

Addì, 27 novembre 2013 a Milano

tra

ASSOCRITTURA e ASSOSPAZZOLE

e

FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

è stata firmata la presente ipotesi di rinnovo del ccnl 14 aprile 2010



Suzanna Bettano



Art. ... (5) – Decorrenza, durata e procedure di rinnovo

Il presente contratto ha validità triennale e decorre dall' 1.1.2013 e avrà scadenza il 31.12.2015 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di ritardato rinnovo del ccnl, per il periodo intercorrente tra la scadenza del previgente ccnl stesso e la sottoscrizione del nuovo contratto, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized or scribbled. One signature on the left is a large, looped 'S'. Another on the right is a large, circular mark with a cross inside. There are also several smaller, more legible initials and names.

Art....Partecipazione

Le parti riconoscono che le trasformazioni dei mercati, dei sistemi produttivi e la sempre maggiore internazionalizzazione dell'economia impongono di affrontare in tempi rapidi i problemi organizzativi e di adattare il sistema produttivo ai cambiamenti in corso.

Tutto questo per contribuire allo sviluppo della competitività, alla tutela e alla qualificazione dell'occupazione e alla crescita del dialogo continuo tra le parti.

L'esame congiunto dello scenario economico e industriale è un elemento qualificante delle relazioni e di un loro ordinato ed efficace sviluppo.

Le parti riconoscono nella partecipazione un elemento che può contribuire a rinnovare consapevolmente e responsabilmente i processi, per adeguare i sistemi produttivi, rispondere alle esigenze di mercato e migliorare la produttività.

A questo proposito le parti condividono l'opportunità di:

1. Arricchire il sistema di informazioni secondo quanto previsto dalla normativa europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.
2. Valutare l'opportunità di definire apposite linee guida sulla partecipazione.
3. Qualificare l'Osservatorio nazionale di categoria.
4. Definire orientamenti comuni sulla responsabilità sociale dell'impresa.

Le parti potranno richiedere una valutazione da parte dei firmatari del presente accordo al fine di favorire e sviluppare modalità che contribuiscano a rafforzare la cultura della partecipazione.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. Some initials are written in a larger, bolder font, while others are smaller and more delicate. The overall impression is that of a group of individuals who have personally signed the document.

Produttività-Occupabilità

Le aziende possono crescere e conseguire una redditività soddisfacente e tutelare quindi il lavoro, il benessere dei lavoratori, la crescita e lo sviluppo dell'occupazione anche attraverso il miglioramento complessivo della loro competitività.

Le Parti ritengono che l'incremento della produttività sia strettamente correlato con la ricerca, gli investimenti tecnologici, l'innovazione, la professionalità e con le necessarie reciproche flessibilità che richiedono un atteggiamento partecipativo e di apertura al cambiamento.

La produttività e la buona occupazione sono temi centrali per il lavoro, per il sostegno e il rilancio della competitività delle aziende.

Le Parti condividono che il miglioramento della produttività del lavoro si possa realizzare intervenendo nell'ambito della formazione ed etica del lavoro, ed attraverso la qualità delle relazioni industriali basata sulla valorizzazione delle RSU e nel pieno rispetto delle reciproche esigibilità e fruibilità del ccnl.

In tale ambito le Parti ritengono che, a livello aziendale e con modalità da convenire a tale livello, possa compiersi un esame periodico del fabbisogno occupazionale e formativo, anche al fine di verificare - in conformità alle prerogative aziendali - se sussistono presupposti tali da consentire un percorso di stabilizzazione di alcuni rapporti di lavoro flessibili (contratti a termine, somministrazione), in tal caso esaminandone gli aspetti qualitativi e quantitativi.

Inoltre tale approfondimento potrà consentire alle Parti di verificare, sulla base delle esigenze produttive, il corretto rapporto tra occupazione, professionalità e organizzazione del lavoro.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. There are approximately 15-20 distinct marks, some appearing to be full names or initials, and others that are more abstract scribbles or marks.

Responsabilità sociale

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'azienda socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

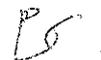
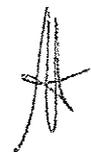
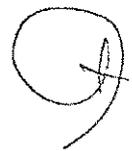
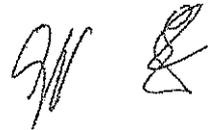
Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente ccnl riconducibili ad un impegno sociale dell'azienda, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le Parti potranno impegnarsi in tal senso, definendo comportamenti coerenti con quanto sopra e promuovendo e/o aderendo ad iniziative congiunte di Responsabile sociale.

Le parti si impegnano a redigere entro il 30 giugno 2014 le linee guida sulla responsabilità sociale che potranno essere adottate con apposito accordo aziendale.



SB



Art. ... (B) - Formazione

— E' aggiunto :

La formazione è un tema trasversale, funzionale sia alla produttività sia all'occupabilità, e deve essere considerato uno strumento essenziale per la qualità delle risorse umane, per la qualità delle relazioni industriali, per sviluppare ed incentivare una cultura di relazioni partecipative utile anche a garantire la esigibilità reciproca delle norme del ccni.

E' necessario diffondere la consapevolezza che la formazione è essenziale e risponde alle esigenze di entrambe le Parti: aziendali e dei lavoratori.

— E' aggiunto il seguente:

4. Azioni a livello aziendale

La Direzione aziendale interesserà la RSU, con riferimento a ciascuna unità produttiva, in merito ad eventuali esigenze indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo e fornirà indicazione sulle conseguenti iniziative formative, anche al fine di una valutazione congiunta.

Oltre a quanto sopra, direzione aziendale e RSU si confronteranno sulle iniziative formative congiunte, al fine di condividere i relativi progetti da realizzare e le modalità del loro finanziamento.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, such as 'SB', 'S', 'BC', and 'A', while others are more stylized or scribbled. The signatures vary in size and orientation, suggesting multiple individuals have signed the document.

Art. ... (26) – Contratto a tempo determinato

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui sono specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'azienda informerà annualmente la RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a tempo determinato e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

Su richiesta, l'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una informazione e formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Come previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa,

il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower half of the document.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi, ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea o modulo di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, o al lancio di un nuovo marchio.

Tali periodi potranno essere incrementati mediante accordo aziendale.

Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi.

Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

In applicazione di quanto previsto dal comma 3, art. 5, D. Lgs 368/2001, come novellato dal D.L. 76/2013 e successive modifiche e integrazioni, le Parti convengono che, in relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività svolta dalle aziende che applicano il presente CCNL, caratterizzate dalla estrema fluttuazione del mercato, indipendentemente dalla causale del primo contratto a termine, le disposizioni in materia di intervallo fra contratti, non trovano applicazione nella ipotesi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro

Ulteriori casi potranno essere individuati dalla contrattazione aziendale.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, lett. b), del D. Lgs. 368/2001, come novellato dal D.L. 76/2013 e successive modifiche e integrazioni, le ragioni che giustificano l'apposizione del termine non sono richieste nelle seguenti ipotesi:

- assunzione di soggetti percettori dell'A.s.p.i. con requisiti normali e/o ridotti e/o dell'indennità di mobilità;
- assunzione di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga;
- assunzione di soggetti con un'invalidità permanente certificata di almeno il 20%;
- assunzione di soggetti inoccupati con più di 50 anni di età;
- assunzione di soggetti iscritti alle liste di cui alla legge n. 68/1999.

I requisiti di cui sopra, è sufficiente sussistano all'atto dell'assunzione, anche nel caso di proroga del rapporto purché la proroga abbia ad oggetto, in via prevalente, la stessa attività lavorativa oggetto del rapporto iniziale.

Ulteriori ipotesi potranno essere individuate dalla contrattazione aziendale.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a tempo determinato con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

In tutti i casi di contratto a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

Nel contratto a tempo determinato è applicabile il periodo di prova.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato – rispetto alla scadenza prevista – ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli 85 – 91 –100 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio dall'art. 85, che sono confermate per i lavoratori di primo, secondo e terzo livello in 6 giorni (48 ore), per i lavoratori di quarto e quarto super livello in 12 giorni (96 ore).

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 368 del 6.9.2001 e successive modificazioni.

Nota a verbale

In via esemplificativa, tenuto conto della specificità della produzione dei settori, caratterizzata da una instabilità della domanda e dall'oscillazione della produzione ad essa connessa, le Parti ritengono che gli incrementi della produzione che abbiano carattere temporaneo o dei quali non sia prevedibile l'eventuale stabilizzazione nel tempo, costituiscono "ragione produttiva" ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. 368/2001 che giustifica l'apposizione del termine al contratto individuale di lavoro.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are scattered and vary in style, including some that appear to be stylized or abbreviated. There are approximately 15 distinct marks, some resembling full names and others as initials or symbols.

Art. 25 – Regime di orario a tempo parziale

A) DISPOSIZIONI GENERALI

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale – intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto – può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.

A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

Analogamente al comma precedente, le aziende accoglieranno, nel limite di un ulteriore 2%, le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino fino a 10 anni dello stesso.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.

B) INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nella unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle

13C 



SO        10

eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 22 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.

In caso di part-time verticale il periodo di comporta, con riferimento sia al periodo di 13 o 15 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.

C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 35 del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, del D.Lgs. 61/2000, come modificato dalla Legge n. 247/2007 e successive modificazioni, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o per i rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Per le sole clausole elastiche, il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

Le clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Nel caso di clausole flessibili o elastiche, il lavoratore otterrà, previa richiesta scritta presentata con un preavviso di una settimana, la sospensione temporanea o la modifica concordata di esse, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di:

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione, a corsi regolari di studio di cui agli artt. 63 e 64 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione delle percentuali di cui alla lettera A) del presente articolo, si arrotonda all'unità superiore.

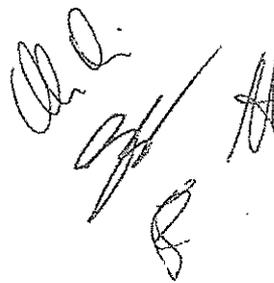
Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Nota a verbale

~~Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di:~~

- ~~— sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;~~
- ~~— iscrizione e frequenza a corsi di formazione, a corsi regolari di studio di cui agli artt. 58 e 59 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;~~
- ~~— documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.~~



Art. 28 – Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Le Parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

Le Parti convengono che è ammessa la somministrazione a tempo determinato senza causale, come previsto dal D.Lgs. n. 24/2012, nelle seguenti ulteriori ipotesi di:

- *assunzione di soggetti percettori dell'A.s.p.i. con requisiti normali e/o ridotti e/o dell'indennità di mobilità;*
- *assunzione di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga;*
- *assunzione di soggetti con un'invalidità permanente certificata di almeno il 20%;*
- *assunzione di soggetti inoccupati con più di 50 anni di età;*
- *assunzione di soggetti iscritti alle liste di cui alla legge n. 68/1999.*

I requisiti soggettivi è sufficiente sussistano all'atto dell'assunzione, anche nel caso di proroga del rapporto.

Le parti convengono che l'esenzione dalle motivazioni potrà essere mantenuta anche per la prima eventuale proroga del rapporto, purché la proroga abbia ad oggetto in via prevalente la stessa attività lavorativa oggetto del rapporto iniziale con il lavoratore somministrato.

Ulteriori ipotesi potranno essere individuate alla contrattazione aziendale.

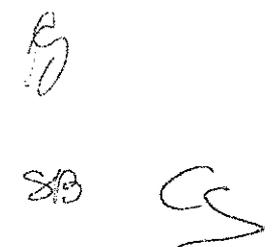
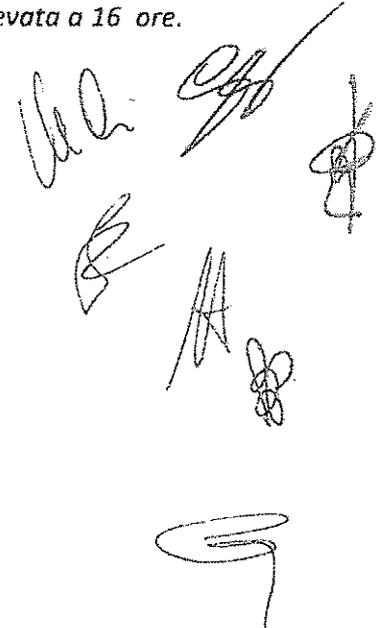
Art. ... (42) - Banca delle ore individuale

Dopo il 2° comma è aggiunto il seguente:

A decorrere dal 1° gennaio 2014 la quota di cui al comma precedente sarà elevata a 24 ore.

L'attuale 3° comma è sostituito dal seguente:

A decorrere dal 1° gennaio 2011 ciascun lavoratore con contratto a part-time potrà far confluire nella banca delle ore individuale le prime 8 ore annue di lavoro supplementare con le forme di recupero di cui sopra; a decorrere dal 1° gennaio 2014 la quota sarà elevata a 16 ore.



