

ASSOINTERIM - Associazione Italiana
Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo,
CGIL, CISL, UIL, ALAI-CISL, CGIL-NidiL, CPO-UIL

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

Testo ufficiale

Roma, 28 Maggio 1998

INDICE

Costituzione delle parti	5
Premessa generale	6
Sfera di applicazione del contratto	7
Sistemi di relazioni sindacali	8
Art. 1 – <i>Diritti di informazione</i>	8
Art. 2 – <i>Ambito nazionale</i>	8
Art. 3 – <i>Osservatorio Nazionale</i>	8
Art. 4 – <i>Ambito territoriale e/o aziendale</i>	9
Art. 5 – <i>Commissione paritetica nazionale</i>	9
Art. 6 – <i>Composizione delle controversie</i>	9
Art. 7 – <i>Ente Bilaterale</i>	10
Diritti sindacali	13
Art. 8 – <i>Delegato sindacale</i>	13
Art. 9 – <i>Dirigenti sindacali</i>	14
Art. 10 – <i>Assemblea</i>	15
Art. 11 – <i>Bacheche</i>	15
Art. 12 – <i>Contributi sindacali</i>	15
Art. 13 – <i>Costo contrattuale</i>	16
Art. 14 – <i>Igiene e sicurezza sul lavoro</i>	16
Disciplina del rapporto di lavoro	18
<i>Premessa alla classificazione del personale</i>	18
Art. 15 – <i>Inquadramenti</i>	18
Art. 16 – <i>Evoluzione della classificazione</i>	19
Art. 17 – <i>Assunzione</i>	19
Art. 18 – <i>Periodo di prova</i>	21
Art. 19 – <i>Trattamento retributivo</i>	22
Art. 20 – <i>Normativa in caso di malattia o infortunio non sul lavoro</i>	23
Art. 21 – <i>Obblighi del lavoratore in malattia</i>	24
Art. 22 – <i>Periodo di comperto</i>	24
Art. 23 – <i>Trattamento economico di malattia</i>	25
Art. 24 – <i>Perdita del trattamento economico di malattia</i>	25
Art. 25 – <i>Infortunio</i>	25
Art. 26 – <i>Trattamento economico di infortunio</i>	26
Art. 27 – <i>Affiancamento in caso di sostituzione di lavoratori assenti</i>	26
Art. 28 – <i>Proroghe</i>	27
Art. 29 – <i>Interruzione della missione</i>	27
Art. 30 – <i>Lavoratori in disponibilità</i>	28
Art. 31 – <i>Norme disciplinari</i>	29
Art. 32 – <i>Risoluzione del rapporto</i>	30
Art. 33 – <i>Preavviso relativo ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato</i>	32
Art. 34 – <i>Indennità sostitutiva del preavviso</i>	32
Art. 35 – <i>Decorrenza e durata</i>	33
Allegato n. 1	
Ente Bilaterale: attività formative	34
Allegato n. 2	
Dichiarazioni congiunte	35

Allegato n. 3	
Modello di delega standard per la trattenuta dei contributi sindacali	36
<u>Protocollo n. 1</u>	
Modalità di effettuazione della ritenuta delle quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale	38
<u>Protocollo n. 2</u>	
Modalità di attivazione e finanziamento dell'Ente Bilaterale Paritetico	40
Comunicazioni delle parti	41
<u>Appendice</u>	42
Legge 24 giugno 1997, n. 196	42
Legge 23 ottobre 1960, n. 1396	51
Legge 20 maggio 1970, n. 300	53
Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626	66
Decreto Ministeriale 3 settembre 1997, n. 381	68
Decreto Ministeriale 3 settembre 1997, n. 382	70

COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'anno 1998 – il giorno 28 maggio – in Roma, tra l'Associazione Italiana Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo – ASSOINTERIM – rappresentata dal Suo Presidente, *EGIDIO GARBELLI* con una Commissione Sindacale composta dai Signori:

— *LUIGIA BERTOLETTI, DOMENICO ELICIO, GIROLAMO FRISINA, ORESTE OLIVIERI, FRANCO VACCARO, FRANCO VILLARDI*

con l'assistenza del Segretario Generale *FRANCESCO SALVAGGIO* e di *ARTURO MARESCA*

e C.G.I.L. rappresentata dai Signori

— *SERGIO COFFERATI* Segretario Generale

— *GIUSEPPE CASADIO* Segretario Confederale

— *CARMELO CARAVELLA*

C.I.S.L. rappresentata dai Signori

— *SERGIO D'ANTONI* Segretario Generale

— *NATALE FORLANI* Segretario Confederale

U.I.L. rappresentata dai Signori

— *PIETRO LARIZZA* Segretario Generale

— *CARLO FABIO CANAPA* Segretario Confederale

ALAI CISL rappresentata da

— *MARIO CONCLAVE*

CGIL NidiL rappresentata da

— *CESARE MINGHINI*

CPO UIL rappresentata da

— *CARMELO PRESTILEO*

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti temporanei delle Imprese di Fornitura di lavoro temporaneo composto di:

