viene destinato a copertura delle spese straordinarie derivanti dalla realizzazione del sistema informativo unificato e dalla stampa dei contratti.

11. FORMAZIONE

Formazione Continua

11.1 Per i lavoratori a tempo indeterminato o in apprendistato è ammessa per l'acquisizione di brevetti professionali, ovvero ad inizio del rapporto di lavoro con pagamento della indennità di disponibilità sino ad un massimo di 40 ore a carico del Fondo PAL TI solo in caso del superamento del periodo di prova.

11.2 Per i lavoratori a TD viene attivato un catalogo nazionale voucher alimentato da proposte degli enti accreditati e dalle CST, opportunamente vagliate nell'ambito di macroaree precedentemente individuate.

La presentazione del voucher è vincolata all'attestazione di almeno una Organizzazione Sindacale sulla base di una regolamentazione tra le Parti.

11.3 Al fine di avviare sperimentalmente una modalità di utilizzo della formazione continua non riferita al catalogo, viene destinato il 25% del saldo del fondo formazione continua TD, al 31 dicembre 2013, per attività di formazione continua gestite esclusivamente dalle APL e destinate ai soggetti definiti dal vademecum Forma.Temp.

Formazione Di Base

11.4 Le risorse afferenti a questa tipologia vengono utilizzate per almeno il 50% per il modulo generale sicurezza sul lavoro in conformità all'Accordo Quadro Stato Regioni e il restante, secondo i criteri di seguito riportati, per corsi di informatica, lingue straniere di base nonché corsi di ricerca attiva del lavoro.

CRITERI GENERALI

- Numero persone in aula massimo 20
- Possibilità per l'allievo di svolgere al massimo due corsi base nell'anno
- Docenti esperienza almeno 1 anno
- Predisposizione e distribuzione dispense didattiche
- Durata massima aumentata fino a 120 ore (da 80) per raggiungere in modo più efficace il risultato d'apprendimento
- Aumento del parametro di rendiconto *per la voce docenza, lasciando invariato il costo complessivo del corso*
- Predisposizione questionari finali per ogni corso svolto

AREE SPECIFICHE DI ATTIVITA'

LINGUE

- Presenza strumenti audiovisivi in aula (esempio casse per pc/apparecchi riproduzione, ecc)
- Predisposizione di un test d'ingresso per valutare competenze possedute e uniformare il livello di ingresso
- Test di apprendimento per valutare le conoscenze e/o competenze acquisite
- Massimo 4 ore consecutive di contenuti linguistici al giorno per favorire l'apprendimento

INFORMATICA

- Rapporto pc/allievo 1 a 1
- Programmi e software aggiornati
- Predisposizione di un test d'ingresso per valutare competenze possedute e uniformare il livello di ingresso
- Presenza del videoproiettore
- Test di apprendimento per valutare le conoscenze e/o competenze acquisite

RICERCA ATTIVA LAVORO

- Docenti esperienza almeno 2 anni come orientatori del mercato del lavoro o esperienze analoghe presso ApL o soggetti accreditati (vedi curriculum tutor d'agenzia per l'apprendistato)
- Predisposizione di un test d'ingresso per valutare competenze possedute e uniformare il livello di ingresso
- Test di apprendimento per valutare le conoscenze e/o competenze acquisite
Rapporto pc/allievo 1 a 2 o al massimo 1 a 3 per la parte di redazione curriculum e ricerca attiva sul web
- Durata massima 40 ore con 4 ore di docenza sindacale su diritti e doveri

Formazione Professionalizzante

11.5 Il modulo obbligatorio Sicurezza sul Lavoro viene adeguato ai requisiti richiesti dall'Accordo Quadro Stato Regioni con effetto di credito formativo.

Placement

11.6 Si intende per placement una missione di durata non inferiore ad una settimana full time o part time equivalente.

E' vietata la certificazione del placement mediante impiego presso l'ente di formazione.

Al fine di favorire la finalizzazione occupazionale anche in Regioni nelle quali il mercato del lavoro risulta debole, viene avviata una sperimentazione biennale con obiettivo minimo del 10% di placement a livello di singola regione geografica ove l'Agenzia sia presente con proprie filiali.

