

Tipologia: Accordo per il rinnovo

Data firma: 28 novembre 2013

Validità: 01.05.2013 - 30.06.2016

[Parti](#) : Unionalimentari-Confapi e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

[Settori](#) : Agroindustriale, Alimentaristi, PMI

Fonte: flai.it

Sommario:

[Adeguamento delle normative contrattuali](#)

Decorrenza e durata

[Nota a verbale](#)

Assetti contrattuali

[Art. 1 - Relazioni industriali](#)

[Comitato di indirizzo](#)

[Osservatorio Nazionale di settore](#)

[Art. 8 - Contratto a tempo determinato](#)

[Art. 8 bis - Somministrazione di lavoro](#)

[Art. 14 - Disciplina dell'apprendistato](#)

Allegato 2 Apprendistato professionalizzante: piano formativo individuale

[Panificazione industriale: Trattamento normativo ed economico dell'apprendistato professionalizzante](#) [Art. 15 - Contratto di inserimento](#)

[35 bis Distacco](#)

Art. 36 - Malattia e infortunio non sul lavoro

Malattia e infortunio non sul lavoro per il settore panificazione industriale

Parte terza Retribuzione

Art. 47 - Tabella minimi mensili (esclusa panificazione)

[Art. 53 - Contrattazione di secondo livello ed elemento di garanzia retributiva](#)

[Art. 61 - Diritto alle prestazioni della bilateralità \(nuovo\)](#)

61 bis Assistenza sanitaria integrativa

Linee guida per la contrattazione di II livello nella piccola e media industria alimentare

Verbale di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare, Roma, 28 novembre 2013

Roma, 28 novembre 2013 tra l'Unionalimentari - Unione nazionale della piccola e media industria alimentare [...], assistiti dalla Commissione Tecnica [...] e dalla Confapi - Confederazione italiana della piccola e media industria [...], la Fai-Cisl [...], la Flai-Cgil [...], la Uila-Uil [...], si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per il rinnovo delle parti normative ed economiche del CNL 16 settembre 2010 per le aziende ed i dipendenti

della piccola e media industria alimentare.

Adeguamento delle normative contrattuali

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

Nota a verbale

Le parti confermano la validità del [CCNL 17 aprile 2008](#) per il periodo dall'1 gennaio 2010 al 30 aprile 2010.

Art. 1 - Relazioni industriali

[omissis]

Comitato di indirizzo

Il "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziativa di interesse delle p.m.i. del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore si riunirà entro il 31 gennaio 2014 per la definizione delle attività di questa vigenza contrattuale.

Il Comitato è composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente CCNL. Le Parti si impegnano a comunicarsi reciprocamente i nominativi almeno 15 giorni prima dell'incontro.

Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle p.m.i. del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle p.m.i. alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e

elle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con l'Università.

Il Comitato potrà istituire gruppi di lavoro, ad ognuno dei quali saranno demandati i seguenti compiti:

- elaborazione di programmi finalizzati alla valorizzazione dei progetti di filiera integrata, dei distretti produttivi e dei marchi / tipici, con particolare attenzione alla qualità delle produzioni e alla salubrità del prodotto;
- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno

del sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;

- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane;

- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;

elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa. Per la realizzazione di quanto sopra il Comitato si attiverà per accedere ai finanziamenti del Fapi, anche finalizzati a consentirne il funzionamento.

Osservatorio Nazionale di settore

Il sistema di informazioni a livello nazionale si realizza tra Unionalimentari/Confapi e Fai/Cisl - Flai/Cgil - Uila/Uil attraverso un Osservatorio di settore che favorisca la conoscenza comune degli andamenti del settore, l'analisi delle problematiche e l'elaborazione di possibili posizioni o iniziative comuni su tematiche ritenute di reciproco interesse.

Tutto ciò nel quadro di un auspicato sviluppo, ad ogni livello, delle relazioni industriali tra le parti ed al fine di dar loro maggior continuità ed un carattere partecipativo, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle parti.