— Premessa generale e sfera di applicazione

— 35 articoli

— 3 allegati

— 2 protocolli

— 2 comunicazioni delle parti

— 1 appendice normativa

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 24.06.97 all'art.11 ed è finalizzato a relazioni sindacali partecipative e ad una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva, tale da consentire ai lavoratori e alle imprese di utilizzare una situazione normativa che tenga conto delle specificità del comparto delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.
2. Le Parti, nell'ambito della reciproca autonomia e della titolarità dei soggetti rappresentati, hanno individuato e regolamentato nel presente contratto nazionale anche gli istituti che la stessa legge demanda alla contrattazione collettiva delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo.
3. Le Parti, sottolineano la peculiarità del lavoro temporaneo rispetto ad altre tipologie di rapporto, nello spirito e con le finalità di cui agli art. da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196.
4. L'Associazione Italiana Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo – ASSOINTERIM e CGIL-CISL-UIL si impegnano reciprocamente, a nome proprio e dei relativi aderenti, al rispetto del sistema di regole sottoscritto dalle Parti stesse per lo svolgimento ed il mantenimento di un più avanzato sistema di relazioni sindacali attuato anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed azioni utili per lo sviluppo del settore.
5. Le Parti convengono di elaborare interventi anche congiunti nei confronti degli organi governativi interessati, al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del lavoro temporaneo e porre in essere normative coerenti con quanto sopra esposto.
6. A tal fine l'Associazione Italiana Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo – ASSOINTERIM e CGIL-CISL-UIL si impegnano ad intervenire per la completa osservanza da parte dei propri associati, e a non promuovere azioni intese a modificare quanto forma oggetto del presente C.C.N.L., nei termini e nelle modalità previste dal Protocollo del luglio 1993; Protocollo a cui ASSOINTERIM dichiara di aderire.
7. Al fine di risolvere eventuali controversie interpretative ed applicative del presente CCNL e nelle more dell'attivazione della Commissione Paritetica Nazionale di cui agli art 2-5, su richiesta anche di una delle Parti e nel rispetto delle procedure, si ricorrerà ad un confronto tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello nazionale, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta.
8. Le parti dichiarano di considerare prioritaria la necessità di adottare un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro, per lo sviluppo di una politica positiva sulla materia. Tale codice di condotta potrà essere recepito nell'ambito della regolamentazione aziendale ove potrà costituire titolo per l'individuazione delle misure tese a garantire un clima di rispetto reciproco dell'integrità umana, nell'ambiente di lavoro. Ciò con particolare riferimento al rispetto della dignità della persona che potrà essere offesa da qualsiasi tipo di comportamento indesiderato. A tale scopo sarà costituito dalle parti firmatarie un apposito gruppo di lavoro.

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro intercorrenti tra tutte le Imprese di Fornitura di Lavoro Temporaneo ed il relativo personale temporaneo assunto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato ai sensi della Legge n. 196/97.

Quanto discende dall'art. 7 del presente contratto è riferito anche ai dipendenti diretti delle strutture delle imprese di fornitura secondo quanto previsto dallo specifico accordo.

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

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 – Diritti di informazione

Di norma, o comunque su richiesta di una delle parti stipulanti, entro il primo quadrimestre di ogni anno, le Parti effettueranno un esame congiunto del quadro economico e normativo del settore, delle sue dinamiche strutturali e delle prospettive di sviluppo.

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

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione sull'intero settore, disaggregato per età, genere, area geografica, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad es. part time).

Le modalità, gli ulteriori dati e disaggregazioni, saranno definiti dall'Osservatorio di cui agli art. 2 – 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.

Art. 2 – Ambito nazionale

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

1) l'Osservatorio Nazionale;

2) la Commissione Paritetica Nazionale.

L'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dall'Associazione Italiana Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo – ASSOINTERIM e tre designati da CGIL-CISL-UIL. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Gli organismi previsti ai successivi articoli 3 e 5, hanno sede presso l'Ente Bilaterale, di cui all'art. 7, che ne curerà la segreteria tecnica.

Art. 3 – Osservatorio Nazionale

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.

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

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

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

Art. 4 – Ambito territoriale e/o aziendale

Le Parti convengono sull'utilità di prevedere un contenuto informativo analogo a quello previsto in ambito nazionale per le informazioni territoriali e/o aziendali.

Nel caso di richieste di informazioni aziendali, le Imprese potranno demandare all'Associazione imprenditoriale le attività di cui al presente articolo.

Art. 5 – Commissione Paritetica Nazionale

Le Parti concordano di costituire, entro tre mesi dalla stipula dell'ente C.C.N.L., 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 – ad esclusione della mera applicazione delle sanzioni disciplinari – tutte 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.

Art. 6 – Composizione delle controversie

Per tutte 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 l'Associazione Italiana Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo – ASSOINTERIM, con l'assistenza:

- a) per i datori di lavoro, della stessa Associazione;
- b) per i prestatori d'opera, dell'Organizzazione sindacale della CGIL, CISL, UIL.

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

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.

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

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 90 giorni.

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

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

Art. 7 – Ente Bilaterale

Si concorda di costituire un Ente Nazionale Bilaterale Paritetico, che operi nel comparto delle imprese di fornitura, relativamente ai propri dipendenti diretti e temporanei, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale del settore.

In merito le Parti concordano che:

- La formula societaria debba essere definita prima dell'atto costitutivo;
- Il livello costitutivo, trascorsa la fase sperimentale della legge, potrà interessare anche il livello regionale – sentite le Parti nazionali firmatarie del presente contratto – non appena realizzatesi le condizioni strutturali necessarie;
- Le prestazioni generali riguarderanno :
 - a) la formazione come prevista dalla legge 196/97 e D.Lgs. 626/94;
 - b) la gestione della mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori temporanei;
 - c) la funzione di service degli istituti paritetici (osservatorio, comitati e commissioni);
 - d) interventi di sostegno al reddito, con finalità e modalità diverse da quelle previste al comma 4 dell'art. 5 della Legge 196/1997;
 - e) eventuali altre prestazioni definite dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro del settore;
- Ogni prestazione sarà gestita da uno specifico fondo o conto con apposita contribuzione.
- L'Ente Bilaterale sarà gestito da un Consiglio composto da 6 membri in rappresentanza paritetica delle parti firmatarie;

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà:

- attraverso una quota a carico delle Imprese di Fornitura di Lavoro Temporaneo, con le finalità, le modalità e l'ammontare evidenziati nell'allegato Protocollo n. 2;
- mediante una quota a carico del lavoratore da destinare agli interventi di sostegno al reddito, con le finalità, le modalità e l'ammontare evidenziati nell'allegato Protocollo n. 2;
- attraverso il finanziamento pubblico per i progetti riferiti all'utilizzo dei fondi Comunitari, Nazionali e Regionali previsti dalle leggi.

Le Parti si impegnano a costituire detto organismo entro 4 mesi dalla firma dell'accordo; nel frattempo un gruppo di lavoro, espressione delle Parti stesse, predisporrà:

- l'Atto Costitutivo, lo Statuto ed il Regolamento dell'Ente;
- l'analisi dei fabbisogni di professionalità e competenze per il nuovo settore;
- ipotesi di interventi relativi alle prestazioni economico – assistenziali;
- forme di sostegno al reddito;

— la ripartizione del finanziamento al fondo in base ai singoli capitoli di spesa.