Art. ... (52) - Iniziative finalizzate all'assistenza sanitaria integrativa

E' aggiunta:

Dichiarazione delle Parti n. 2

Le Parti si danno atto che, per ragioni oggettive indipendenti dalla loro volontà, non è stato possibile, nella vigenza del ccnl 2010-2012, dar corso alla realizzazione delle iniziative a favore dell'assistenza sanitaria integrativa.

Le Parti confermano l'interesse e la volontà di perseguire tale obiettivo e a tal fine confermano la necessità di costituire apposita Commissione Paritetica Nazionale che approfondisca la materia e riferisca alle Parti stesse entro il 31.12.2014, formulando ipotesi operative, anche con l'eventuale previsione di un contributo da parte del lavoratore.

All'art. ... (53) - Permessi, assenze ed aspettative



Aggiungere i seguenti commi:

Le Parti concordano il riconoscimento di 3 giorni di permesso retribuito per ricoveri ospedalieri di figli di età inferiore a 8 anni, previa presentazione del relativo certificato di ricovero, a condizione che il dipendente abbia già utilizzato il totale delle ore di ROL e Banca ore maturate alla fine del mese precedente.

Al lavoratore padre, in occasione della nascita, adozione o affidamento di ciascun figlio, debitamente certificati, sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito, da usufruire entro due settimane dall'evento (nascita, adozione, affidamento), in aggiunta a quanto previsto dalle norme di legge.



Art. ... (57) - Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro

il 2° e 3° comma sono così sostituiti:

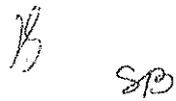
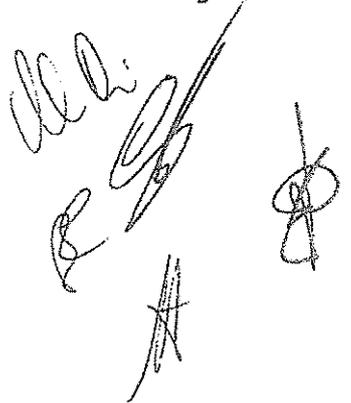
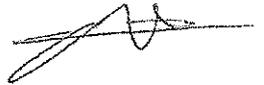
Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, ~~il certificato medico attestante la malattia~~ il numero di protocollo del certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro previsto dalle disposizioni di legge in materia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici; ehe il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda i relativi numeri di protocollo entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

Dopo il 3° comma sono aggiunti i seguenti:

Nel rispetto delle prassi in atto e di quanto definito a livello aziendale, la comunicazione del numero di protocollo identificativo dovrà avvenire prediligendo strumenti tecnologici che assicurino sia riduzioni in termini di costi e ulteriori oneri per azienda e lavoratori sia certezza e tempestività della comunicazione medesima.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore, previo tempestivo avviso all'azienda, provvederà consegnando o facendo pervenire la certificazione medica in luogo del numero di protocollo, nei termini di cui sopra.



Art. ... (64) - Facilitazioni ai lavoratori studenti

Il 5° comma è sostituito dal seguente:

I permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti, *nonchè per il giorno di discussione della tesi di laurea*. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico. *A tali lavoratori spetta altresì il beneficio di cui alla lettera a) del presente articolo.*

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the right and bottom portions of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be personal or official marks.

A single handwritten signature or mark located at the bottom right corner of the page.

Art. ... (80) - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro

Il 2° comma è sostituito dal seguente:

In aggiunta a quanto sopra, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico dell'Istituto assicuratore, l'azienda riconoscerà all'operaio ammalato una integrazione pari al ~~50%~~ 70% della retribuzione normale di fatto per il periodo di malattia eccedente il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

Art. ... (87) - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro

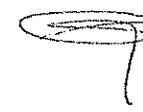
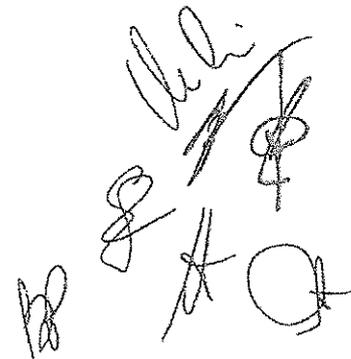
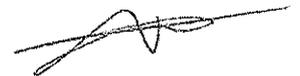
Il 1° comma è sostituito dal seguente:

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto all'intera retribuzione netta normale di fatto per i primi 6 mesi ed ~~alla metà~~ 70% della retribuzione normale di fatto per il periodo eccedente il 6° mese e sino al termine della conservazione del posto.

Art. ... (95) - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

In caso di malattia l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 52, avrà diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per i primi sei mesi e ~~alla metà di essa~~ al 70 % per il periodo eccedente il 6° mese e sino al termine della conservazione del posto.

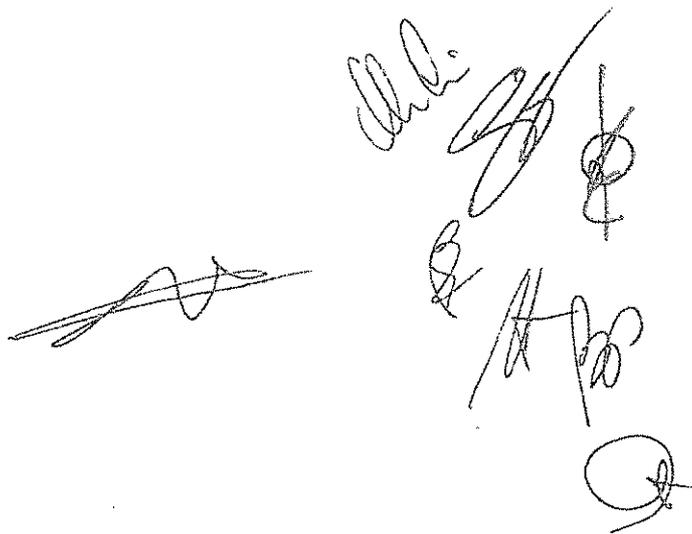


Artt. ...(83-89-97) - Ferie

La Dichiarazione comune è sostituita dalla seguente:

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, *nonchè di far fronte a gravi e comprovate esigenze di carattere familiare*, le aziende si rendono disponibili a valutare, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tale senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie (*nel limite di una settimana*), dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività previsti dal contratto.



Gli allegati 9 e 10 sono integrati nell'articolo

Art. - Previdenza Complementare

Le Parti, al fine di rendere possibile un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori ai quali si applica il presente ccnl, hanno convenuto la seguente regolamentazione contrattuale.