12. SOMMINISTRAZIONE TEMPO DETERMINATO CON MONTE ORE GARANTITO (MOG)

12.1 Al fine di ricondurre alla somministrazione di lavoro le altre tipologie contrattuali flessibili, spesso in concorrenza tra loro e per agevolare l'utilizzo della somministrazione di lavoro in alcuni settori che maggiormente necessitano di rapporti di lavoro compatibili con le reali esigenze delle aziende utilizzatrici, si sperimenta una modalità propria di utilizzo del contratto di somministrazione a tempo determinato.

12.2 In via sperimentale vengono individuati i settori del Turismo, GDO, Logistica, Alimentare, Agricoltura, TLC e Servizi alla Persona.

12.3 Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato, della durata minima di 3 mesi, garantendo al lavoratore una retribuzione minima pari al 25% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo.

Nel contratto di lavoro viene indicata la fascia oraria di riferimento secondo la suddivisione:

- antimeridiana
- postmeridiana
- serale notturna
- fascia oraria alternativa: massimo 6 ore da specificare nel contratto di assunzione.

L'attività lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore in funzione delle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore: l'orario e/o il giorno della prestazione dovranno essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 24 ore dall'inizio dell'attività stessa.

Il lavoratore, nell'ambito della fascia prevista contrattualmente, dovrà prestare la propria disponibilità alla chiamata: in caso di rifiuto non vi è obbligo di retribuzione minima. Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia contrattualmente prevista, si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL.

Qualora venga richiesta una attività lavorativa al di fuori della fascia oraria contrattualmente prevista non vi è obbligo di prestazione da parte del lavoratore.

Viene ammesso esclusivamente il sistema di calcolo retributivo su base oraria.

12.4 Le ore eccedenti il monte ore minimo garantito rappresentano lavoro supplementare fino a concorrenza del normale orario di lavoro a tempo pieno applicato nell'azienda utilizzatrice: tale lavoro supplementare non è soggetto a maggiorazioni e non prevede per il lavoratore alcun obbligo di disponibilità alla chiamata dell'Agenzia. La retribuzione corrisposta per il lavoro supplementare matura tutti gli istituti di legge al pari dell'ora ordinaria.

12.5 Le ore eccedenti il lavoro supplementare rappresentano lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto dal contratto collettivo effettivamente applicato nell'azienda utilizzatrice.

12.6 Nelle ipotesi di superamento medio, nell'arco di sei mesi presso lo stesso utilizzatore, del 20% del monte ore garantito, mediante utilizzo del lavoro supplementare, si procederà ad un consolidamento in misura fissa pari al 10% del lavoro supplementare.

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

12.7 Il periodo di prova è ammesso nei limiti e con le modalità previste per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo pieno ed è esigibile esclusivamente entro l'arco del primo mese di missione.

12.8 I contratti di somministrazione a tempo determinato con monte ore garantito (MOG) sono obbligatoriamente sottoposti ad attività di monitoraggio demandate alle CST competenti per territorio.

12.9 In caso di dimissioni da parte del lavoratore non è prevista la penalità di risoluzione anticipata del rapporto di cui al disposto contrattuale.

12.10 In considerazione del carattere sperimentale dell'istituto per i primi 18 mesi l'attività di monitoraggio verrà svolta dalle Parti a livello nazionale con cadenza semestrale. Le Parti si incontreranno semestralmente per valutare i primi esiti della sperimentazione riservandosi le opportune modifiche rispetto agli aspetti normativi e agli ambiti di applicazione.

13. PENALITA'

13.1 Nella eventualità di una mancata applicazione delle previsioni contrattuali, inerenti l'iscrizione per delega sindacale o di reiterate inadempienze delle norme contrattuali, si determina il mancato accesso dell'Agenzia alle azioni di sistema e agli incentivi contrattuali. Tale inadempienza viene valutata dalla Commissione Paritetica Nazionale che si convoca anche su richiesta di una sola organizzazione sindacale. La Commissione si riunisce obbligatoriamente ogni

mele e, in ogni caso, entro 30 giorni dall'eventuale richiesta da parte di una organizzazione sindacale o datoriale.

NOTA A VERBALE

In considerazione della proposta sindacale relativa alla rimodulazione del TFR in base alle ore lavorate nell'arco del mese Assolavoro, sulla base di tutte le valutazioni giuridiche emerse nel corso della discussione, si impegna a sciogliere la riserva in merito entro il mese di settembre 2013.

