

CCNL Industria 2003

Art. 1-bis - Contratti di lavoro atipici.

A) Contratto di lavoro part-time

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse del lavoratore e amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

Il lavoro ad orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile e annuale. Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario legale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; tale argomento sarà oggetto di discussione nell'incontro previsto al comma 12 del paragrafo "Permessi annui retribuiti" di cui all'art. 5 della presente Disciplina Generale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1 della presente Parte Generale, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nell'arco dell'anno, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà effettuare variazioni della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisendo, di volta in volta e in forma scritta, il consenso del lavoratore con congruo preavviso. La disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro part-time sarà inserita nella lettera di assunzione ed espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione d'orario non flessibile, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro.

Nelle aree di cui all'obiettivo 1 della UE, tale clausola di variabilità si applica anche ai contratti di lavoro a tempo determinato.

L'azienda, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 7 anni;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la RSU per individuare un'idonea soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4% del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

L'azienda, su richiesta della RSU, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, è consentita, previa comunicazione alle RSU e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità al comma 4, art. 5, legge 19.12.84 n. 863.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 8, e commi 4 e 5 dell'art. 7, Disciplina Speciale, rispettivamente Parte I e III.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali e verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.

Per i lavoratori a tempo ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione nel mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10%.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

Dichiarazione comune.

Le parti, fermo restando quanto previsto nella nota a verbale posta in calce al presente articolo, s'impegnano a concordare entro 90 giorni dall'entrata in vigore dei decreti legislativi che saranno adottati in materia di part-time dal Governo su delega della legge n. 30 del 14.2.03, nuove norme contrattuali in materia di clausole elastiche e relativo

trattamento economico. Fino a tale data restano in vigore le norme contrattuali vigenti.

B) Contratto di lavoro a tempo determinato.

Sostituire la formulazione dell'intera lett. B) con la seguente:

In relazione all'entrata in vigore del D.lgs. 6.9.01 n. 368, le parti concordano di definire, entro la data prevista nella nota a verbale posta in calce al presente articolo, i rinvii affidati dalla nuova disciplina legislativa alla contrattazione collettiva.

C) Lavoro temporaneo.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinato dalla legge 24.6.97 n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal comma 2, art. 1, lett. b) e c) della stessa legge, anche per l'aumento delle attività nelle seguenti fattispecie:

(1) punte di più intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

(2) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

(3) per l'esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro temporaneo, che possono essere utilizzati per le ipotesi contrattuali sopra individuate, non potranno superare la media dell'8%, calcolata su 4 mesi, ovvero su 5 mesi nei territori di cui all'Obiettivo 1 della UE, dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale come sopra definita saranno arrotondate all'unità superiore.

A decorrere dall'1.1.00, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrature nella 2a categoria contrattuale con passaggio in 3a categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale, l'inquadramento e il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo (ai sensi del comma 5, lett. b) ed e), art. 1, legge n. 196/97) è quello riferito alla 3a categoria contrattuale.

Al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria d'inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento

è considerato dal contratto collettivo (lett. C), Mobilità professionale, art. 4, Disciplina Generale, Sezione III) come avente carattere esclusivamente transitorio.

Nel 2° livello di contrattazione, così come definito dal CCNL in applicazione del Protocollo 23.7.93, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche connesse al premio di risultato.

La Direzione comunica, di norma 5 giorni prima, alla RSU il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni d'urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i 3 giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, 1 volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce alla RSU o, in mancanza, alle strutture territoriali delle OOSS stipulanti il presente contratto, il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Secondo quanto disposto dall'art. 7, comma 2, legge n. 196/97, ai prestatori di lavoro temporaneo è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Dichiarazioni a verbale.

1)

Le clausole sopra concordate decorrono dall'1.7.99 e, salvo la specifica decorrenza di cui al comma 6 del presente punto C), sostituiscono e integrano la disciplina già prevista dall'Accordo interconfederale 16.4.98.