1 - Normativa

- *in materia di previdenza complementare si richiamano gli Accordi Nazionali sottoscritti nonché lo Statuto di Previmoda e le relative disposizioni regolamentari.*
- *fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi sindacali aziendali, i diritti e gli obblighi previsti dal presente ccnl e dagli Accordi Nazionali richiamati costituiscono condizioni minime inderogabili per le aziende e i lavoratori ai quali si applica il presente ccnl.*
- *all'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore documentazione sulla previdenza complementare: scheda informativa di Previmoda, modulo di iscrizione e copia dello Statuto.*
- *fermi restando gli adempimenti informativi inerenti il Fondo all'atto dell'assunzione, il lavoratore dichiara espressamente la propria volontà di aderire o di non aderire a Previmoda, mediante compilazione e sottoscrizione della specifica modulistica predisposta dal Fondo, che dovrà essere consegnata e ritirata a cura dell'azienda. La manifestazione di volontà di cui sopra dovrà essere confermata nei termini e con le modalità previste dalle norme di legge e statutarie.*
- *le aziende forniranno annualmente alla RSU o, in mancanza, al livello territoriale delle OO.SS. nazionali stipulanti il ccnl il numero degli iscritti.*
- *le aziende sono impegnate a distribuire adeguata informativa predisposta dal Fondo a tutti i lavoratori non iscritti a Previmoda.*

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ALLEGATO 9

2 - Contribuzioni e aliquote contributive

(estratto da verbale accordo 17 settembre 1997)

..... omissis.....

c) *quota TFR da versare al Fondo – 27% del TFR maturando annuo calcolato su minimo contrattuale, ex contingenza, edr*

d) *contributo – 1% di minimo contrattuale, ex contingenza, edr a carico azienda e 1% a carico lavoratore*

.....omissis.....



(estratto da verbale accordo 21 maggio 2008)

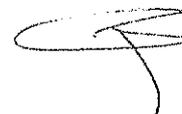
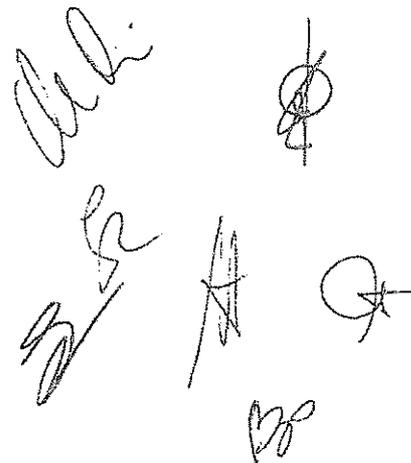
A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 nella misura dell'1%, è elevato all'1,50%.

Allegato 10

3 - Fondo Previmoda - Permessi retribuiti

(estratto da verbale accordo 5.3.2002)

- I lavoratori eletti nell'Assemblea del Fondo PREVIMODA hanno diritto - per la durata del relativo mandato - a una giornata di permesso retribuito in relazione alla partecipazione alle riunioni dell'Assemblea del Fondo.
La decorrenza del presente trattamento è stabilita dal 1° marzo 2002.



TRATTENUTA DELLA QUOTA DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTUALE

Si è convenuta la quota di sottoscrizione contrattuale di € 40,00 a carico dei lavoratori non iscritti a Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil, con le modalità di cui al precedente rinnovo contrattuale e tempi da definire in sede di stesura.



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the middle and lower right portion of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms. Some are clearly legible, such as 'SB' and 'P.S.', while others are more abstract scribbles.



A single handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. It consists of several sharp, diagonal strokes.

Art. ... (27) – Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

~~In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.~~

~~Nel frattempo continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. 23 del ccnl 31 maggio 2000.~~

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, disciplinato dalle vigenti norme di legge e dalle disposizioni del presente ccnl.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione e riqualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.

E' possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità senza limiti di età.

~~Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 2 c.1 lett. i) del Digs. 167/2011, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. 604/1966 nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25 c.9 della L. 223/1991 e l'incentivo di cui all'art. 8 c. 4 della medesima legge.~~

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda e può essere finanziata per il tramite dei fondi interprofessionali.

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con destinazione finale ai ~~dei~~ livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni.

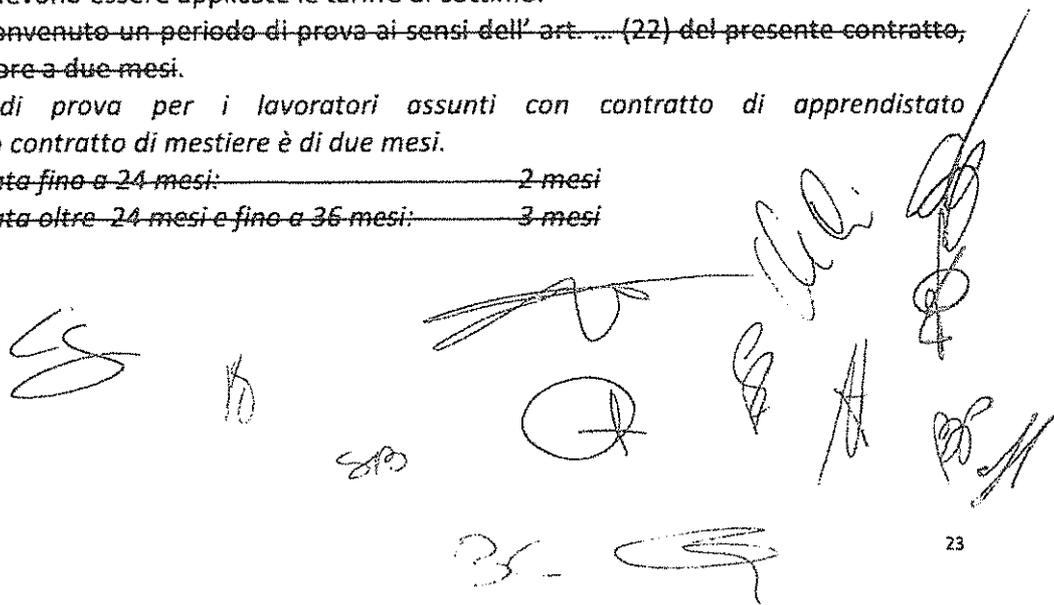
L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

~~Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell' art. ... (22) del presente contratto, di durata non superiore a due mesi.~~

Il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è di due mesi.