ASSOLAVORO

U. De R...
...
...
...
...

NIDIL CGIL

...
...
...
...
...

FELSA CISL

...
...
...
...

UILTEMP@

...
...
...

Apprendistato professionalizzante in somministrazione

Art. 1

Rapporto di lavoro dell'apprendista

1. L'apprendista viene assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia mediante un contratto di apprendistato professionalizzante, svolto secondo un percorso formativo eseguito presso il medesimo utilizzatore e redatto in forma scritta, sulla base di quanto previsto in materia dal Testo Unico sull'apprendistato e con specifico riferimento a quanto previsto dall'articolo 23 del CCNL 24 luglio 2008.
2. La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dalle norme del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, in conformità con quanto previsto dall'articolo 20, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 e dall'art. ** del vigente CCNL ** 2013.
3. L'eventuale patto di prova potrà essere apposto al momento dell'assunzione secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore. In ogni caso la sua durata non potrà essere superiore a quella prevista dall'articolo ** del CCNL ** 2013 per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato ed inquadrati nei gruppi omogenei di riferimento.

Art. 2

Piano formativo individuale

1. Il Piano formativo individuale determina, sulla base della disciplina del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione deve compiere per conseguire la qualifica prevista.
2. Il Piano formativo individuale è predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore e deve essere sottoposto al Parere di conformità di Forma.Temp entro 30 giorni dall'inizio della missione.
3. Il Parere di conformità viene rilasciato per iscritto dalla tecnostruttura di Forma.Temp entro 10 giorni dalla presentazione del piano formativo individuale. Il Parere di conformità dovrà far riferimento alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, alla ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento, alla coerenza del piano formativo con la qualifica proposta.
4. Sulla base della valutazione effettuata la tecnostruttura sottopone il Parere di conformità all'approvazione formale da parte del CdA Forma.Temp che deve esprimersi entro i successivi 30 giorni.
A fronte di specificate motivazioni la tecnostruttura può richiedere all'Agenzia integrazioni o riformulazioni del piano formativo presentato, sospendendo i tempi previsti per il parere di conformità.

In caso di mancata risposta da parte di Forma.Temp entro il predetto termine, il Piano formativo si intende approvato.

5. Il piano formativo individuale deve riportare tutto il percorso formativo necessario ai fini dell'attribuzione della prevista qualifica professionale e deve essere inviato da Forma.Temp, per conoscenza, alle CST competenti per territorio secondo modalità definite successivamente dalle Parti.

6. Forma.Temp, sulla base del presente accordo, elabora un Report semestrale sull'apprendistato.

Art. 3 Tutor

1. Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con due tutor, uno nominato dall'Agenzia per il Lavoro ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice.

2. L'Agenzia per il Lavoro, prima di inviare in missione un apprendista, nomina il Tutor e richiede lo svolgimento di analogo adempimento all'utilizzatore.

3. Il Tutor nominato dall'utilizzatore deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel piano formativo individuale e che possiedono competenze adeguate ed un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

4. Il Tutor di Agenzia (TDA), individuato nel piano formativo, è un dipendente o un consulente dell'Agenzia per il lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell'apposito Albo istituito presso FormaTemp. Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare, alternativamente, da un'esperienza professionale di durata non inferiore a due anni acquisita in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale o della fornitura di lavoro temporaneo o della ricollocazione professionale o dei servizi per l'impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali.

I previsti requisiti sono successivamente verificabili da Forma.Temp che, in caso carenza, può disporre la cancellazione dall'Albo del tutor.

5. Ogni Tutor di Agenzia può seguire fino ad un massimo di 50 apprendisti nel loro percorso di qualificazione.

Art. 4 Formazione dell'apprendista

1. L'Agenzia per il lavoro è responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi e, per mezzo del Tutor diretto di Agenzia (TDA), compie le seguenti attività

- a) definisce, prima dell'avvio in missione e di comune intesa con il lavoratore e l'impresa utilizzatrice, il piano formativo individuale che deve essere sottoposto alla valutazione di Forma.Temp per la relativa verifica di conformità;
- b) comunica al lavoratore, prima dell'inizio della missione, il tutor nominato nell'impresa utilizzatrice;

- c) svolge, con cadenza semestrale e dandone conseguente comunicazione all'utilizzatore, un colloquio con l'apprendista per verificare l'effettiva attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle sue capacità professionali e personali, le difficoltà incontrate, gli eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato;
- d) attesta periodicamente l'effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore al termine del periodo di apprendistato svolto presso di esso, attribuisce specifica qualifica professionale;

2. Al termine del periodo di apprendistato l'Agenzia attesterà, sulla base di un parere concordato tra i tutor, l'avvenuta formazione dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualifica professionale.