2)

Le parti, nel prendere atto della natura sperimentale della legge 24.6.97 n. 196, concordano di adeguare la presente normativa contrattuale alle eventuali modifiche legislative che interverranno anche in caso di rinvio della legge alla contrattazione collettiva. A tal fine le parti concordano di incontrarsi entro il 30.9.03 per individuare le mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi, così come previsto dalla modifica legislativa di cui all'art. 64, legge 23.12.99 n. 488, che ha sostituito la lett. a), comma 4, art. 1, legge n. 196/97.

CCNL 2008 industria

MERCATO DEL LAVORO

- Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.
- Il contratto di lavoro a tempo determinato è regolato dalla legge; il C.c.n.l. definisce la disciplina su attività stagionali, Premio di risultato, informazioni.
- I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato che con quello di somministrazione, acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la

somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita. Norma transitoria di seguito riportata.

Le relative norme contrattuali saranno concordate entro il mese di febbraio 2008. Restano salvi gli accordi aziendali in materia.

NORMA TRANSITORIA.

In fase di prima applicazione di quanto previsto in merito alla sommatoria dei periodi di lavoro sia con contratti di lavoro a termine che con rapporti di lavoro somministrato:

- a) i rapporti a termine e i contratti di somministrazione in corso alla data del 1° gennaio 2008, continuano fino al termine previsto dai relativi contratti, anche in deroga alle previsioni contrattuali sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro;
 - b) i periodi di lavoro già effettuati alla data del 1° gennaio 2008 si computano, insieme ai periodi di lavoro successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di cui alle previsioni contrattuali sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro, decorsi quindici mesi dalla medesima data.
- Previsione di una Commissione con poteri negoziali su: contratto di Inserimento, Part-time e Appalti con conclusione dei lavori entro 6 mesi dall'avvio

Il contratto nazionale per i lavoratori temporanei

Art. 7 bis - Diritto allo studio

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

Art. 10 - Assemblea

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

2. Dette riunioni sono convocate dalle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.

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

4. In attuazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 3, della legge n. 196/1997, i lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale delle imprese

utilizzatrici.

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

6. Le ore di permesso retribuito per partecipare alle assemblee sono determinate, per ogni lavoratore, mensilmente - cumulandole nell'anno solare - secondo la seguente formula con arrotondamento all'unità superiore: ore lavorate/1700 x 10 ferma restando una spettanza minima di 2 ore/anno indipendentemente dal numero di ore lavorate.

Art. 17 – Assunzione

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

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

A) Per i lavoratori a tempo determinato

- 1) I motivi del ricorso alla fornitura di prestazione di lavoro temporaneo;
- 2) L'indicazione dell'Impresa Fornitrice e della sua iscrizione all'albo;
- 3) L'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'art.2, comma 2, lettera e della legge 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, il relativo inquadramento e le informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 4;
- 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 (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente. Nel caso in cui il contratto di fornitura preveda che gli obblighi di cui all'art. 3, co. 5, della l. n. 196/97 siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo ne contiene la relativa indicazione;

15) L'autorizzazione da parte del lavoratore temporaneo all'Impresa Fornitrice 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.

Art. 18 - Periodo di Prova

A) Lavoratori a Tempo Determinato:

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

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

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

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

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

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

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

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.
- indicazione delle ore di assemblea maturate e fruitive nell'anno solare.

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

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

- * Ferie maturate e non godute;
- * R.O.L. maturato e non goduto;
- * Festività soppresse;
- * Tredicesima e quattordicesima maturata;
- * T.f.r. maturato.

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

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

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

8. Le Parti convengono che, come condizione globalmente più favorevole, ad eccezione del trattamento di fine rapporto di lavoro, la maturazione dei ratei, qualsiasi sia la durata della missione, avviene in proporzione alle ore ordinarie lavorate, 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:

$$\frac{\text{Retribuzione lorda globale di fatto}}{\text{Divisore Orario Contrattuale Mensile}} \times 0,833$$

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

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

$$\frac{\text{Ore annue spettanti}}{\text{Divisore Orario previsto dai C.C.N.L.}} \times (\text{ore lavorate} + \text{ore dovute}^*) \times 12$$

9. La liquidazione dei ratei, relativa all'intera missione, deve avvenire alle normali scadenze previste presso le aziende utilizzatrici, o alla cessazione del rapporto di lavoro

se antecedente alle scadenze citate, sulla base del valore della retribuzione del mese in cui i ratei stessi vengono erogati.

