

Accordo

Addi 05 luglio 2005

Presso la sede dell'UNASCA (Piazza Marconi, 25 00100 Roma)

Si sono incontrate le O.D. UNASCA assistita dalla CONFETRA

e le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

per procedere alla sottoscrizione della seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL delle auto-scuole, scuole nautica, studi di consulenza automobilistica e nautica per il periodo dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2007.

MERCATO DEL LAVORO

Art....

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Fatti salvi i contratti in corso fino alla loro scadenza, gli riguardanti tali materie sono abrogati e sostituiti dai seguenti articoli.

Le parti, prendono atto dell'evoluzione legislativa intervenuta in materia di rapporti di lavoro. Convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale da promuovere è quella del contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato

Le parti ritengono che l'esigenza di garantire obiettivi di efficienza e di competitività delle imprese possa essere perseguita anche mediante l'utilizzo di forme flessibili condivise di accesso al lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente ccnl e degli accordi aziendali, dove previsti.

Nelle materie del presente articolo troveranno applicazioni i principi di cui alla legge 125/91.

Pertanto, le parti, considerate le specificità del settore, ritengono di regolamentare, nel presente articolo, le seguenti tipologie di rapporto di lavoro flessibile utilizzabili dalle aziende:

- a. Contratti a termine
- b. Lavoro a tempo parziale
- c. Contratto di inserimento/reinserimento
- d. Apprendistato professionalizzante;
- e. Somministrazione a tempo determinato;

La somma delle singole tipologie di rapporto di lavoro con contratti atipici (a tempo determinato e Somministrazione a tempo determinato) regolamentate dal presente articolo non potrà superare di norma 30% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle imprese.

Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori assunti con forme contrattuali sopra elencate ad esclusione dei lavoratori somministrati per i quali, agli effetti della legge 300/1970, è fatto salvo il diritto di esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'utilizzatore.

Art...

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1. Il presente articolo disciplina i rapporti di lavoro a tempo determinato e recepisce, integrandole, le norme di cui al D.lgs 6 settembre 2001, n. 368 e alla normativa vigente in materia.
2. Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e del presente CCNL.
3. Indipendentemente dalla durata del contratto le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti a tempo determinato sia full-time che part-time, in numero superiore al 25% dell'organico in forza a tempo indeterminato. Nelle aziende fino a 4 dipendenti può comunque essere concluso 1 contratto a termine, in quelle da 5 a 10 dipendenti è consentita la stipulazione di 2 contratti a tempo determinato.
4. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
 - a. Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
 - infermità per malattia;
 - infortunio sul lavoro;
 - aspettativa;
 - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;
 - astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151;
 - b. intensificazione non programmabile di attività;
 - c. esecuzione di maggiori servizi in particolari periodi annuali;
 - d. manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco sede, uffici, magazzini, ecc.;
 - e. esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - f. assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
 - g. esecuzione di un servizio e/o di un appalto definito e predeterminato nel tempo;
 - h. fase di avvio di nuove attività.
6. Ai fini del calcolo delle percentuali di cui al comma 3 sono conteggiate le assunzioni a tempo determinato sia full-time che part-time dei punti c,d,e,f,g,h comma 4.

7. Le assunzioni con contratto a termine e i motivi che le hanno indotte verranno comunicate entro 10 giorni dalla loro stipulazione alle RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto.
8. La durata del contratto a tempo determinato non può essere inferiore a 30 giorni di calendario e non può essere superiore a 36 mesi compresa l'eventuale proroga. Dal predetto limite massimo sono esclusi i contratti a tempo determinato attivati per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.
9. I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratti a tempo determinato uguali o superiori a sei (6) mesi, per le ipotesi già previste dall'art. 23 comma 2 della Legge 56 del 28/2/1987 hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda e con le medesime qualifiche.
10. Detto diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.
11. Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto anche quanto previsto dal secondo livello di contrattazione secondo le modalità stabilite nei relativi accordi.
12. Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari ad un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento od a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto. L'obbligo di conservazione del posto cessa in ogni caso alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.
13. La durata dell'eventuale periodo di prova è pari a 1/3 della durata prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e sarà considerato assolto in caso di trasformazione a tempo indeterminato.
14. Il periodo di lavoro prestato è valido ai fini del computo dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, ivi compreso in caso di passaggio a tempo indeterminato
15. Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art.6 de D.Lgs n. 368/2001.
16. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 4 mesi.