A titolo sperimentale e con l'obiettivo di rendere stabilmente operativo l'Osservatorio Nazionale di Settore, la cui durata è correlata alla vigenza del presente contratto, le Parti, ne concordano l'attivazione. La costituzione avverrà su indicazione del Comitato di Indirizzo e sarà finanziato con un contributo mensile (riferito a 12 mensilità) a carico dell'azienda pari a euro 1 per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le modalità di contribuzione saranno stabilite dal Comitato di Indirizzo.

L'Osservatorio è sede di raccolta di informazioni e di reciproco scambio e confronto sulle stesse in ordine ai seguenti argomenti, con riferimento anche alle piccole e medie imprese associate:

- le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese alimentari, che ne favoriscano la competitività, anche con riferimento all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della PAC ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;

- le proposte normative e/o legislative da sottoporre agli Organi competenti per lo sviluppo ed il sostegno delle piccole e medie imprese alimentari;

- le linee di politica agroindustriale per le p.m.i., nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;

- gli andamenti e le prospettive del settore alimentare, la sua situazione competitiva e gli andamenti congiunturali dei mercati, con particolare riferimento a quei comparti o settori che abbiano necessità di iniziative di sostegno;

- gli andamenti relativi alla presenza di imprese alimentari nelle aree del Mezzogiorno, di declino industriale o ritardo di sviluppo;

- l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;

- le prospettive relative agli investimenti e allo sviluppo tecnologico;
- l'andamento dell'occupazione e della sua struttura, con particolare riferimento alle tipologie di rapporto, ivi compreso il lavoro somministrato ed i contratti a tempo determinato, all'occupazione femminile, agli effetti derivanti dai processi di ristrutturazione ed innovazione e all'occupazione dei lavoratori immigrati;
- l'andamento della produttività, efficienza, competitività e costo del lavoro in rapporto con i Paesi concorrenti comunitari ed extracomunitari;
- le problematiche poste dal recepimento in sede nazionale della legislazione comunitaria e della legislazione che riguardi la politica industriale e fiscale del settore e il mondo delle piccole e medie imprese;
- le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema delle p.m.i. alimentari in termini di competitività interna ed europea;
- le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento nella legislazione italiana delle direttive dell'U.E. in materia;
- le tematiche relative alla qualità dei prodotti;
- le problematiche riguardanti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro, per favorirne il superamento, per analizzare le connesse esigenze impiantistiche e le difficoltà tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento;
- l'andamento a consuntivo della contrattazione aziendale e delle relazioni industriali;
- l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- i patti territoriali ed i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale riguardanti le p.m.i. alimentari;
- l'andamento delle adesioni al Fondapi e le eventuali azioni da intraprendere per favorirne la capillare diffusione tra tutti i lavoratori;
- valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, ivi compresa la ricerca di strumenti per accedere ai finanziamenti comunitari, nazionali, regionali e provinciali, in sintonia con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (Enfea) e con gli Organismi Bilaterali Territoriali;
- il tema della responsabilità sociale dell'impresa;
- elaborazione di indicatori di produttività, redditività e competitività da utilizzare nella contrattazione di secondo livello.

D'intesa con le rispettive Associazioni territoriali le Parti stipulanti potranno sperimentare:

- la costituzione di Osservatori di carattere territoriale, con particolare riferimento alle implicazioni sull'occupazione dei processi di terziarizzazione e di decentramento produttivo;
- la predisposizione di modelli organizzativi del lavoro e di orari di lavoro, che le aziende potranno adottare, qualora ritenuti funzionali alle proprie esigenze e specificità.

Nell'ambito dell'Osservatorio, le parti valuteranno la possibilità di individuare norme di estensione degli attuali limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia e del relativo trattamento economico, per i lavoratori affetti da patologie di particolare gravità, i cui costi siano compensati con una generale rimodulazione dell'attuale trattamento economico previsto per la carenza ed il comperto.

