

Tipologia: Accordo di rinnovo

Data firma: 20 giugno 2013

Validità: 01.01.2013 - 31-12-2015

[Parti](#) : Aniasa e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

[Settori](#) : Trasporti, Autorimesse, noleggio, ecc.

Fonte: FILT-CGIL

Sommario:

Elemento Garanzia Retributiva

Aumenti retributivi

Una tantum

Polizza sanitaria integrativa

Previdenza complementare

Ente Bilaterale Nazionale

Classificazione dei lavoratori

[Eternalizzazioni](#)

Indennità sostitutiva di mensa per il solo settore dell'autonoleggio

Ticket restaurant/buono pasto

[Indennità varie](#)

Festività

[Periodo di comporto](#)

[RSU](#)

[Banca delle ore](#)

[Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro](#)

[Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza](#) [Formazione](#)

[Mercato del lavoro](#)

[Art. 30 - Contratto a termine](#)

[Art. 31 - Lavoro a tempo parziale](#)

[Art. 33 - Lavoro somministrato a tempo determinato](#)

[Art. 34 - Apprendistato professionalizzante](#)

[Finalità/ forma/durata](#)

[Trattamento economico/normativo](#)

[Formazione](#)

[Art. 35 - Telelavoro](#)

[Art. 36 - Lavoro ripartito](#)

[Art. 37 - Stage](#)

Tabella n. 1

Tabella n. 2

Piano Formativo Individuale

Modello di attestazione dell'attività formativa

Registro delle attività

Verbale di accordo

Il giorno 20 giugno 2013, in Roma presso la sede dell'Aniasa, si sono incontrate: Aniasa [...], presente la delegazione imprenditoriale [...], Filt-Cgil Nazionale [...], Fit-Cisl Nazionale [...], Uiltrasporti Nazionale [...], sono presenti le rispettive OO.SS. Regionali [...] e le rispettive RSA. Con il presente accordo le sopra richiamate Parti hanno raggiunto le seguenti soluzioni per il rinnovo del

[CCNL 18 dicembre 2010](#)

per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, ai servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

La presente intesa, che sostituisce le parti espressamente richiamate ed integra il CCNL vigente, decorre dal 01/01/2013 e scadrà il 31/12/2015, sia per la parte economica che normativa.

Le parti, come sopra rappresentate, dopo ampia ed approfondita disamina della questione convengono sul seguente Accordo

Esternalizzazioni

Qualora un'azienda intenda procedere alla esternalizzazione del servizio di manutenzione, pulizia e navettamento delle vetture, dovrà definire, in sede di contrattazione aziendale:

- 1) Trattamenti contrattuali e retributivi da riconoscere al personale in uscita da parte del fornitore;
- 2) Caratteristiche aziendali del fornitore;
- 3) Clausola temporale di salvaguardia laddove il fornitore dovesse essere sostituito.

Indennità varie

Le Parti convengono che la contrattazione di secondo livello possa intervenire su quanto disposto dall'art. 44 del vigente CCNL (indennità varie).

In particolare, laddove si intervenga per migliorare la produttività, la redditività, la flessibilità tramite una migliore efficienza organizzativa, le Parti convengono che le indennità percepite contrattualmente dai dipendenti, possano essere trasformate su base giornaliera, con l'aggiunta di un minimo € 2,00 lorde giornaliere, da erogare in caso di polivalenza o polifunzione legate a mansioni fungibili.

Periodo di comperto

Rispetto a quanto definito nell'art. 59 del CCNL (Trattamento di malattia ed infortunio), nei casi di donazioni di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari ed altre malattie patologiche degenerative, periodo di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati, il periodo di aspettativa è elevato a 18 mesi.

RSU

Le OO.SS. firmatarie il presente accordo, anche alla luce del recente accordo interconfederale sulla rappresentanza siglato il 31 maggio 2013 si impegnano a dare seguito a quanto convenuto nel vigente [art. 5](#) del [CCNL 18 dicembre 2010](#).

Banca delle ore

Le Parti convengono di istituire nelle aziende del settore la banca delle ore.
Nella contrattazione di secondo livello potrà essere normata una banca ore individuale in cui potranno confluire gli istituti che verranno individuati a livello aziendale.

Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro

Le aziende assumono ogni iniziativa tesa a garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le parti non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione l'art. 9 della [L. 20.5.70 n. 300](#) e l'[Accordo interconfederale del 22.6.95](#)

Nell'ambito dell'attività dell'Ente Bilaterale di settore (Eban) sarà oggetto d'esame l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali con particolare riferimento alle attività che si svolgono nei piazzali di sosta degli autoveicoli e nelle manutenzioni.