10. In caso di missioni di durata superiore a sei mesi, su richiesta del prestatore di lavoro temporaneo, le società di fornitura, compatibilmente con le esigenze delle imprese utilizzatrici e alle esigenze del servizio, determinano il periodo di godimento delle ferie. Le parti convengono che entro il trenta novembre 2002, attraverso una Commissione Paritetica verificheranno la possibilità di un diverso sistema di calcolo della retribuzione oraria ordinaria ai fini di una semplificazione del calcolo retributivo.

*

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

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

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

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

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

Art. 21 - Obblighi del Lavoratore

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

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

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

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

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

Art. 22 - Periodo di comparto

1. Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

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

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

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

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

4. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto 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

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

a) Lavoratori temporanei con contratto a tempo determinato

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

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

Art. 24 - Perdita del trattamento economico di malattia

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

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

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

Art. 25 – Infortunio

1. Le aziende fornitrici sono tenute ad assicurare presso l'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.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto 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.

3. 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

1. Ai sensi dell'art. 73 DPR 390.6.1965 n. 1124 il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'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.

3. 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.

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

Allegato n.1

Trattamento economico aggiuntivo per infortuni sul lavoro

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

Le parti, con il predetto accordo, hanno stabilito:

- a. *il conferimento di un mandato specifico ad EBITEMP per la stipulazione di una polizza assicurativa che garantisca tre tipologie di prestazioni per i lavoratori temporanei colpiti da infortunio sul lavoro o per i loro familiari, ed in particolare:*
 1. *indennità per l'invalidità temporanea che prosegua oltre la scadenza della missione (per un periodo massimo di novanta giorni);*
 2. *indennità in caso di invalidità permanente grave;*
 3. *indennità in caso di morte;*
- b. *l'utilizzazione, a copertura dei costi della polizza, di una parte (non superiore al 15%) delle somme accantonate annualmente presso EBITEMP tramite la contribuzione (0,20%) versata dalle società di fornitura di lavoro temporaneo al netto dei costi di gestione;*
- c. *la predisposizione, ad opera di EBITEMP, di materiale informativo destinato a tutti gli operatori del settore e ai lavoratori temporanei;*
- d. *l'obbligo delle società di fornitura di esporre il materiale informativo presso tutte le sedi periferiche e di consegnare all'atto dell'assunzione, o con la prima busta paga in caso di lavoratori già assunti, i documenti appositamente predisposti per i lavoratori temporanei;*
- e. *l'inoltro ad EBITEMP delle richieste di prestazioni avanzate dai lavoratori;*
- f. *la stesura periodica e l'inoltro alle parti sociali di un resoconto con le richieste pervenute ad EBITEMP e le prestazioni erogate ai lavoratori.*

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

Prestazioni

Le prestazioni riconosciute dall'Ente Bilaterale sono:

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

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

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

Art. 28 – Proroghe

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

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

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

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

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

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E NELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Roma, 19 gennaio 2006

Premessa.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 49 del Decreto Legislativo n. 276/2003.

Considerato che la regolamentazione regionale in materia di apprendistato professionalizzante, alla data di stipula del presente accordo, è ancora in fase di completamento, le parti si impegnano a verificare entro il 30 giugno 2007 la coerenza della presente disciplina con le normative regionali, tenuto conto anche del monitoraggio effettuato dagli organismi paritetici di cui al successivo articolo 5.

Art. 1. - Norme generali.

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^a alla 7^a, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale di cui al successivo articolo 2.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 2. - Durata del contratto.