Art..

LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 8 del presente contratto.
2. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.
3. il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
 - orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - verticale: quando risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - misto: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.
4. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore: tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto da tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
5. Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati: l'eventuale periodo di prova per i nuovi assunti, le mansioni, la durata della prestazione che di norma non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali, la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, nonché gli altri elementi previsti dal CCNL per il rapporto a tempo pieno. In caso di part-time orizzontale la prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata, ad eccezione del personale con qualifica di insegnante-istruttore con il consenso dello stesso tenendo conto anche della eventuale necessità del lavoratore di svolgere altra attività lavorativa.
6. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che i nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno, ferme restando le mansioni svolte. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo è consentita, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.
6. Nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione di lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per analoghe mansioni.
7. Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.
8. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.

9. Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni contrattuali vigenti, di cui alla legge 297/82.

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare, effettuabili in ragione d'anno è pari al 30% della prestazione concordata e saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione globale mensile e la maggiorazione comprensiva degli istituti legali e contrattuali determinata nella misura del 18% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione globale mensile.

10. La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nella fattispecie sotto esemplificate:
- necessità derivanti da incrementi temporanei dell'attività produttiva;
 - sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- concentrazione in ambito giornaliero di servizi in numero superiore alla normalità;
 - servizi in orari scoperti dal personale a tempo pieno.
11. Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
12. In caso di lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale, su richiesta del lavoratore l'azienda potrà disporre l'eventuale consolidamento delle ore a tale titolo prestate.
13. Con riferimento alle normative vigenti il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, quando lo stesso sia stipulato tempo indeterminato e in caso di assunzione a termine per sostituzione di personale assente. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 20% della prestazione già concordata. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità flessibili od elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
14. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale mensile maggiorata del 12% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali. E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche decorsi cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione rientranti nella seguente elencazione:
- assistenza di parenti di primo grado portatori di handicap certificato dalla competente ASL;
 - assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL;
 - affidamento in esclusiva di minori in età scolare fino al compimento del 15° anno ;
 - necessità di attendere ad un altro rapporto di lavoro dipendente.
14. L'esercizio della facoltà di cui sopra secondo le modalità ivi specificate, da richiedersi in forma scritta, non determina in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche e flessibili.
15. In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.
16. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere il 25% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore), in ogni caso è possibile l'assunzione a tempo parziale di due unità purchè non risulti superato il totale dei contratti a tempo pieno ed indeterminato in atto nell'unità produttiva.
17. I lavoratori a tempo parziale si computano, ai fini dell'articolo 35 della legge 300/70 come unità a tempo pieno.

Art..

CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO

1. In conformità e fermo restando i criteri previsti dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento, disciplinati dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal presente accordo, sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di

lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
4. Forma ed elementi del contratto e del progetto
 - a. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.
 - b. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
 - c. Nel contratto verranno indicati:
 - la durata;
 - il periodo di prova;
 - l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
 - il parametro retributivo.
 - d. Nel progetto verranno indicati:
 - il profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
 - la durata e le modalità della formazione.
 - e. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
6. Durata del contratto
 - a. Il contratto di inserimento avrà la durata:
 - 18 mesi per i progetti relativi ai livelli quadri, 5° 4° e 3°
 - 12 mesi per i progetti relativi al livello 2°
 - 18 mesi per le assunzioni di cui alla legge 68/99 e successive modifiche
 - b. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di ventiquattro mesi.
 - c. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.
7. Attività formativa
 - a. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 20 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
 - b. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 in materia di "libretto formativo", la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.
8. Rapporto di lavoro
 - a. Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.
 - b. La durata del periodo di prova, sarà analoga a quanto previsto per il personale assunto a tempo indeterminato ad eccezione dei quadri intermedi per i quali il periodo di prova sarà ridotto del 50%.
 - c. Nel caso che il progetto individuale preveda, per i lavoratori l'acquisizione di specifiche abilità, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normalmente occorrente per tali acquisizioni.
 - d. In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.
 - e. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
9. Retribuzione
 - a. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento comporta il trattamento retributivo e normativo dei lavoratori a tempo indeterminato, disciplinato dal presente contratto, nonché il trattamento discendente dall'art.54 intitolato "contrattazione di secondo livello".
10. Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro
 - a. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, per i contratti fino a 12 mesi.
 - b. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata dei contratti di durata superiore
 - c. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di inserimento/reinserimento è confermata la normativa di cui all'art.22 del presente CCNL.
11. Limitazioni sull'utilizzo
 - a. I datori di lavoro informeranno annualmente le RSU/RSA o in mancanza i sindacati territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto sull'andamento dei contratti di inserimento e comunque sui motivi delle eventuali mancate trasformazioni di detti rapporti, alla scadenza dei termini degli stessi in rapporto al lavoro a tempo indeterminato.
 - b. La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in

servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

- c. Ai fini sopra indicati non si computano i lavoratori che si siano dimessi o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e, comunque, quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti
- d. Agli effetti della presente disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

12. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto di inserimento/rinserimento.

Art...

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. Le parti riconoscono in tale tipologia contrattuale uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.
2. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.
3. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
4. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni o esterni all'azienda.
5. Disciplina del rapporto:
 - a. Per instaurare il rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, sulla base degli esiti della formazione aziendale o extraziendale, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.
 - b. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai e impiegati, dei livelli dal 5° al 1° e per tutte le relative mansioni.
 - c. Può essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti della durata dell'apprendistato.
 - d. La durata massima del periodo dell'apprendistato professionalizzante è fissata in:
 - 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3°, 4° e 5°;
 - 36 mesi per gli apprendisti detestinati ad essere inseriti nel livello 2°;
 - 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 1°.
 - e. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.
 - f. Saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.
 - g. L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

Livelli	Durata Mesi	1° Periodo Mesi	2° Periodo Mesi	3° Periodo Mesi
1°	24			24
2°	36		24	12
3°	48	16	16	16
4°	48	16	16	16
5°	48	16	16	16

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
 - nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.
- h. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.
- i. Agli apprendisti si applicano tutti gli istituti retributivi del livello a loro attribuito stabiliti dal presente CCNL ed a livello aziendale per i lavoratori a tempo indeterminato; sono comunque fatti salvi gli accordi esistenti in materia di apprendistato.
- j. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art.22 del presente CCNL.

- k. L'azienda potrà procedere alla ulteriore assunzione di lavoratori apprendisti a condizione che sia mantenuto almeno il 60% del numero degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione sino a due unità non confermate.
 - l. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
6. Svolgimento della formazione:
- a. I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.
 - b. Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono giudicate idonee alla formazione 120 ore medie annue retribuite, computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro. In caso di contratto di apprendistato a tempo parziale, la durata della formazione non è riproporzionata.
 - c. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.
 - d. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne o interne all'azienda.
 - e. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
 - f. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.
7. Ai fini dell'art.35 della legge n. 300/70, utile il numero dei lavoratori con contratto di apprendistato.

Art..