La promozione di studi e ricerche e la formulazione di proposte in materia di salute, sicurezza ed igiene del lavoro del settore potrà essere effettuata anche in coordinamento con organismi istituzionali preposti.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Per quanto concerne le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) si applica l'art. 47 del [decreto legislativo 81/2008](#) e s.m.i.

Per il concreto svolgimento delle funzioni attribuite al RLS si precisa che la visita nei luoghi di lavoro deve essere preventivamente segnalata al datore di lavoro e può avvenire anche alla presenza del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione o di un addetto da questi incaricato, salvo in caso di pericolo grave ed immediato.

Il RLS può formulare proposte anche in occasione delle riunioni periodiche, fermo restando che l'avvenuta consultazione è attestata dalla firma su un apposito verbale.

Il RLS ha diritto di accesso al registro degli infortuni e alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e di ogni suo eventuale aggiornamento mediante consegna materiale della stessa anche su supporto informatico.

L'esercizio delle funzioni sopraindicate è garantito dal riconoscimento per ciascun RLS del numero di permessi di cui all'accordo interconfederale citato. Ad esso sarà garantita la formazione di cui all'art. 36 del [d.lgs. 81/2008](#) e s.m.i.

Il numero dei RLS varia a seconda delle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva

- fino a 200 dipendenti: 1 rappresentante
- da 201 a 1000 dipendenti: 3 rappresentanti
- al di sopra dei 1000 dipendenti: 6 rappresentanti

Per quanto riguarda le modalità e procedure di elezione si fa riferimento a quanto previsto dall'[accordo interconfederale del 22.6.95](#)

La durata del mandato del RLS è di 3 anni ed è rinnovabile.

Formazione

Nelle aziende del settore potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti, una commissione paritetica in rappresentanza congiunta delle OO.SS stipulanti il presente contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale, con il compito di:

- 1) esaminare le esperienze formative aziendali, individuando le aree tematiche e le relative modalità di fruizione con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza e all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro, al fine di rispondere in modo adeguato alle esigenze di competitività e della qualità del servizio offerto dalle aziende;
- 2) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati, delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- 3) svolgere il ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione continua attraverso la definizione di accordi a livello aziendale.

Mercato del lavoro

1. Le parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al mercato, il sistema di assunzione con contratto a tempo indeterminato. Allo stesso tempo ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio rispondere alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori compresi nel campo di applicazione del CCNL.

2. Il presente articolo regola i seguenti istituti:

- Contratti a termine
- Lavoro a tempo parziale
- Lavoro somministrato a tempo determinato
- Apprendistato professionalizzante
- Telelavoro
- Job sharing
- Stage

Le parti concordano che, in presenza di modifiche legislative riguardanti la normativa di cui al presente articolo, si incontreranno per esaminare i contenuti e per valutarne un condiviso recepimento.

Art. 30 - Contratto a termine

Le assunzioni a tempo determinato sono disciplinate dal [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), dalla legge 28 giugno 2012 n. 92, e successive modificazioni e integrazioni e dal presente articolo.

[...]

Ai sensi del comma 4 ter dell'articolo 5, del [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

Si individuano come stagionali le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili.

All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà avere durata inferiore a 90 giorni.

Limitatamente al settore del soccorso stradale, data la particolarità del servizio, la stagionalità

ricade anche nel periodo 15 dicembre-15 gennaio. Le Parti, nella contrattazione di secondo livello, definiranno forme di assunzione, anche a carattere non continuativo, nel rispetto della durata sopra individuata.

[...]

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento contrattuale in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello e/o qualifica in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. [...]

Le assunzioni a termine saranno segnalate alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell' [art. 7](#) del vigente CCNL, con cadenza semestrale.

[...]

La percentuale massima di contratti a termine, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. Sono comunque esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato individuati dall'articolo 10, comma 7) del [D.Lgs. n. 368/2001](#).

I contratti a tempo determinato di cui al comma precedente possono essere attivati per le seguenti causali:

- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;
- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico.

I lavoratori con contratto a tempo determinato, ivi compresi quelli di cui al 4° comma del presente articolo, sono computabili, ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi, agli effetti di cui all'articolo 35 della [legge n. 300/1970](#).

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al [D.Lgs. n. 368/2001](#) e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché alla Legge n. 92/2012.

Art. 31 - Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti ([D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#))
così

come modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e dal

[D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#)

, dalla legge 28 giugno 2012 n. 92) nonché dalla seguente disciplina.

[...]