~~contratto di durata fino a 24 mesi: _____ 2 mesi~~

~~contratto di durata oltre 24 mesi e fino a 36 mesi: _____ 3 mesi~~



La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
7°-6°	66	20	12	34
5°	60	20	12	28
4°S e 4°	54	18	10	26
3°	48	16	8	24
2°	36	14	6	16

livelli	durata complessiva mesi	primo periodo mesi	secondo periodo mesi	terzo periodo mesi
7° - 6°	36	10	10	16
5°	36	10	10	16
4°S - 4°	36	10	10	16
3° - 3°S	36	10	10	16
2°	36	10	10	16

Per i lavoratori laureati destinati a svolgere mansioni di 7° e 6° livello attinenti al titolo di studio, la durata complessiva di cui alla tabella sopraindicata è ridotta di un terzo, con proporzionale riduzione sui tre periodi e pertanto:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
7-6°	44	13	8	23

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo) è riconosciuta ai lavoratori che prima del contratto di apprendistato abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

CS

B

SB

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori ai 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prorogato con il consenso di entrambe le parti per un periodo pari alla sospensione stessa.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: ~~inquadramento al~~ livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

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

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

~~La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.~~

E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, all'apprendista non in prova, nei limiti del periodo di conservazione del posto, saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista
- dal 4° al 180° giorno di malattia, il 100% della retribuzione netta normale dell'apprendista.

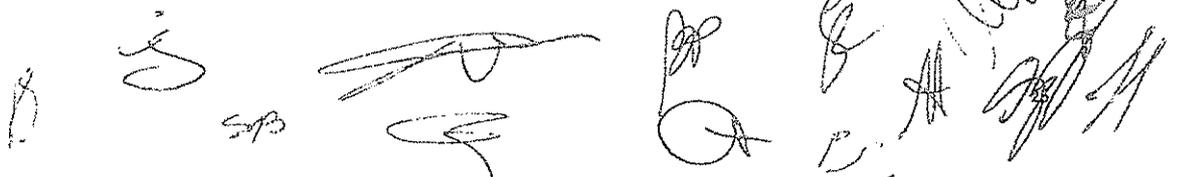
In aggiunta a quanto sopra, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico dell'Istituto assicuratore, l'azienda riconoscerà all'apprendista ammalato una integrazione pari al 70% della retribuzione normale dell'apprendista per il periodo di malattia eccedente il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato si applica quanto previsto all'art. 57 Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro.

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

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato. Le Parti stipulanti il contratto individuale potranno recedere dal contratto stesso dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dal ccnl. dall'art. 2118 del Cod. Civ., di 15 giorni.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 85 – 91 – 100 del presente ccnl.

Ferma restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, le Parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'azienda abbia confermato almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti risolti durante il periodo di prova, per licenziamento per giusta causa e per dimissioni.

E' comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti o di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 addetti non trovano applicazione limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale.

FORMAZIONE

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

~~Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.~~

~~Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.~~

~~Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore annue retribuite.~~

~~Le parti, attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:~~

- ~~— le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;~~
- ~~— la quota parte di 120 ore di formazione da svolgere con priorità temporale da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;~~
- ~~— le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione;~~

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

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

~~Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.~~

Formazione

L'azienda è tenuta a erogare a ciascun apprendista la formazione per il conseguimento della qualifica professionale prevista.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite e comunque non potrà essere inferiore alle 40 ore per ciascun singolo anno (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21.12.2011), e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ecc.. La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del Dlgs. 167/2011 fino ad un massimo di 120 ore medie annue.

Il tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, dovrà ricevere la formazione prevista dalla legge e deve essere in possesso di adeguata professionalità.

I profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono disciplinate dall'Allegato del presente contratto.

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

Il piano formativo individuale viene redatto tenendo conto del format allegato

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

Al termine del percorso formativo esterno/interno all'azienda, il datore di lavoro attesta la formazione effettuata dell'apprendista e la qualifica professionale eventualmente acquisita, registrandola nel libretto formativo. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa fin lì svolta.

Dichiarazione a verbale n. 1

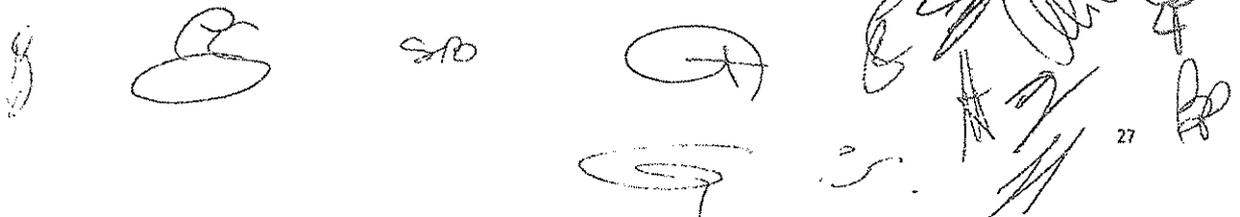
In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che, nel settore, il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne 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 e su turni diurni.

Dichiarazione a verbale n. 3

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are simple scribbles, while others appear to be more formal signatures. There are approximately 10-12 distinct marks.

Allegato

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - PROFILI FORMATIVI E MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Premesso che l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è disciplinato dall'art. ... del presente ccnl , in questo Allegato sono regolamentati i profili formativi e le modalità di erogazione della formazione, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 167/2011.

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, caratterizzato da un percorso formativo personalizzato e integrato nel rapporto lavorativo, è una forma di lavoro idonea a coniugare il fabbisogno di personale qualificato con le esigenze formative del lavoratore. L'apprendistato professionalizzante o di contratto di mestiere, così come regolamentato nel contratto collettivo nazionale, rappresenta pertanto uno strumento strutturale di inserimento lavorativo mirato, capace di favorire occupazione di qualità e di soddisfare le esigenze di competitività delle imprese.

L'azienda è tenuta a erogare a ciascun apprendista la formazione *per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche* per il conseguimento della qualifica professionale prevista.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite e comunque non potrà essere inferiore alle 40 ore per ciascun singolo anno (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21.12.2011), e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ecc.. La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del Dlgs. 167/2011 fino ad un massimo di 120 ore medie annue.

Il tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, dovrà ricevere la formazione prevista dalla legge e ~~deve~~ essere in possesso di adeguata professionalità.

La formazione *tecnico-professionale e specialistica* sarà articolata per moduli e ~~suddivisa in contenuti a carattere trasversale (comuni per tutti gli apprendisti) e a carattere professionalizzante (differenziati a secondo dei livelli professionali)~~. I relativi contenuti specifici sono definiti nei Profili formativi di cui all'Allegato

L'azienda è tenuta a definire in forma scritta il piano formativo individuale (P.F.I.) dell'apprendista, nel quale viene descritto il percorso formativo per il conseguimento della qualificazione professionale. Il Piano formativo dovrà risultare coerente con il profilo formativo di riferimento e contenere il programma specifico e l'articolazione della formazione.