LAVORO SOMMINISTRATO

1. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro.
2. La durata massima del contratto di somministrazione è di 12 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 24 mesi incluso il primo contratto.
3. Il contratto di lavoro somministrativo è vietato nei seguenti casi:
 - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
 - presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
 - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.
4. La somministrazione è ammessa nei limiti massimi del 8% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore. In dette percentuali non sono computabili i contratti di somministrazione stipulati per sostituzione. In alternativa è consentita la stipula di contratti di somministrazione a tempo determinato sino al limite di 5, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. In dette percentuali non sono computabili i contratti di somministrazione stipulati per sostituzione, nonché i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
5. I casi ammessi sono:
 - a. punte di intensa attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
 - b. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
 - c. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere non continuativo e/o cadenza periodica, che non sia possibile espletare con l'organico di servizio;
 - d. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti e attrezzature del luogo di lavoro.
7. Prima di essere assegnato al servizio e per tutta la durata del contratto, il lavoratore temporaneo dovrà essere opportunamente informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso.
8. L'azienda utilizzatrice informa la RSA, ovvero alle RSU se costituite, con cadenza annuale sul numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato a termine.

Art 8

ORARIO DI LAVORO

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro (compreso l'orario normale contrattuale, l'orario straordinario), fermo restando la durata media di 48 ore ai sensi del DLgv 66/2003 non può superare le 57 ore settimanali.

LAVORO STRAORDINARIO

Il comma 3 è sostituito dal presente:

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre il limite settimanale previsto dall'art. 8.

Il comma 5 è sostituito dal presente:

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 22 alle ore 6.

Comma da aggiungere

Le ore straordinarie effettuabili annualmente non possono superare le 230 ore annue pro-capite.

Art.

BANCA DELLE ORE

1. Per le ore straordinarie che superino le 230 fino al raggiungimento delle 300 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire in alternativa al relativo trattamento economico, permessi compensativi.
2. Le ore accantonate saranno richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi, anche a gruppi di 4 o 8 ore.
3. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile compatibilmente alle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
4. Le ore non godute come permessi compensativi dovranno essere retribuite alla fine di ogni anno.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario verranno comunque pagate con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione lavorativa.

Art....

AUMENTI RETRIBUTIVI

I minimi tabellari mensili, previsti dal precedente rinnovo, sono aumentati dei seguenti importi e secondo le seguenti scadenze, con riferimento al parametro 125 del 3° livello:

€ 30,00 mensili lorde dall'1 luglio 2005

€ 40,00 mensili lorde dall'1 gennaio 2006

Gli aumenti retributivi e i minimi tabellari degli altri livelli sono individuati di conseguenza con riferimento al parametro 125 del 3° livello.

Parametri	Livelli	Totale	1 luglio 2005	1 gennaio 2006
200	quadri	€ 112,00	€ 48,00	€ 64,00
156	5°	€ 87,36	€ 37,44	€ 49,92
135	4°	€ 75,60	€ 32,40	€ 43,20
125	3°	€ 70,00	€ 30,00	€ 40,00
119	2°	€ 66,64	€ 28,56	€ 38,08
100	1°	€ 56,00	€ 24,00	€ 32,00

Art....

UNA TANTUM

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto, a copertura del periodo , 1 gennaio 2004 al 30 giugno 2005, un importo forfetario lordo pro-capite di euro 550,00 (cinquecentocinquanta/00). L'una tantum sarà erogata in due rate con le retribuzioni dei mesi di settembre 2005 e febbraio 2006. L'importo rispettivamente di 300,00 euro (trecento/00) e di 250,00 euro (duecentocinquanta/00) dell'una tantum sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti successivamente alla data del 1 gennaio 2004, in funzione della data di assunzione, nonché per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre vengono considerate come mese intero quelle pari o superiori ai 15 giorni.

L'importo forfetario di cui sopra non verrà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e del TFR.

Le giornate per assenza della malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale intervenute nel periodo 1 gennaio 2004 – 30 giugno 2005 che hanno dato luogo a pagamento di indennità a carico degli istituti competenti e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo dell'una tantum.

Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di settembre per definire in particolare le seguenti materie:

Previdenza Integrativa;

Relazioni Sindacali;

Stesura testo coordinato del nuovo CCNL.