Le proposte del gruppo di lavoro saranno sottoposte, entro tre mesi, alla valutazione delle Parti stipulanti per le conseguenti decisioni.

Per quanto riguarda le finalità relative ai lavoratori diretti, derivanti dal protocollo siglato in data 5.12.1997 con FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS, saranno predisposti nell'Ente Bilaterale specifici fondi o conti, i cui intestatari sono i firmatari del suddetto protocollo.

Nota a verbale

Le Parti dichiarano che l'ampiezza degli interventi dell'Ente Bilaterale in merito al sostegno al reddito sarà legata all'inapplicabilità delle normative relative agli istituti della cassa integrazione e mobilità.

DIRITTI SINDACALI

Art. 8 – Delegato Sindacale

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.

2. Il Delegato Sindacale viene nominato dalle OO.SS. stipulanti, su indicazione dei Lavoratori con compiti di intervento nei confronti delle Imprese di Fornitura per l'applicazione dei contratti e delle norme in materia di lavoro.

3. Qualora il delegato dovesse svolgere il proprio mandato sindacale durante la missione, dovrà informare 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.

4. Al fine della fruizione dei permessi sindacali da parte del delegato, di cui al precedente punto 2, viene messo a disposizione un monte ore annuo pari a un'ora di permesso per ogni 1700 ore lavorate dai dipendenti temporanei, arrotondando all'unità superiore le frazioni pari o superiori al 50%.

Il monte ore, così determinato, assorbe integralmente quanto discende dalle norme di legge.

5. Il delegato sindacale di cui al punto 2, beneficerà di un monte ore risultante dall'applicazione del criterio esposto al punto precedente relativamente ai dipendenti temporanei dalle imprese di fornitura.

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

6. Il costo relativo all'ora di permesso di cui al punto 4, al fine della semplificazione contabile viene definito convenzionalmente in Lire 15.000.

7. Con le scadenze di cui al 2° periodo del punto 5, le Imprese di Fornitura comunicheranno il numero totale delle ore lavorate ed il corrispondente importo, anche a livello di ogni singolo ufficio, e provvederanno inoltre – anche per il tramite di ASSOINTERIM – al versamento di tale importo in apposito conto corrente bancario del fondo intestato ad ASSOINTERIM e controllato dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L.

8. L'Ente registrerà la provenienza delle risorse ed erogherà entro il mese successivo alla data di ricevimento, i contributi ai soggetti di cui al punto 2, secondo modalità indicate dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L.

9. La rappresentanza di cui al punto 1 sarà titolare dei diritti e delle prerogative previste dalla legge e dal presente contratto.

10. Eventuali controversie che dovessero sorgere circa le condizioni di lavoro presso l'impresa utilizzatrice saranno affrontate dalla rappresentanza di cui al punto 1 nelle sedi bilaterali di conciliazione di cui all'art. 6 del presente CCNL.

11. Eventuali controversie che dovessero sorgere in merito all'applicazione della presente normativa saranno sottoposte alla Commissione Paritetica di cui all'art. 5.

12. Le parti convengono sull'opportunità di verificare, in apposito incontro da effettuarsi entro il 31.12.1998, le problematiche conseguenti alla prima applicazione del presente articolo, con particolare riguardo alle ricadute sulla distribuzione territoriale ed aziendale, dei delegati sindacali nominati ed agli aspetti organizzativi connessi con l'agibilità.

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 garantirà un monte complessivo di 48 ore di permessi su base annua.
3. Per i dirigenti di cui al punto 2 valgono le condizioni operative previste al punto 3 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 previsto nel fondo al precedente punto 7 dell'art. 8.
5. L'Ente erogherà 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 messi a loro disposizione a tale scopo.
2. Dette riunioni saranno convocate dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L.
3. Le riunioni presso le imprese fornitrici saranno comunicate, per iscritto, alla direzione aziendale con un preavviso di 5 giorni lavorativi, indicando l'ordine del giorno ed 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 punto 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 saranno determinate, per ogni lavoratore, mensilmente – cumulandole nell'anno solare – secondo la seguente formula con arrotondamento all'unità superiore:

$$\text{ore lavorate} : 1700 \times 10$$

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-punto1 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

Le Imprese fornitrici metteranno a disposizione delle rappresentanze di cui al punto 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 provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una lettera di delega sottoscritta, indicante l'organizzazione sindacale beneficiaria e l'ammontare del contributo pari all'ammontare dell'1% sulla retribuzione netta comunque percepita.
2. Le Imprese Fornitrici si impegnano ad inserire il modello di delega sindacale nella prima busta paga del lavoratore temporaneo.
3. Il modello di delega standard predisposto a cura delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. sarà allegato al contratto stesso.
4. In caso di procedibilità di altri sistemi di riscossioni le Parti si incontreranno per definire i termini attuativi.

Art. 13 – Costo contrattuale

Al fine di concorrere alle spese della stesura e divulgazione dei risultati del presente contratto, è previsto per lavoratori temporanei il pagamento di un importo una tantum, da riscuotersi da parte delle imprese fornitrici e da versare in un conto specifico all'Ente di cui all'art. 7, secondo le modalità previste nell'allegato Protocollo n.1.

Art. 14 – Igiene e sicurezza sul lavoro

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

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

In conformità a quanto previsto dall'art.21 del D.Lgs.626/94 i lavoratori temporanei saranno informati, mediante il contratto di prestazioni circa il referente dell'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.

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

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

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

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'organico dell'impresa utilizzatrice come previsto dall'art. 6 – comma 5, della legge 196/97.

Viene costituita una Commissione Paritetica Nazionale per l'igiene e sicurezza del lavoro composta da sei membri.