A tal fine nel P.F.I. saranno inseriti - in tutto o in parte - gli argomenti elencati nel relativo profilo formativo, con l'indicazione del numero di ore di formazione ad essi destinate.

SAB

Il datore di lavoro attesta la formazione impartita all'apprendista nel libretto formativo del cittadino. In attesa che il citato documento trovi attuazione, le aziende adotteranno uno schema di attestazione conforme a quanto riportato nell'allegato Il datore di lavoro è tenuto ad attestare la formazione impartita all'apprendista, anche nel caso di interruzione del rapporto lavorativo prima della scadenza del periodo di apprendistato.

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

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata ~~da Fondimpresa per il tramite dei fondi interprofessionali.~~

Profili formativi

Le Parti individuano di seguito i profili formativi valevoli per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. ~~I contenuti formativi a carattere trasversale vengono qui definiti in attesa che le Regioni rendano disponibile l'offerta formativa pubblica, così come previsto dall'art. 4 comma 3 del decreto legislativo n. 167/2011.~~

~~Il profilo formativo consiste nell'insieme di conoscenze e competenze necessarie per conseguire la qualificazione professionale, suddivise in "di base e trasversali" (comuni per tutte le figure di apprendista) e "specifiche" (conoscenze e competenze di carattere professionalizzante).~~

I contenuti formativi sono definiti dal presente allegato con riferimento a ciascun gruppo di figure professionali di cui all' all....(..) del ccnl e all'allegato del presente contratto: Amministrazione; Commerciale e Logistica; Manutenzione; Personale, Organizzazione ed E.D.P.; Produzione; Qualità; Ricerca e sviluppo; Servizi vari.

In caso di mansioni individuate e convenute in sede aziendale in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale, i contenuti professionali potranno essere adattati.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be initials like 'S', 'B', 'SIO', 'P.', and others that look like full names or complex signatures.

Contenuti formativi a carattere professionalizzante differenziati per gruppo di tipologie professionali

Le attività formative a carattere professionalizzante sono volte a conseguire i seguenti obiettivi formativi:

1. conoscere i prodotti e servizi del settore e il contesto aziendale
2. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
3. conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro
4. conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
5. conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale
6. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

a questi fini, la formazione professionalizzante dell'apprendista riguarderà in via esemplificativa gli argomenti sotto individuati, da inserire in tutto o in parte nel piano formativo individuale, in relazione alla professionalità da acquisire e al livello di inquadramento finale.

[Handwritten signatures and initials scattered across the page]

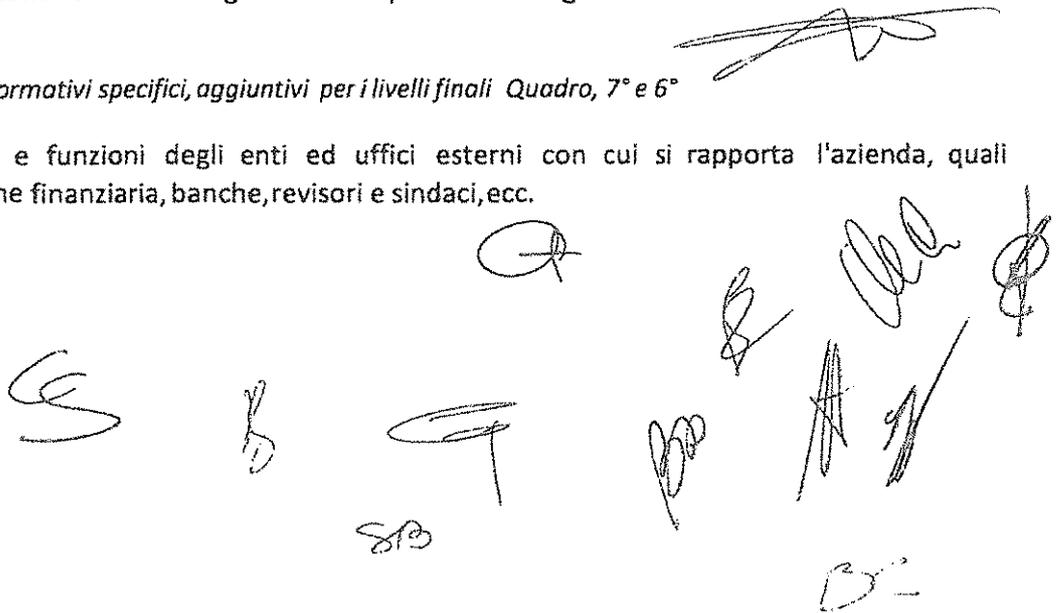
Amministrazione

1a - Per i livelli finali dal 7° al 3° livello

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del servizio amministrazione
- conoscenza degli elementi del bilancio aziendale
- gestione dei flussi informativi
- sistemi di contabilità generale e analitica
- elaborazione del budget
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- conoscenza dell'organizzazione, gestione e utilizzo dell'archivio cartaceo ed elettronico
- organizzazione delle riunioni di lavoro
- conoscenza generale dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

1b - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali Quadro, 7° e 6°

- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali amministrazione finanziaria, banche, revisori e sindaci, ecc.



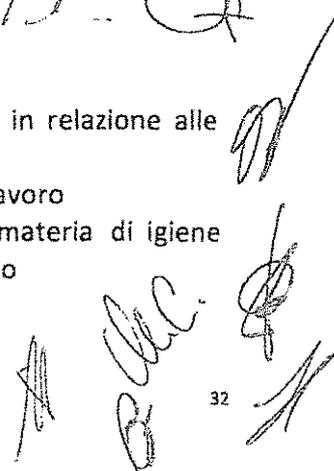
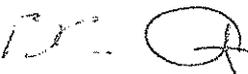
2 - Commerciale e logistica

2a - Per livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- gestione degli spazi di magazzino e conoscenza delle tecniche di magazzinaggio
- movimentazione interna delle merci
- acquisizione dell'abilitazione all'utilizzo dei mezzi di movimentazione interna
- trattamento dei dati di magazzino e preparazione dei documenti per il trasporto
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- conoscenza di base delle normative relative al trasporto delle merci, inclusi gli aspetti relativi alla
- circolazione e sicurezza
- attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