Le parti valuteranno altresì l'opportunità di intervenire presso le rispettive Confederazioni perché favoriscano un Accordo Interconfederale in materia, ispirato al principio della

mutualizzazione dei costi anche con l'utilizzo di strumenti assicurativi.

[omissis]

Art. 8 - Contratto a tempo determinato

Apposizione del termine

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Causali

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1 del [D.Lgs. n. 368/2001](#), la stipula è consentita nei seguenti casi:

- 1 - incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- 2 - punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
- 3 - esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 4 - esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);
- 5 - operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- 6 - attività stagionali come definite al punto c) del successivo paragrafo "Durata massima - deroghe - precedenze", ivi comprese quelle definite dal [D.P.R. n. 1525/1963](#) e successive modifiche ed integrazioni;
- 7 - nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del [D.Lgs. n. 368/2001](#), per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218;

- 8 - sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- 9- sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato, nonché dei lavoratori di cui all'art. 10, punto B), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";
- 10- utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;
- 11 - fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o commerciali e/o tecniche e/o promozionali e/o nell'ambito di un contratto di rete;
- 12 - sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio.

Non rientrano nelle percentuali massime sotto indicate nella "Normativa comune" agli artt. 8 e 8

bis", le assunzioni:

- di cui ai punti 1 e da 4 a 12 del 1° comma;
- dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone handicappate, di cui alla legge n. 104/1992;
- dei lavoratori di età superiore a 55 anni;
- dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, del [D.Lgs. 368/2001](#) così come novellato dalla [Legge 99/2013](#).

Contratti a termine acausali

Il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'articolo 1 del [D.Lgs. 368/2001](#)

e dei casi esplicitati precedentemente, non è richiesto così come dispone l'articolo 1, comma 1-bis, del medesimo decreto citato, così come novellato dalla

[Legge 99/2013](#)

, in tutte le ipotesi di legge e nei seguenti casi definiti dalle Parti:

- a) in caso di secondo rapporto di lavoro di durata non superiore a dodici mesi, stipulato dopo un primo contratto a termine acausale per le stesse mansioni;
- b) in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, primo comma del [D.Lgs. 368/2001](#).

Il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti per lo stesso datore di lavoro, in tutte le ipotesi di cui all'articolo 1 comma 1 e 1 bis del [D.Lgs. 368/2001](#), così come novellato dalla

[Legge 99/2013](#)

, non può chiaramente superare, comprensivo di proroghe e rinnovi, i termini massimi previsti dalle disposizioni di legge.

Trattamento di malattia [...]

Durata massima - deroghe - precedenze [...]

Art. 8 bis - Somministrazione di lavoro

[omissis]

2. Somministrazione di lavoro a tempo determinato

In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4 del [D.Lgs 10.9.2003 n. 276](#), il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a tempo determinato a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
3. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del [D.Lgs. n. 81/2008](#);
4. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
5. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
6. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei

prodotti o direct-marketing;

7. sostituzione di lavoratori assenti;

8. temporanea utilizzazione in qualifiche:

- non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

- ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

9. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;

10. installazione e collaudo di nuove linee produttive;

11. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti e predeterminati nel tempo;

12. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

13. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;

14. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels).

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può inoltre essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 8 qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

I casi di cui punti 1, 3, 6, 7 e 14 del 2° comma non rientrano nelle percentuali massime indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8bis".

[...]

Art. 14 - Disciplina dell'apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, a cui si applica la disciplina di cui al D.Lgs. 167/2011, così come successivamente modificato dalla L. 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012.

Ai contratti di apprendistato instaurati antecedentemente all'entrata in vigore del Testo Unico D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla L. 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, continua ad applicarsi la previgente disciplina di cui all'articolo 14 del CCNL 16 settembre 2010, fino alla loro naturale scadenza.

Norme generali

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore ed alle disposizioni del presente contratto.