Il lavoratore con contratto part-time a tempo indeterminato ha facoltà di richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno, e l'azienda dovrà concederlo, qualora all'interno del proprio reparto/ufficio è previsto l'inserimento di personale con contratto a tempo pieno, ovvero la sostituzione, per le medesime mansioni o per mansioni professionali equivalenti.

La concessione di tali passaggi potrà avvenire dando precedenza alle lavoratrici madri (con figli entro il terzo anno di età) che ne hanno fatto richiesta, nonché al lavoratore affetto da

patologia oncologica, ed altre malattie patologiche degenerative che abbia trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

A livello aziendale potranno essere definite condizioni di miglior favore.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa di lavoratori già in forza a tempo indeterminato.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nei casi di genitore unico, anche figli fino a tredici anni;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

[...]

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno.

[...]

Con cadenza semestrale, previa richiesta, il datore di lavoro informerà la RSA, ovvero le RSU se costituite, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà congiuntamente il ricorso al lavoro supplementare.

La presente disciplina si applica a tutti i contratti part-time ancorché stipulati a tempo determinato.

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'articolo 4 del [D.Lgs. n. 61/2000](#)

La percentuale massima di contratti a tempo parziale orizzontale, con contratto a tempo indeterminato, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità, e con esclusione dal computo di cui sopra del personale assunto con contratto stagionale.

I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili in aziende con più di 50 dipendenti.

I lavoratori con contratto a tempo parziale sono computabili agli effetti di cui all'articolo 35 della [legge n. 300/1970](#).

Art. 33 - Lavoro somministrato a tempo determinato

Le imprese possono ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche parziale, nelle ipotesi previste dal comma 4 dell'articolo 20 del [D.Lgs. n. 276/03](#) e sue successive modificazioni; rientrano nelle suddette fattispecie anche le seguenti casistiche:

- a) esigenze o incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica a commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o indotte dall'attività di altri settori o dallo svolgimento di manifestazioni particolari;
- b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto ovvero adempimenti di attività non predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- c) inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità e fino a quando perduri quest'ultima;
- d) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperti per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- e) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e/o sicurezza degli impianti e/o dei mezzi.

Al prestatore con contratto di somministrazione è corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello di cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, assunti con la stessa qualifica ovvero, in mancanza di quest'ultima, di pari contenuto professionale.

Nel secondo livello di contrattazione sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori con contratto di somministrazione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati e all'andamento economico dell'azienda (premio di risultato). Qualora i lavoratori con contratto di somministrazione siano utilizzati in funzioni per le quali norme di legge o regolamentari richiedono specifici requisiti psicofisici e/o specifiche abilitazioni professionali, l'azienda utilizzatrice è tenuta ad accertarne il possesso da parte degli interessati.

Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori con contratto di somministrazione tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al [D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626](#) e sue successive modifiche, e all'

[Accordo](#)

[Interconfederale del 22 giugno 1995](#)

I casi concreti di ricorso al contratto di somministrazione saranno segnalati alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell' [art. 7](#) del vigente CCNL.

Analogamente l'azienda utilizzatrice comunica alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta all'anno, (se richiesto), l'azienda utilizzatrice fornisce alle RSA/RSU informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro somministrato conclusi, alla durata ed alle caratteristiche degli stessi.

Il periodo massimo di assegnazione del prestatore di lavoro somministrato presso l'azienda utilizzatrice è pari a 12 mesi e può essere prorogato solo:

- nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito;
- in tutti gli altri casi, a fronte di motivate esigenze, per ulteriori periodi di assegnazione ma comunque per un periodo complessivo non superiore a mesi 24. □

Prima di essere assegnato al servizio il lavoratore a contratto di somministrazione dovrà essere opportunamente addestrato ed informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso (struttura dell'azienda, ecc.).

Il prestatore di lavoro con contratto di somministrazione, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa medesima.

I lavoratori con contratto di lavoro somministrato, impiegati anche a tempo parziale, per le fattispecie contrattuali di cui al primo comma della presente lettera D) non potranno superare la media semestrale del 6% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 4, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 4 contratti.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né può essere attivato dalle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del [decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#), a successive modifiche o salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

Art. 34 - Apprendistato professionalizzante

Finalità/ forma/durata

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato dal D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della [legge 24 dicembre 2007 n. 247](#), come sostituito dall'art. 46 comma 1), lettera b) della

[legge 4 novembre 2010 n. 18](#)

3, dalla legge n. 92/2012 nonché dall'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012 sottoscritto tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil.