2b - Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenze sulla rete commerciale e distributiva dell'azienda
- conoscenza delle procedure relative alla gestione dei rapporti con la clientela in merito a termini di consegna, prezzi, modifiche agli ordini, ecc.
- programmazione delle azioni di vendita ed elementi di base del marketing aziendale
- gestione della trattativa commerciale
- organizzazione e programmazione della logistica aziendale
- conoscenza delle tipologie di spedizione e trasporto delle merci
- gestione dei flussi informativi delle merci
- nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi



2c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli Quadro, 7° e 6°

- nozioni sui contenuti dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale
- conoscenze sulla conduzione delle ricerche di mercato
- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali vettori di spedizione, centri logistici, ecc.
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza



3 - Manutenzione

3a - Per i livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti I servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
- conoscenza delle macchine utensili
- Interpretazione del disegno tecnico
- conoscenza degli standard e delle modalità operative per la realizzazione dei programmi di manutenzione
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

3b - Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti I servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
- conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
- messa a punto e regolazione dei parametri di qualità delle macchine
- Individuazione ed eliminazione dei guasti e malfunzionamenti
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

3c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali Quadro, 7° e 6°

- conoscenze sulle modalità di predisposizione dei programmi di manutenzione, ivi comprese le priorità di intervento in relazione agli obiettivi aziendali
- conoscenza e funzionamento degli altri enti, anche esterni, coinvolti nel processo di manutenzione delle macchine e degli impianti
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza



STP



4 - Personale, Organizzazione ed E.D.P.

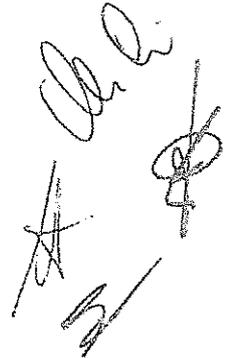
4a - Per i livelli finali dal 7° al 3°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti e servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del contratto collettivo nazionale e degli eventuali contratti aziendali
- conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
- conoscenza di base delle tecniche di selezione del personale e sviluppo organizzativo
- conoscenze di base necessarie all'elaborazione delle retribuzioni e ai conseguenti adempimenti
- contributivi e fiscali
- organizzazione delle riunioni di lavoro
- conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- conoscenza della struttura hardware di un elaboratore
- conoscenza e utilizzo dei principi basilari della programmazione, dei linguaggi informatici e della terminologia tecnica della propria area di attività
- conoscenza e utilizzo dei sistemi di elaborazione elettronica dei dati e dei mezzi periferici che interagiscono col sistema operativo principale
- conoscenza e applicazione delle tecniche in materia di sicurezza informatica
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi



4b Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali Quadro, 7° e 6°

- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali ad esempio gli enti previdenziali e assicurativi, ecc.
- nozioni sulla conduzione delle trattative sindacali
- elaborazione di piani retributivi e di sistemi incentivanti per il personale
- nozioni sui criteri per una corretta conduzione di un centro elaborazione dati e per l'addestramento all'uso dei programmi da parte del personale utente
- Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo



5 - Produzione

5a - Per i livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti I servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- conoscenza della struttura e delle principali caratteristiche dei prodotti realizzati, delle relative tecnologie e dei principali processi di trattamento del prodotto.
- conoscenza delle operazioni di base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

5b - Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti I servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- capacità di interagire con le altre aree aziendali interessate, in particolare con logistica e manutenzione
- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- conoscenza delle procedure volte alla predisposizione di programmi di produzione e di piani produttivi di dettaglio
- conoscenza delle procedure volte a definire gli standard qualitativi, produttivi e di processo
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

5c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi i livelli finali Quadro, 7° e 6°

- nozioni sull'ottimizzazione degli obiettivi produttivi, qualitativi e di efficienza dell'unità di appartenenza
- modalità di predisposizione di consuntivi utili al controllo dei fattori di produzione
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

SPB

R /

ca

RE

A

D

36

6 - Qualità

6a - Per i livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti e servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
- conoscenza dei metodi, delle procedure e degli strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto
- conoscenza delle procedure per segnalare le anomalie non risolvibili mediante intervento immediato
- saper predisporre, sulla base di istruzioni ricevute, i campioni da analizzare e le strumentazioni relative
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

6b - Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti e servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
- conoscenza dei principi base delle procedure di certificazione
- conoscenza delle procedure volte alla predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo
- conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
- conoscenza delle problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive
- conoscenza delle problematiche legate alla industrializzazione ed alla emissione di specifiche di processo
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione de/lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza su/lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi



6c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi i livelli finali Quadro, 7° e 6° liv.

- modalità di predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo e analisi e certificazione dei risultati
- Interazione con le altre funzioni aziendali interessate all'applicazione delle procedure di qualità
- capacità di gestione delle procedure per il conseguimento e mantenimento delle certificazioni di qualità e rapporto con i relativi enti

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the middle and lower right portion of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms. Some are clearly legible, such as 'S', 'Q', 'S. B.', 'P.P.', and 'D.C.', while others are more abstract scribbles.A single handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. It is a stylized, cursive signature.

7 - Ricerca e sviluppo

7a - Per i livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti I servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e delle principali macchine
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza delle attrezzature di officina e del loro corretto impiego
- conoscenza degli strumenti di misura e del loro uso
- conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove fisico chimiche e tecnologiche su materiali, semilavorati e prodotti finiti.
- conoscenze di base per la lettura dei disegni tecnici
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

7b - Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti I servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche,
- destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
- conoscenze di base del disegno tecnico
- conoscenza e utilizzo dei programmi cad cam
- conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove complesse di laboratorio per la verifica delle caratteristiche fisiche, fisico chimiche e tecnologiche di materiali, semilavorati e prodotti finiti
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
- conoscenza degli strumenti di misura, loro uso e predisposizione
- conoscenza di programmi per l'interpretazione dei risultati ottenuti dalle prove di laboratorio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

810

810

810

810

810

810

810

7c- Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali Quadro, 7° e 6° liv.