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

I compiti della Commissione sono:

- individuare gli ambiti per la costituzione di eventuali Commissioni Paritetiche territoriali, ai sensi del D.Lgs. 626, e coordinarne le attività;
- formulare proposte di modelli di formazione alla 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. Tali progetti potranno essere sottoposti dall'Ente Bilaterale alle Istituzioni Pubbliche competenti, in modo particolare al Fondo Ministeriale di cui all'art. 5, comma 2, Legge 196/97 al fine di richiesta di finanziamento;
- proporre modelli e progetti di formazione per i rappresentanti alla sicurezza dei lavoratori temporanei ;
- elaborare materiali informativi e formativi adatti per il lavoro temporaneo;
- valutare, nella fase di sperimentazione, le modalità di attribuzione e di espletamento dei compiti che la legge attribuisce alla rappresentanza alla sicurezza, al delegato di cui all'art. 8, punto 3 del presente CCNL, fermo restando quanto previsto in materia di rappresentanza alla sicurezza dal D. Lgs. 626;
- l'elaborazione di una proposta da formulare agli Enti istituzionali avente per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D. Lgs. 626 alle specificità del settore.

Le Parti si incontreranno, entro tre mesi, per valutare le proposte della Commissione Nazionale e comunque per definire un'applicazione della normativa coerente con il lavoro temporaneo.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa alla classificazione del personale

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

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

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

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

Art. 15 – Inquadramenti

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

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

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

GRUPPO C: comprende i lavoratori qualificati e d'ordine, che eseguono il lavoro sotto la guida ed il controllo di altri, fermo restando il limite di legge per le "qualifiche di esiguo contenuto professionale".

Ai fini dell'attribuzione del livello di inquadramento contrattuale, per ogni singolo rapporto di lavoro si dovrà fare riferimento, in coerenza con la suesposta classificazione in gruppi, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previste per le specifiche mansioni di cui al C.C.N.L. delle Imprese Utilizzatrici.

Art. 16 – Evoluzione della classificazione

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

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

Art. 17 – Assunzione

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

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

A) Per i lavoratori a tempo determinato

- 1) I motivi del ricorso alla fornitura di prestazione di lavoro temporaneo;
- 2) L'indicazione dell'Impresa Fornitrice e della sua iscrizione all'albo;
- 3) L'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'art.2, comma 2, lettera e della legge n.196/97, specificando gli estremi del versamento e della banca presso la quale è stato effettuato il deposito e dove, successivamente, sarà accesa la fideiussione;
- 4) L'indicazione dell'Impresa Utilizzatrice ed il referente in azienda;
- 5) L'indicazione della classificazione delle Imprese Fornitrici;
- 6) L'indicazione della mansione che espletterà presso l'utilizzatore ed il relativo inquadramento;
- 7) L'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso;
- 8) Il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione;
- 9) L'orario di lavoro;
- 10) L'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono;
- 11) Il riferimento al C.C.N.L. applicato e al contratto integrativo di secondo livello, ove esistente;
- 12) L'indicazione del trattamento normativo spettante con riferimento alla contrattazione collettiva dell'Impresa Utilizzatrice nonché dell'Impresa Fornitrice per gli aspetti specifici del lavoro temporaneo;
- 13) La data di inizio ed il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'Impresa Utilizzatrice;
- 14) Le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa;
- 15) L'autorizzazione da parte del lavoratore temporaneo all'Impresa Fornitrice ad utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro;

B) Per i lavoratori a tempo indeterminato

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

Inoltre:

- L'indicazione della misura dell'indennità di disponibilità;
- Il rinvio al C.C.N.L. dei temporanei e per i periodi effettuati in missione, il rinvio a quello degli utilizzatori;

• La lettera di assegnazione, per ogni singola missione, dovrà contenere quanto previsto nel paragrafo A), ai punti : 1-4-6-8-9-10-11-12- 13-14.

C) Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

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

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

Art. 18 – Periodo di Prova

1 – Lavoratori a tempo determinato:

È consentito apporre un periodo di prova per ogni singola missione; nel caso di successive prestazioni presso la stessa Impresa Utilizzatrice e con le medesime mansioni, il periodo di prova è ridotto del 50%.

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

Tenuto conto della fase sperimentale dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo, le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di distinguere due momenti temporali per l'individuazione dei periodi di prova più confacenti alle peculiarità del settore.

Pertanto i periodi di prova, in prima applicazione e fino a tutto il 31.12.1999, sono determinati in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 7 giorni di calendario ed, a partire dal 1° gennaio 2000, in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 10 giorni di calendario.

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

Fino al 31.12.99, le frazioni di settimana, superiori a 3 giorni, si arrotondano per eccesso alla frazione superiore; a partire dal 1°.1.2000 si arrotondano alla frazione superiore quelle superiori a 5 giorni.

Le Parti, per il prossimo rinnovo, si impegnano comunque ad analizzare l'intera problematica con l'intento di armonizzare la normativa con le esperienze acquisite.

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.

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 sopravvenire una giusta causa di recesso.

2 – Lavoratori a tempo indeterminato

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

GRUPPO A:	6 mesi di calendario
GRUPPO B:	50 gg. di servizio effettivo
GRUPPO C:	30 gg. di servizio effettivo

I giorni trascorsi in disponibilità non si computano come giorni lavorativi ai fini del periodo di prova.

Art. 19 – Trattamento retributivo

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

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

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

- ragione sociale e numero di iscrizione all'albo dell'Impresa Fornitrice;
- nome, cognome e codice fiscale del lavoratore;
- mese cui la retribuzione si riferisce;
- singole voci ed importi costituenti la retribuzione stessa (paga base, indennità di contingenza, ecc.), nonché l'elencazione delle trattenute.

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.

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

5. Vista l'obiettivo difficoltà a reperire i dati relativi alle presenze ed alle assenze dei lavoratori temporanei, la retribuzione, relativa alle missioni terminate nel mese ed a quelle in corso al termine dello stesso, sarà corrisposta ai lavoratori temporanei entro il giorno quindici del mese successivo.

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

a) Ratei di tredicesima e di eventuali altre mensilità aggiuntive.