3. L'Agenzia è tenuta a comunicare, entro 5 giorni a Formatemp, i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica. Tale comunicazione deve essere inviata per conoscenza alla CST competente per territorio secondo modalità definite successivamente dalle Parti.

Art. 5

Durata del periodo di apprendistato

1. Non è consentito recedere dal contratto di somministrazione a tempo indeterminato prima della scadenza del periodo di apprendistato previsto dalla vigente disciplina del CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice, ferma restando l'ipotesi di recesso per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

2. In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto di lavoro durante la missione, il periodo di apprendistato si intende prolungato nelle modalità definite dalla disciplina del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal Testo Unico sull'apprendistato.

3. Lo spostamento del termine finale del periodo di apprendistato deve essere comunicato per iscritto all'apprendista almeno 30 giorni prima della scadenza del termine iniziale, con indicazione del nuovo termine del periodo formativo. Contestualmente il nuovo termine deve essere comunicato alla CST di competenza.

4. I periodi superiori a 30 giorni, utili ai fini del prolungamento del periodo di apprendistato, devono essere comunicati all'apprendista entro 30 giorni dalla loro maturazione.

5. A decorrere del rinnovo contrattuale, in caso di interruzione del periodo di apprendistato che non sia riconducibile ad ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, l'utilizzatore è tenuto a rimborsare in ogni caso l'intera retribuzione piena, ovvero quella prevista per la qualifica professionale di riferimento, per il periodo di apprendistato residuo. Le Parti escludono espressamente l'applicazione della indennità di disponibilità propria dei lavoratori già qualificati assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro.

Art. 6

Obbligo di conferma

1. L'obbligo di conferma previsto dalle norme viene esercitato a chiusura di ogni contratto di apprendistato in concorso con l'utilizzatore.

Art. 7
Recesso

1. L'Agenzia per il lavoro può recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, comunicando per iscritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni a decorrere dal termine del periodo di formazione, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.
2. In caso di mancato recesso comunicato ai sensi del comma 3, il rapporto dell'apprendista prosegue alle dipendenze dell'Agenzia per il lavoro come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
3. Ai sensi di quanto previsto dell'articolo 2 del Testo Unico, non è possibile recedere dal rapporto e dal contratto durante il periodo di formazione qualora non sussista la medesima giusta causa o il medesimo giustificato motivo di risoluzione del rapporto e del contratto.

Art. 8
Pareri e monitoraggio territoriale

1. Forma.Temp, su eventuale proposta delle Parti stipulanti, può integrare i profili formativi previsti dal Repertorio delle Professioni ISFOL.
2. Le Commissioni Sindacali Territoriali (CST) svolgono un ruolo di informazione, confronto e controllo.
Sono tenute ad una costante attività di monitoraggio sulle modalità di attuative dei percorsi di apprendistato, in conformità quanto previsto dai piani formativi individuali.
3. Con riferimento ai compiti delle Commissioni Sindacali Territoriali (CST) le Parti, congiuntamente a Forma.Temp, elaboreranno specifica regolamentazione al fine di garantirne l'operatività.

Art. 9
Bilateralità

- In funzione della contribuzione di cui all'art. 12 del D.lgs. 276/2003, le Parti concordano che gli apprendisti possono essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'Agenzia tramite Forma.Temp.
- Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti sia per l'accesso alle prestazioni Ebitemp che a quelli di iscrizione al fondo previdenziale di settore denominato Fontemp.

Art. 10
Norme transitorie e finali

Per tutto quanto non espressamente regolato dalla presente disciplina trovano applicazione la disciplina collettiva applicata dalle imprese utilizzatrici nonché le norme di legge, con particolare riferimento a quelle contenute nel Testo Unico sull'Apprendistato.