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire:

- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 3^a categoria;
- 52 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 4^a categoria;
- 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 5^a categoria;
- 38 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 6^a categoria;
- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 7^a categoria;

per i lavoratori destinati all'inquadramento in 3^a, 4^a e 5^a categoria, in possesso di diploma inerente alla professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi. Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 5^a categoria in possesso di laurea inerente, la durata sarà pari a 34 mesi. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 6^a e 7^a categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a così come stabilito dall'art. 4, lett. B), punto II e III (linee a catena), Disciplina generale, Sezione terza, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata sarà pari a 24 mesi.

Art. 3. - Cumulo dei periodi di apprendistato.

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di cui al precedente art. 2, nonché ai fini di quanto previsto al successivo articolo 8, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.

Art. 4. - *Formazione.*

Formazione formale

Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione formale:

1. tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
2. tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa come più avanti specificata.

La formazione formale potrà essere erogata utilizzando modalità quali: aula, e-learning, on the job, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

Ore di Formazione.

Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120. Nell'ambito di tale monte ore saranno erogate 40 ore di formazione professionalizzante in modalità teorica.

Durante il primo anno di apprendistato saranno previste 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120.

Le ore complessive di formazione formale possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Di norma annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione paritetica territoriale un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria laddove esistente, riferito al numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. 28-2-2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutor aziendale sono previste 12 ore di formazione.

Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Piano Formativo Individuale

Il PFI, il cui schema è allegato al presente Ccnl, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutor, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, l'erogazione di interventi formativi, che deriva:

- quanto alla formazione teorica dalla disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli

prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;

- dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente e sarà comunicata alla Commissione territoriale di cui al successivo articolo 5.

Art. 5. - *Organismi paritetici.*

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale di cui all'art. 4, punto 4.1, Disciplina generale, Sezione prima, del Contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;

- elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;

- elaborare proposte formative per il tutor aziendale in coerenza con quanto stabilito dal DM 28-2-2000;

- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta;

- divulgare nei territori le esperienze più significative;

- assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali, di seguito definite, laddove non costituite.

Le Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 4, punto 4.2., Disciplina generale, Sezione prima, avranno il compito di:

a) facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione per le imprese che non abbiano capacità formativa o che vogliano avvalersi, in tutto o in parte, di strutture esterne per la formazione teorica;

b) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ed allegati al presente contratto;

c) monitorare sulla base della documentazione ricevuta l'utilizzo dell'istituto sul territorio, le caratteristiche dello stesso e l'attività formativa svolta anche per i tutor;

d) trasmettere alla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale tutta la documentazione riguardante l'applicazione del contratto di apprendistato nel territorio.

Le decisioni delle Commissioni territoriali e della Commissione nazionale verranno assunte con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Art. 6. - Assunzione.

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'articolo 1, Disciplina generale, Sezione terza, del Contratto collettivo nazionale, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione di cui al successivo art. 8 e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale.

Art. 7. - Periodo di prova.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova non dovrà superare 20 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima, e 30 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Art. 8. – Inquadramento e retribuzione.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
60	20	20	20
54	18	18	18

52	18	17	17
46	16	15	15
42	14	14	14
40	14	13	13
38	13	13	12
36	12	12	12
34	12	11	11
24	8	8	8

Art. 9. - Gratifica natalizia.

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 10. - Trattamento di malattia ed infortunio.

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 18 e 19 della Disciplina speciale, Parte prima

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 in merito agli oneri economici in capo alle aziende, le parti si impegnano a verificare con l'INPS la possibilità di assicurare agli apprendisti un trattamento economico per malattia.

Art. 11 – Previdenza integrativa.

Per i lavoratori di cui al presente contratto che si iscrivono a COMETA, il contributo mensile, previsto dall'accordo 4 ottobre 1999, è elevato a 1,5% della retribuzione secondo i criteri stabiliti dall'accordo 4 febbraio 1997.

Art. 12. – Attribuzione della qualifica.

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità - che deve essere effettuata solamente in relazione alla specifica formazione impartita all'apprendista - si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 4, lett. B), punto IV, lett. b), Disciplina generale, Sezione terza, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Art. 13. - Decorrenza.

La presente disciplina decorre dal e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data.

Il presente contratto è parte integrante del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.