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

$$\begin{array}{r} \text{Retribuzione lorda globale di fatto} \\ \times 0,0833 \\ \hline \text{Divisore orario contrattuale mensile} \end{array}$$

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

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

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

La liquidazione dei ratei, relativa all'intera missione, avverrà alle normali scadenze previste presso le aziende utilizzatrici, o alla cessazione del rapporto di lavoro se antecedente alle scadenze citate.

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

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia della propria assenza al datore di lavoro nella giornata in cui si verifica l'evento ed in caso di mancata comunicazione, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

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

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 in malattia

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.

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

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

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.

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

Art. 22 – Periodo di comporta

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 potrà procedere al licenziamento.

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".

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto di prestazioni stesso.

Art. 23 – Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore, non in prova, avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga, ad un'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 sarà 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.

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

Art. 24 – Perdita del trattamento economico di malattia

Il ritardato invio del certificato medico e/o l'impossibilità di effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause addebitabili al lavoratore, comporteranno, 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.

Art. 25 – Infortunio

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

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

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

Art. 26 – Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 DPR 30.6.1965 n. 1124 il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

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

Sino al 30.6.1999, le imprese fornitrici si impegnano ad integrare l'indennità corrisposta dall'INAIL anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, anche per il tramite di polizza assicurativa. Tale integrazione non riveste carattere retributivo.

Dopo tale data le parti concorderanno le modalità per perseguire il medesimo scopo.

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

Al fine di consentire il trasferimento di informazioni utili a permettere un corretto e proficuo avvicendamento tra il lavoratore, sostituito ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera c) della L.196/97 nonchè dai CCNL delle imprese utilizzatrici,

ed il lavoratore temporaneo, fermo restando quanto previsto dai contratti collettivi delle imprese utilizzatrici e con esclusione delle sostituzioni per ferie, si concorda quanto segue:

a) è possibile anticipare l'assunzione del sostituto per un periodo fino:

- ad un massimo di 20 giorni lavorativi Gruppo A
- ad un massimo di 10 giorni lavorativi Gruppo B
- ad un massimo di 5 giorni lavorativi Gruppo C

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

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

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

Art. 28 – Proroghe

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.

Resta inteso che in tutti i 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 potrà essere prorogato fino alla permanenza delle causali che l'hanno posto in essere.

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.

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.

Art. 29 – Interruzione della missione

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 sopracitato comma in merito alla corresponsione integrale del trattamento economico originariamente previsto, l'Impresa Fornitrice potrà sottoporre al lavoratore le seguenti ipotesi:

1. 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;
2. partecipare ad interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali o programmati dall'Ente Bilaterale nella zona di residenza;
3. essere utilizzato per prestazioni lavorative presso l'Impresa Fornitrice in mansioni compatibili per attività e professionalità con quelle del lavoratore e secondo condizioni e modalità che saranno definite dalla Commissione di cui all'articolo 5 del presente CCNL.

Art. 30 – Lavoratori in disponibilità

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 lire settecentomila al lordo delle ritenute di legge, fermo restando quanto previsto al comma 3, art.4 della L.196/97, comprensiva di 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.

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 sarà corrisposta fino a concorrenza della stessa.

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..

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 dovrà garantire la propria disponibilità per eventuali interventi formativi.

Nell'eventualità di mancato completamento della missione il lavoratore tornerà nella condizione di "disponibilità" fino ad un nuovo successivo incarico, senza l'impegno dell'Impresa Fornitrice ad un ulteriore eventuale immediato utilizzo.

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

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.

L'Impresa Fornitrice provvederà inoltre ad affiggere nei locali della sede e degli uffici periferici, copia del presente C.C.N.L., in modo da consentire ai lavoratori temporanei di prendere conoscenza delle norme disciplinari specifiche delle aziende fornitrici.

In relazione alla particolare natura dell'attività, il datore di lavoro avrà 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.

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

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

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

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

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà 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.

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 potranno comunque essere adottati dal datore di lavoro, fatte salve le possibilità di ricorso del lavoratore.

Art. 32 – Risoluzione del rapporto

a) Recesso ex art. 2118 c.c.

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

b) Recesso ex art. 2119 c.c.

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).

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.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano fra le cause di cui al primo comma 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 nocimento 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.

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

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.

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

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

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

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

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

e) Nullità del licenziamento

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

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n.7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato 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 segue la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

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

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 relativo ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato

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 compiuto:

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

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

Art. 35 – Decorrenza e durata

Le Parti si danno reciprocamente atto che in materia di contrattazione collettiva nazionale di categoria, si farà riferimento al Protocollo del 23 luglio 1993.

Il presente contratto entra in vigore il 1 giugno 1998.

Considerato inoltre che la Legge 196/97 prevede che, trascorsi due anni dall'entrata in vigore della stessa, si procederà ad una verifica, le Parti, in deroga a quanto previsto dal citato Protocollo, convengono che il presente contratto avrà validità fino a tutto il 31.12.1999 al fine di consentire nel successivo rinnovo il recepimento di eventuali modifiche legislative.

Ferma resta la piena validità del presente contratto fino al successivo rinnovo.

ALLEGATO N. 1

Ente Bilaterale: attività formative

L'Ente Bilaterale ha come compiti principali:

- la progettazione di standard formativi e modelli formativi tipo per il lavoro temporaneo o comunque dipendente dalle agenzie da sperimentare sul territorio nazionale;
- la promozione della partecipazione alla formazione professionale permanente per coloro che intendano perfezionare la propria formazione o acquisire nuove professionalità, progettando moduli e tipologie dei corsi relativi;
- la progettazione di modelli formativi dei corsi di formazione per le cosiddette fasce deboli del mercato del lavoro che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro (immigrati, tossicodipendenti, disoccupati di lunga durata, ecc.), per le persone in cerca di prima occupazione, per i lavoratori in riconversione e lavoratori in mobilità;
- il favorire le pari opportunità progettando moduli formativi che valorizzino il lavoro femminile e diffondano la realizzazione di azioni positive;
- la promozione dell'orientamento attraverso: la progettazione di iniziative pilota; la promozione e la diffusione di esperienze di orientamento, di stage, visite guidate, alternanza scuola lavoro in collaborazione con le imprese, gli istituti secondari e le università;
- la sperimentazione di tecnologie didattiche multimediali che consentano percorsi formativi flessibili in funzione della personalizzazione dell'apprendimento e del contenimento dei costi;
- l'analisi, sperimentazione e diffusione di modelli formativi adatti alla particolarità del lavoro temporaneo;
- la formazione in tema di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro, ai sensi del D.L. 626 e successive modifiche secondo quanto previsto dal presente contratto.