Campo di applicazione

L'apprendistato è ammesso per i livelli superiori all' 8° (per i livelli superiori al 6° per il settore panificazione industriale), sia per mansioni operaie che impiegatizie.

Campo di applicazione per il settore panificazione industriale

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 1° al 5° delle rispettive classificazioni del personale (Accordo 19.4.2006).

Età di assunzione

Ai sensi del D.Lgs. 167/2011, articolo 3, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di

istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25 anno di età.

Per l'apprendistato professionalizzante e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui rispettivamente agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 167/2011, l'età di assunzione deve essere compresa tra i 18 ed i 29 anni.

Numero massimo

Ai sensi dell'art. 2 commi 3 del D.Lgs. n. 167/2011, il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata alle percentuali di apprendisti confermati di cui all'art. 2, commi 3-bis e 3-ter del D.Lgs. 167/2011.

Esclusioni

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative e istituti, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 5 del presente CCNL.

Disciplina del contratto di apprendistato

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 167/2011, il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

[...]

Periodo di prova [...]

Aumenti periodici di anzianità [...]

Tirocinio presso diverse aziende

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché:

- non separati da interruzioni superiori ad un anno;
- si riferiscano alle stesse attività e mansioni;
- abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare i periodi di tirocinio già compiuti all'atto dell'assunzione.

1 - Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti formativi e professionali acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della Legge 53/2003.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva

prestazione, è la seguente:

Livello finale e durata (mesi)

Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)

Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto al l'attiv

30

(*)Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione.

[...]

2 - Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

Livelli

Parametro

Durata Complessiva Mesi

7

110

24

6

120

36

5

130

36

4

145

36

3

165

36

2

200

36

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato di cui al precedente punto 1 si sommano ai periodi indicati in tabella, entro il limite massimo complessivo di 36 mesi.

Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori di cui ai precedenti punti 1 e 2, che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano svolto, presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio nelle stesse mansioni.

Le Parti convengono, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore, di cui all'articolo 1, del presente CCNL l'individuazione, entro il 31 dicembre 2014, delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni, suddivisa in periodi, ai fini retributivi, determinate alla tabella di cui all'art. 14 del CCNL 16 settembre 2010.

3 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 144/99, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

Retribuzione [...]

Nota verbale

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° marzo 2006 al 31 ottobre 2010, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai

fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'art. 14 del [CCNL 17.04.2008](#).

Nota verbale

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° novembre 2010 fino al giorno precedente di entrata in vigore del D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla L. 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'art. 14 del CCNL 17.09.2010.

Formazione (di cui all'art. 4 del D.Lgs. 167/2011)

1) Formazione non esclusivamente aziendale

I principi convenuti nel presente accordo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

In attuazione del comma 2 art. 6 D.Lgs. 167/2011 le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dal vigente CCNL allegato n. 1 al presente articolo, o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni o esterni all'azienda.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite, comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#)

, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 art. 4 D.Lgs. 167/2011. Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna, anche con modalità di e-learning, qualora l'azienda disponga di tale capacità formativa; le altre materie, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta sino a tale data.

Nel caso di assunzione di apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.

I contenuti formativi si distinguono in:

- a) trasversali, omogenei per tutti gli apprendisti;
- b) professionalizzanti.

a) La formazione trasversale, da realizzare prevalentemente nel corso della prima parte del rapporto, è articolata nelle seguenti quattro aree:

- competenze relazionali;
- organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;

- igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive).

b) La formazione professionalizzante persegue i seguenti obiettivi formativi, quali, a titolo esemplificativo:

- la conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale specifiche del settore;
- la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

L'articolazione dei contenuti formativi:

- trasversali e professionalizzanti, sarà sviluppata attraverso la modulazione degli specifici contenuti sopra riportati in correlazione all'attività da svolgere ed al livello di inquadramento contrattuale di destinazione;
- professionalizzanti, sia della formazione esterna che di quella interna, finalizzata all'acquisizione delle competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, avverrà sulla base dello schema allegato, distinto per aree aziendali e relative qualifiche professionali (All. 1). La predisposizione del percorso formativo individuale avverrà attraverso la compilazione dell'apposito modello (All. 2).