Le parti riconoscono in tale tipologia contrattuale uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento delle prestazioni lavorative ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ovvero 29 anni e 364 giorni), ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.□

Il contratto di apprendistato è contemporaneamente un periodo di lavoro, perché il lavoratore è chiamato a fornire il proprio contributo lavorativo collaborando alla realizzazione dei servizi dell'Azienda, e un periodo di formazione in quanto tale contratto prevede che l'azienda, oltre a retribuire l'attività svolta dall'apprendista, impartisce le conoscenze e gli insegnamenti necessari per l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano

formativo, il livello di inquadramento, il trattamento economico. Su richiesta delle OO.SS., le modalità di erogazione della formazione formeranno oggetto di definizione con le RSA/RSU.
[...]

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Trattamento economico/normativo

Il contratto di apprendistato è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni di seguito indicati. La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 30 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie del livello C3;
- 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli C1, C2, B3, B2, B1, A2, A1;

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal vigente CCNL, in quanto applicabili [...],

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato attinenti le attività da eseguire svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

[...]

Formazione

Nel piano formativo individuale (PFI), che sarà oggetto di confronto in sarà indicato un tutore od un referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità, come indicato dal [Decreto Ministeriale 28/02/2000](#)

. Il Tutore/referente è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel Piano Formativo Individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento del CCNL. La formazione professionalizzante non potrà essere inferiore a 120 ore annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico) e potrà essere svolta tramite la partecipazione a percorsi formativi sia esterni che interni all'azienda anche on the job, in affiancamento, ecc.

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, nonché le competenze da acquisire, in modo coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro, l'articolazione della formazione e gli obiettivi formativi. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato, in costanza di rapporto di lavoro, su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono alla attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato.

Relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, si farà riferimento alle figure professionali di cui all'allegato del CCNL "relativo alla formazione dell'apprendistato professionalizzante".

In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi precedenti può essere articolata secondo il seguente programma:

a) Tematiche di base e trasversali (30% del monte ore annuo):

- salute e sicurezza del lavoro;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze relazionali;

b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali (30% del monte ore annuo):

- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
- 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 servizio, di processo e di contesto;

c) formazione "on the job" e in affiancamento (40% del monte ore annuo).

Nel primo anno del contratto di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata all'organizzazione aziendale, alla sicurezza del lavoro e alla normativa inerente il rapporto di lavoro.

Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna o all'azienda.

Stante l'apprendistato professionalizzante uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato.

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

Le modalità di erogazione della formazione ed il PFI saranno oggetto di confronto in sede aziendale.

[...]

La formazione effettuata durante il periodo di apprendistato deve essere registrata nel libretto formativo. I profili formativi sono definiti nell'allegato 1) che forma parte integrante del presente articolo.

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

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Per le ore destinate alla formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti in forza a tempo indeterminato.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

L'apprendista adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non

inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere a su turni diurni.

Nelle imprese con meno di 15 dipendenti e, comunque, nelle imprese artigiane la funzione del tutor può essere ricoperta anche dal titolare dell'impresa.

Per i contratti in essere alla data di stipula del presente Accordo continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato.

I lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante sono computabili ai fini del raggiungimento dei limiti dimensionali dell'unità produttiva per l'esercizio dell'attività sindacale (Titolo III [legge n. 300/1970](#)).

Art. 35 - Telelavoro

Il telelavoro, nelle varie modalità in cui può articolarsi, è caratterizzato dallo svolgimento in via continuativa dell'attività in luoghi diversi dalle sedi aziendali mediante l'utilizzo di strumenti di lavoro telematici.

Il telelavoro, costituendo un procedimento di esecuzione della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, può contraddistinguere sia il lavoro subordinato che il lavoro autonomo.

Il telelavoro è riconducibile nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2094 [c.c.](#), quando è svolto nel domicilio del dipendente o in altro locale in suo possesso, individuato d'intesa tra le parti, con modalità che consentono al datore di lavoro l'esercizio del potere di direzione, di indirizzo e di controllo della prestazione.

In sede aziendale vengono definite le modalità di utilizzo degli impianti necessari per lo svolgimento del lavoro nonché gli aspetti economici derivanti dal funzionamento degli stessi.

Le figure professionali utilizzabili attraverso il telelavoro sono le seguenti: Call center, Teleselling, Credit collection, Customer Service, Operatore sistemi informatici, Sales, Analista programmatore.

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 2% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

Art. 36 - Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito (cd. "Job Sharing") è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con cui due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

[...]

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 2% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due contratti.

Art. 37 - Stage

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stages si fa rinvio alle normative di legge in materia ([legge n. 196/97](#) e successive modifiche/integrazioni).

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 5% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

[...]