L'attività formativa sarà realizzata attraverso il ricorso a soggetti competenti accreditati e riconosciuti quali, enti professionali, centri aziendali con i quali l'Ente Bilaterale stipula apposite convenzioni.

L'Ente Bilaterale propone alle parti firmatarie gli obiettivi formativi prioritari da sottoporre al Ministero al fine della determinazione dell'applicazione dei criteri e delle modalità di utilizzo dei finanziamenti.

L'Ente Bilaterale altresì, sottopone alla Commissione Tripartitica costituita ai sensi del Comma 3 art.5 Legge 196/97 i progetti ritenuti prioritari dalle parti firmatarie nel campo formativo.

ALLEGATO N. 2

Dichiarazioni congiunte

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano che tutte le risorse del Fondo, previste dall'art.5 comma 1 della Legge 196/97, dovranno essere destinate all'attività formativa dei lavoratori temporanei.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti ritengono di particolare interesse quanto previsto all'art.8, L.196/97 (Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità).

Si impegnano pertanto ad approfondire entro i prossimi sei mesi la normativa in oggetto per valutarne le condizioni per una piena e coerente attuazione.

DICHIARAZIONE SULLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le Parti, nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione di forme di previdenza integrativa, si danno reciprocamente atto della disponibilità a definire, una soluzione della materia per il settore, trascorsa la fase sperimentale, tramite un'apposita commissione che verrà costituita.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto che le seguenti materie:

1. tutela lavoratrici e pari opportunità,
2. lavoratori inabili,
3. congedi ed 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

AL SINDACATO

Io sottoscritto/a
Dipendente dall'Impresa Fornitrice.....
Comune di Provincia di
UOMO // DONNA //
Abitante in via
C.A.P. Comune Prov.
livello A B C
Data di nascita Comune di nascita
Anno di assunzione Titolo di studio
Nazionalità
Tipo di Contratto: T. indeterminato // T. 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 d'associazione sindacale. L'importo della trattenuta di cui sopra dovrà essere mensilmente versato sul c/c segnalato dall'Organizzazione sindacale da me scelta con la firma apposta accanto alla sigla.

ALAI-CISL - c/c 15100.95 - Monte dei Paschi di Siena - Agenzia 1 - Via Po, 94 - Roma - ABI 10030 - CAB 03201

.....
(firma del lavoratore)

CGIL-NidiL - c/c 51210 - Banca Popolare di Milano - Dipendenza 251 - Piazzale Flaminio, 1 - Roma - ABI 05584 - CAB 03200

.....
(firma del lavoratore)

CPO-UIL - c/c 12086 - Banca Popolare di Milano - Agenzia 1 - Via V. Veneto, 1 - Roma - ABI 05584 - CAB 03201

.....
(firma del lavoratore)

La presente delega ha validità quadriennale per tutte le missioni svolte presso la medesima agenzia, 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, L. 675/96, il/la sottoscritto/a esprime il consenso ex artt. 11, 20 e 22 L. 675/96 al trattamento dei propri dati personali – come individuato dall'art. 1, secondo comma, lettera b, fermo il rispetto dell'art.8 legge 300/70 – necessario per l'adempimento degli obblighi attinenti alla trattenuta della quota sindacale, al versamento al sindacato indicato, nonché alla loro comunicazione, nei limiti delle leggi vigenti, anche allo scopo di fruire di altri diritti sindacali quali i permessi retribuiti e non retribuiti e di fruire di aspettative totali o parziali, in relazione a cariche sindacali eventualmente ricoperte e per accedere ai servizi di assistenza e tutela riservati agli iscritti.

DATA

FIRMA

ALLA DIREZIONE

Io sottoscritto/a
Dipendente dall'Impresa Fornitrice
Comune di Provincia di
UOMO // DONNA //
Abitante in via
C.A.P. Comune Prov.
livello A B C
Data di nascita Comune di nascita
Anno di assunzione Titolo di studio
Nazionalità
Tipo di Contratto: T. indeterminato // T. 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 d'associazione sindacale. L'importo della trattenuta di cui sopra dovrà essere mensilmente versato sul c/c segnalato dall'Organizzazione sindacale da me scelta con la firma apposta accanto alla sigla.

ALAI-CISL - c/c 15100.95 - Monte dei Paschi di Siena - Agenzia 1 - Via Po, 94 - Roma - ABI 10030 - CAB 03201

.....
(firma del lavoratore)

CGIL-NidiL - c/c 51210 - Banca Popolare di Milano - Dipendenza 251 - Piazzale Flaminio, 1 - Roma - ABI 05584 - CAB 03200

.....
(firma del lavoratore)

CPO-UIL - c/c 12086 - Banca Popolare di Milano - Agenzia 1 - Via V. Veneto, 1 - Roma - ABI 05584 - CAB 03201

.....
(firma del lavoratore)

La presente delega ha validità quadriennale per tutte le missioni svolte presso la medesima agenzia, 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, L. 675/96, il/la sottoscritto/a esprime il consenso ex artt. 11, 20 e 22 L. 675/96 al trattamento dei propri dati personali – come individuato dall'art. 1, secondo comma, lettera b, fermo il rispetto dell'art.8 legge 300/70 – necessario per l'adempimento degli obblighi attinenti alla trattenuta della quota sindacale, al versamento al sindacato indicato, nonché alla loro comunicazione, nei limiti delle leggi vigenti, anche allo scopo di fruire di altri diritti sindacali quali i permessi retribuiti e non retribuiti e di fruire di aspettative totali o parziali, in relazione a cariche sindacali eventualmente ricoperte e per accedere ai servizi di assistenza e tutela riservati agli iscritti.