2) Formazione esclusivamente aziendale

Nell'ambito dei criteri generali, per formazione esclusivamente aziendale si intende la formazione effettuata dall'azienda all'interno dei propri locali, anche avvalendosi, laddove fosse ritenuto utile dalla stessa, di strutture locali e competenze esterne.

Le modalità di erogazione della formazione sono analoghe, purché realizzate con modalità esclusivamente aziendali, a quanto previsto al precedente punto 1).

A norma dell'Accordo Interconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% della monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente Bilaterale (Enfea), laddove costituito a livello provinciale.

Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

Il tutor

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

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal e dalle regolamentazioni regionali; in particolare:

* Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale.

* La funzione di tutor può essere svolta:

- nelle imprese con almeno 15 dipendenti, da un lavoratore qualificato designato dalle stesse;
- nelle imprese con meno di 15 dipendenti, anche dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante.
- in ambedue i casi di cui sopra, da un unico referente formativo aziendale, anche nel caso di pluralità di apprendisti e comunque per non più di 5 apprendisti

* Le imprese, entro 30 giorni dall'assunzione dell'apprendista, indicano alla Provincia competente con riferimento alla sua sede di lavoro, la persona che svolge funzioni di tutor.

* Il tutor deve:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

* Il tutor aziendale:

- affianca l'apprendista durante il periodo di apprendistato, trasmette le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative nell'ambito della formazione interna e favorisce l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
- collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
- esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro, compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa (all. 3), da far sottoscrivere all'apprendista per presa visione;
- partecipa, all'avvio della prima annualità di eventuale formazione esterna, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad 8 ore, se organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterna, nell'ambito delle attività formative per apprendisti.

Il libretto formativo del cittadino

Il percorso formativo e le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato devono essere registrate nel "Libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, comma 1, lettera i) del [D.Lgs. n. 276/2003](#), con i contenuti minimi di cui al D.M. 10.10.2005. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard allegato all'Accordo Interconfederale 20.04.2012 da depositarsi presso Enfea ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

Dichiarazioni a verbale

Le Parti si danno atto che, qualora intervenissero disposizioni legislative, nazionali o territoriali nonché accordi interconfederali, in materia di apprendistato, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Orario di lavoro

Per gli apprendisti minorenni, l'orario di lavoro non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di mezz'ora.

È vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 10 del [D.Lgs. 4.8.1999 n. 345](#)).

Gli adolescenti (art. 11 del [D.Lgs. 4.8.1999 n. 345](#)), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di

lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Part time (Accordo 19.4.2006)

L'apprendista può essere assunto anche con contratto a tempo parziale.

In tal caso le durate per le singole tipologie dell'apprendistato si intendono proporzionalmente prolungate fino al massimo previsto per tali tipologie e pertanto fino a:

apprendisti assunti fino al 28.2.2006: 48 mesi;

apprendisti assunti dal 1.3.2006: 72 mesi (60 mesi per il settore Panificazione industriale).

Riposo settimanale

Ai sensi dell'art. 13 del [D.Lgs. 4.8.1999 n. 345](#), ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Lavori vietati

In applicazione dell'art. 7 del [D.Lgs. 4.8.1999 n. 345](#), i minori non possono essere adibiti alle lavorazioni che espongono ad agenti fisici, biologici e chimici nonché ai processi ed ai lavori indicati nell'allegato I allo stesso [D.Lgs.](#)

È fatto salvo il caso in cui tali lavorazioni, processi o lavori siano necessari per motivi didattici o di formazione professionale:

- per il tempo necessario alla formazione stessa;
- purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

Tale attività di formazione deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro.