DATA

FIRMA

PROTOCOLLO N. 1

Modalità di effettuazione della ritenuta delle quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

In relazione all'entrata in vigore del contratto collettivo nazionale di lavoro del 28 maggio 1998 per la categoria delle Imprese Fornitrici e per i lavoratori temporanei, ed alla disposizione contrattuale prevista all'art. 13 del presente C.C.N.L., le medesime effettueranno una ritenuta di Lire 15.000 ad ogni dipendente cui verrà consegnato per la prima volta il testo stesso.

Per i lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali, CGIL, CISL e UIL, la quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale sarà di Lire 8.000; la normale quota associativa mensile continuerà ad essere trattenuta separatamente secondo le misure in atto.

In relazione a quanto qui disposto, le aziende allegheranno al cedolino paga del mese di gennaio 1999 o successivamente 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 Lire 8.000 se aderente alle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, o di lire 15.000 se non aderente, sulle competenze a saldo relative al mese di gennaio 1999, o successivamente per i nuovi assunti, a titolo di quota di partecipazione delle spese per il rinnovo del contratto nazionale; la ritenuta verrà versata sul conto corrente bancario n. 51268 - Banca Popolare di Milano - Sede di Roma - Dipendenza 251 - Piazzale Flaminio, 1 - Roma - ABI 05584 - CAB 03200.

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. 51268 - Banca Popolare di Milano - Sede di Roma - Dipendenza 251 - Piazzale Flaminio, 1 - Roma - ABI 05584 - CAB 03200, entro 15 giorni dalla loro trattenuta, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante e il luogo in cui essa svolge la sua attività.

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 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 e non oltre il 31-3-1999, il seguente comunicato ai lavoratori:

Comunicato ai lavoratori

In relazione a quanto disposto da apposito accordo intervenuto a livello nazionale congiuntamente al rinnovo del C.C.N.L., le aziende effettueranno ad ogni dipendente in forza una ritenuta di lire 15.000 sul saldo della retribuzione del mese di gennaio 1999 o sulla prima retribuzione per i nuovi assunti.

Per i lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, la quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale sarà di lire 8.000 la normale quota associativa mensile continuerà ad essere trattenuta secondo le misure in atto.

In relazione a quanto qui sopra disposto, le aziende nell'effettuare le ritenute, allegheranno al cedolino paga del mese di gennaio 1999 od alla lettera di assunzione per i nuovi assunti.

"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 lire 8.000 se aderente alle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, o di lire 15.000 se non aderente, sulle competenze a saldo relative al mese di gennaio 1999, o sulla prima retribuzione per i nuovi assunti, a titolo di quota di partecipazione delle spese per il rinnovo del contratto nazionale; la ritenuta verrà versata sul conto corrente bancario n. 51268 - Banca Popolare di Milano - Sede di Roma - Dipendenza 251 - Piazzale Flaminio, 1 - Roma - ABI 05584 - CAB 03200.

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 la quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, dovranno darne comunicazione scritta all'azienda, secondo il seguente schema:

Il sottoscritto.....non intende che gli sia operata la trattenuta a favore delle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL.

firma del lavoratore.....

Gli importi delle quote trattenute ai lavoratori saranno versati a cura dell'azienda sul conto corrente bancario n. 51268 - Banca Popolare di Milano - Sede di Roma - Dipendenza 251 - Piazzale Flaminio, 1 - Roma - ABI 05584 - CAB 03200.

Si ricorda che, entro il 31-3-1999, le aziende provvederanno a distribuire a tutti i lavoratori copia del testo a stampa del C.C.N.L. ai lavoratori in forza, successivamente il testo stesso sarà consegnato all'atto dell'assunzione al personale che non la avesse già ricevuto in occasione di precedenti missioni.

PROTOCOLLO N. 2

Modalità di attivazione e finanziamento dell'Ente Bilaterale Paritetico

Contribuzione

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale Paritetico, che verrà costituito ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 18/5/98, avverrà come segue:

Tutte le spese relative alla costituzione, al funzionamento, alla gestione amministrativa ed istituzionale dell'ente, saranno finanziate con un contributo complessivo a carico delle imprese fornitrici pari allo 0,5% delle retribuzioni lorde imponibili ai fini contributivi.

Tale contributo è da intendersi a lordo degli oneri di legge a carico delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, e verrà versato all'ente stesso con cadenza trimestrale.

La quota a carico del dipendente, da destinare interamente agli interventi di sostegno al reddito, è pari ad un quinto della quota a carico delle aziende fornitrici, per il medesimo scopo.

Tempi di attivazione

1. Le parti si impegnano affinché l'Ente Bilaterale Paritetico sia costituito e possa essere operativo dall'1/10/98; i relativi contributi sono dovuti a partire dall'1/6/98, con la previsione di un versamento da parte delle imprese – sotto forma di acconto – per costituire il volano finanziario necessario per l'avvio dell'attività dell'Ente.

2. Entro il 1.1.1999 si darà corso all'attivazione del fondo relativo al sostegno del reddito e conseguentemente del versamento della quota a carico del lavoratore nella misura su definita.

I contributi a carico delle Imprese Fornitrici, nonché gli eventuali contributi a carico dei lavoratori, saranno versati all'Ente Bilaterale secondo le modalità ed i termini che saranno stabiliti da un apposito Regolamento.

COMUNICAZIONI DELLE PARTI

Milano, 1 dicembre 1998

Alle OO.SS.LL.:
– C.G.I.L.
– C.I.S.L.
– U.I.L.
– ALAI - CISL
– CGIL - NIdiL
– CPO-UIL

Premesso che:

- in data 28 maggio 1998, tra ASSOINTERIM e le OO.SS.LL. in indirizzo è stato sottoscritto il primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo;
- ASSOINTERIM alla data suddetta associava tutte le Società di Fornitura di Lavoro Temporaneo all'uopo autorizzate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.
- successivamente, in data 22 ottobre 1998, si è costituita un'Associazione denominata FEDERINTERIM nella quale confluiscono le aziende Associate ad ASSOINTERIM operanti nel Sud dell'Italia;
- le due Associazioni ASSOINTERIM e FEDERINTERIM hanno aderito a CONFINTERIM (Confederazione Italiana delle Associazioni delle Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo) in data 22 ottobre 1998.

tutto ciò premesso:

si comunica che le predette Associazioni hanno demandato a CONFINTERIM la loro rappresentanza sindacale nei confronti delle OO.SS.LL. dei Lavoratori firmatarie del CCNL del 28 maggio 1998.

ASSOINTERIM
CONFINTERIM

FEDERINTERIM

Roma, 8 gennaio 1999

– CONFINTERIM
– ASSOINTERIM
– FEDERINTERIM

Prendiamo atto della nascita di CONFINTERIM - Confederazione Italiana delle Associazioni delle Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo, come da Vostra del 1 dicembre 1998 e quindi, a partire da questo momento CONFINTERIM diventa la nostra controparte sindacale.

ALAI-CISL

CGIL - NIdiL

CPO-UIL

APPENDICE

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

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
Promulga la seguente legge:

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.

4. È vietata la fornitura di lavoro temporaneo:

a) per le qualifiche di esiguo contenuto professionale, individuate come tali dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;

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 interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;

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

b) la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera nonchè 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; 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;

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.

4. I requisiti di cui ai commi 2 e 3 nonchè 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 nonchè 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, nonchè 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 forma 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. 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.
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.

Art. 5 – (Prestazione di lavoro temporaneo e formazione professionale)

1. Per il finanziamento di iniziative di formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo di cui alla presente legge, attuate nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici ovvero, in mancanza, stabilite dalla commissione prevista dal comma 3, le predette imprese sono tenute a versare un contributo pari al 5% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con il contratto di cui all'art. 3.
2. I contributi di cui al comma 1 sono rimessi ad un fondo appositamente costituito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, per essere destinati al finanziamento, anche con il concorso delle regioni, di iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'art. 3. I criteri e le modalità di utilizzo delle disponibilità del fondo di cui al presente comma sono stabiliti con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Hanno priorità nei predetti finanziamenti le iniziative proposte, anche congiuntamente, dalle imprese fornitrici e dagli enti bilaterali, operanti in ambito categoriale e costituiti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito, nonché dagli enti di formazione professionale di cui all'art. 5, secondo comma, lettera b), della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. I finanziamenti di cui al comma 2 sono deliberati da una commissione nominata con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale. La commissione, che opera senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato, è composta da un esperto nella materia della formazione professionale, con funzioni di presidente, da un membro in rappresentanza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, da tre membri in rappresentanza delle regioni, da tre membri in rappresentanza delle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale e da tre membri delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative delle imprese fornitrici.
4. Il contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici, qualora preveda un corrispondente adeguamento in aumento del contributo previsto nel comma 1, può ampliare, a beneficio dei prestatori di lavoro temporaneo, le finalità di cui al predetto comma 1, con particolare riferimento all'esigenza di garantire ai lavoratori un sostegno al reddito nei periodi di mancanza di lavoro. All'adeguamento del contributo provvede, con decreto, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, sulla base delle previsioni del contratto collettivo.
5. I prestatori di lavoro temporaneo accedono alla formazione professionale presso strutture pubbliche o private, secondo modalità fissate dalla commissione di cui al comma 3. Tra i lavoratori che chiedono di partecipare alle iniziative di cui al comma 2 la precedenza di ammissione è fissata, a parità di requisiti professionali e fatta salva l'applicazione di criteri diversi fissati dalla commissione di cui al comma 3, in ragione dell'anzianità di lavoro da essi maturata nell'ambito delle imprese fornitrici. Il comitato istituito con decreto del Presidente del consiglio dei ministri del 18 novembre 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 290 dell'11 dicembre 1996, su proposta del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, definisce criteri e modalità di certificazione delle competenze acquisite al termine del periodo formativo.
6. 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 per la formazione di cui al comma 2 per le finalità ivi previste.

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 relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte.
3. Al fine di garantire la copertura assicurativa per i lavoratori impegnati in iniziative formative di cui all'art. 5, comma 2, nonché per i periodi intercorrenti fra i contratti per prestazioni di lavoro temporaneo stipulati a tempo determinato, con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro del Tesoro, viene stabilita, nei limiti delle risorse derivanti dal contributo di cui all'art. 5, comma 1, la possibilità di concorso agli oneri contributivi a carico del lavoratore previsti dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 564. Con il medesimo decreto viene stabilita la misura di retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'art. 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'art. 4, comma 3, e fino a concorrenza della medesima misura.

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 indeterminato alle dipendenze dell'impresa fornitrice.
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 maggioranza 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 riguardi 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), 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.

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.

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 mano d'opera negli appalti di opere e di servizi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga la seguente legge:

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 ⁽¹⁾ 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.

(1) 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 contatori, 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.

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

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.

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.*

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga la seguente legge:

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 richieda.

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 fuorchè 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, nonchè, 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 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.

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 rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio 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.

⁽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.

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, nonchè 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, paritarie 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 ⁽¹⁾.

N.B.: Rubrica così modificata dall'art. 6, comma 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.

⁽¹⁾ 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, nè 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⁾.

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.

(¹) Gli attuali primi 5 commi così sostituiscono gli originari primi 2 commi per effetto dell'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

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, nonchè 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, convoca le parti ed assume 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 ⁽²⁾.

(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.

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 aziendali, 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)*

La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il Lavoro e la Previdenza Sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949 n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34 – *(Richieste nominative di manodopera)*

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il Lavoro e la Previdenza Sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

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 ⁽¹⁾ a lire 3.000.000 ⁽¹⁾ 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.

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.

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

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, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

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 (1) 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

DECRETO MINISTERIALE 3 settembre 1997, n. 381 - Regolamento recante norme per l'istituzione dell'albo delle società esercenti attività di fornitura di lavoro temporaneo

(G.U. 4 novembre 1997, n. 257).

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 - I. 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 - I. 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 - I. 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 - I. 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 - I. 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 - I. 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 - I. 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

(G.U. 4 novembre 1997, n. 257).

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 - I. 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 - I. 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 - I. 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 - I. 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 - I. 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 - I. 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.