Ferie

Gli apprendisti maturano un periodo di ferie pari a quello degli altri lavoratori.

[...]

Malattia [...]

Infortunio [...]

Clausole di rinvio

1) Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, valgono le norme di legge e del presente contratto nazionale di lavoro.

2) Modifiche legislative inderogabili, che regolamentino diversamente quanto definito nel presente articolo, si intendono automaticamente recepite.

Nota a verbale

Ai sensi del [D.Lgs. n. 66/2003](#), gli apprendisti maggiorenni possono essere adibiti sia al lavoro notturno che al lavoro straordinario nei limiti previsti per i lavoratori non apprendisti.

Panificazione industriale: Trattamento normativo ed economico dell'apprendistato professionalizzante

Norma generale di rinvio

Per la Panificazione industriale, si intende applicabile la normativa prevista per tutti gli altri

settori del presente articolo, fatto salvo quanto sotto riportato.

Le Parti convengono, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore, di cui all'articolo 1, del presente CCNL l'individuazione entro il 31 dicembre 2014, delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni, suddivisa in periodi, ai fini retributivi, determinate alla tabella di cui all'art. 14 del CCNL 16 settembre 2010.

Durata

1° e 2°	36 mesi
3A e 3B	36 mesi
4° e 5°	28 mesi

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica di inquadramento, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e di contratto.

[...]

Trattamento economico [...]

Durata complessiva: mesi

Primo periodo: mesi

Secondo periodo: mesi

Terzo periodo: mesi

36

21

11

4

34

20

10

4

28

17

8

3

Formazione esclusivamente aziendale

Nell'ambito dei criteri generali, per formazione esclusivamente aziendale si intende la formazione effettuata dall'azienda all'interno dei propri locali, anche avvalendosi, laddove fosse ritenuto utile dalla stessa, di strutture locali e competenze esterne.

A norma dell'Accordo Interconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% della monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente Bilaterale (Enfea), laddove costituito a livello provinciale.

Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

Art. 15 - Contratto di inserimento

Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui agli artt. 54 a 59 del [D.Lgs. 10.9.2003 n. 276](#) e dell' [Accordo Interconfederale 11.2.2004](#)

, abrogate ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e così come disciplinate nel CCNL del 16 settembre 2010.

35 bis Distacco

In applicazione dell'articolo 30, del [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), l'ipotesi di distacco si configura quanto un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Le Parti riconoscono il ricorso al distacco quale alternativa ad una procedura di gestione degli esuberanti così come da D.Lgs. 263/1993.

Parte terza Retribuzione

Art. 53 - Contrattazione di secondo livello ed elemento di garanzia retributiva

Le parti considerano la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole condivise un valore nelle relazioni sindacali e, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano:

- di allegare le "Linee Guida" utili a favorire la diffusione della contrattazione di II livello con contenuti economici e normativi collegati ai risultati nelle imprese di minori dimensioni come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori;

- di avviare, per la vigenza del presente contratto, la contrattazione territoriale di secondo livello, avente contenuto economico e normativo, secondo le regole di seguito specificate.

Le Linee Guida, elaborate dalla Commissione bilaterale alla luce dei principi desumibili nel presente articolo, dovranno configurarsi quale strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi, tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di Risultato.

L'adozione delle suddette Linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori della contrattazione di II livello.

[omissis]

Art. 61 - Diritto alle prestazioni della bilateralità (nuovo)

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza Confapi è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalla Associazioni di categoria cui aderisco o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti.

In caso contrario con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 12 mensilità . [...]

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente CCNL i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI Confapi"

18.0 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

6.0 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI Confapi" [...]

c) "Fondo Sostegno al reddito" [...]

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro" [...]

[...]

Le Parti si incontreranno, entro il mese di gennaio 2014, per verificare l'effettivo avvio del fondo ai fini dell'avvio del versamento.