- conoscenza di metodologie e tecniche di sperimentazione finalizzate allo studio di nuove reazioni, processi, composti e materiali
- utilizzo di modelli matematici di simulazione
- nozioni sugli sviluppi scientifici e tecnologici dell'area di specializzazione

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten initials: S, B, SPB, BR, and several illegible signatures]

[Handwritten signature]

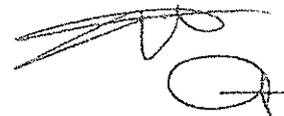
8 - Servizi vari

8a – Per i livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti e servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza dell'organizzazione degli uffici e delle funzioni aziendali
- attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- conoscenza dell'uso delle principali attrezzature d'ufficio e di lavoro
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

8b – Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti e servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza dell'organizzazione dell'ufficio e delle funzioni aziendali
- conoscenza della gestione dei flussi informativi
- conoscenza dell'organizzazione e della gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
- organizzazione delle riunioni di lavoro
- conoscenze di lingue straniere in relazione alle esigenze del servizio
- conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- conoscenza di base dei sistemi informativi e del software applicativo
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi



8c – Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali Quadro, 7° e 6°

- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali società di sorveglianza, autorità di pubblica sicurezza, ecc.
- conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

Per tutte le professionalità

- le attività formative a carattere professionalizzante potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico- matematiche.



PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del Sig. /Sig.ra

1. AZIENDA

RAGIONE SOCIALE	
SEDE (indirizzo)	
COMUNE	CAP
PARTITA IVA	CODICE FISCALE
TELEFONO	FAX
E-MAIL	
LEGALE RAPPRESENTANTE (nome e cognome)	

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be initials like 'SB' and 'PC', and others that look like full names or signatures.

2. APPRENDISTA

Dati anagrafici

Cognome	Nome
---------	------

C.F.

Cittadinanza	scadenza permesso di soggiorno nel caso di stranieri
--------------	--

Data nascita	Comune di nascita
--------------	-------------------

Residenza/Domicilio

Indirizzo

Tel.	fax	e-mail
------	-----	--------

DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative

Periodi di apprendistato svolti dal	al
-------------------------------------	----

SA B S A B Q DC 43

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a)

b)

c)

Aspetti normativi

data di assunzione

Qualifica ai fini contrattuali da conseguire

Durata

Livello di inquadramento iniziale

Livello di inquadramento finale

3. Tutor/Referente aziendale

Tutore/Referente aziendale

C.F.



4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità superiori a 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) 2)
..... 3)
.....
4)
5)
6)
7)

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- on the job
- affiancamento
- esercitazioni di gruppo
- testimonianze
- action learning
- visite aziendali
- altro _____

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right, some with a circled '45' next to them.

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

Dati apprendista/azienda

Apprendista
nome e cognome
C.F.
Luogo e data di nascita
Residenza
indirizzo
Titolo di studio
assunto in apprendistato professionalizzante
dal al
per conseguire la qualifica di
Azienda
Ragione Sociale
Indirizzo
Tel. fax
e-mail
Nominativo del tutor/referente aziendale

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are simple initials, while others are more elaborate cursive signatures.

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze specifiche - insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in Ore/periodo	Modalità adottata	Firma tutore/referente az. e apprendista
 ore Periodo		Firma tutor/referente Firma apprendista
 ore Periodo		Firma tutor/referente Firma apprendista
 ore Periodo		Firma tutor/referente Firma apprendista
 ore Periodo		Firma tutor/referente Firma apprendista
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR / REFERENTE AZIENDALE

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA

FIRMA APPRENDISTA

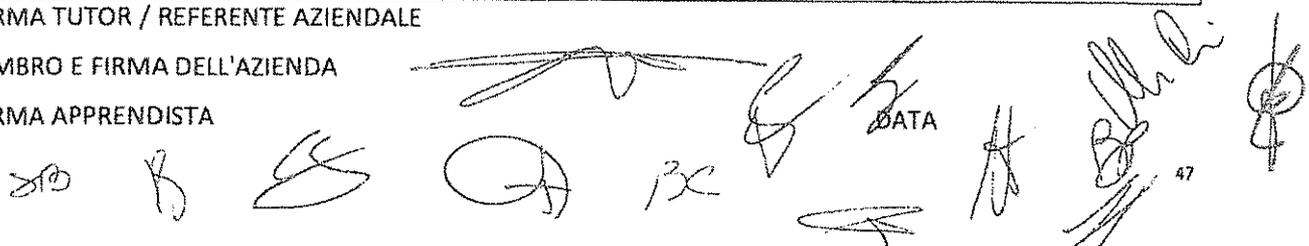

 A collection of handwritten signatures and stamps. On the left, there are several signatures. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there is a signature with the word "DATA" written next to it. Further right, there is a signature with the number "47" below it. On the far right, there is a circular stamp or signature.

TABELLE RETRIBUTIVE

TAB. A - Aumento dei minimi contrattuali

livelli	aumento	aumento	aumento	Totale aumento	una tantum (*)
	1.12.2013	1.6.2014	1.5.2015		
	€	€	€	€	€
7	48,40	60,89	46,84	156,13	517,35
6	45,04	56,67	43,59	145,30	481,47
5	42,81	53,85	41,43	138,09	457,56
4 S	40,53	50,99	39,22	130,74	433,19
4	38,65	48,62	37,40	124,67	413,11
3 S	37,61	47,32	36,40	121,33	402,06
3	36,58	46,02	35,40	118,00	391,00
2	33,77	42,49	32,68	108,94	360,99
1	21,11	26,56	20,43	68,10	225,62

(*) Importo forfetario una tantum

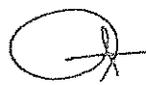
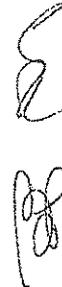
L'importo forfetario una tantum lordo verrà erogato in due tranches uguali, la prima con la retribuzione del mese di gennaio 2014, la seconda con la retribuzione del mese di aprile 2014, e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1 gennaio 2013 – 30 novembre 2013 con riduzione proporzionale per i casi di volontariato civile, aspettativa, assenza facoltativa post-partum, assunzione nel corso del periodo 1 gennaio 2013 – 30 novembre 2013, cassa integrazione guadagni a zero ore e sarà altresì proporzionato in caso di attività part-time.

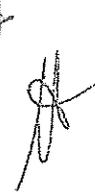
L'importo forfetario una tantum non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e legale e del trattamento di fine rapporto.



SB








ELEMENTO PEREQUATIVO

Al fine di favorire e semplificare la contrattazione di II livello le Parti condividono l'opportunità di esami congiunti, che possano definire un contratto aziendale con contenuti economici.

In assenza di contrattazione collettiva aziendale, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul TFR.

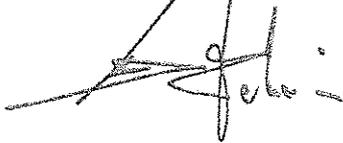
Tali importi lordi saranno pari a € 250,00 per l'anno 2013, € 250,00 per l'anno 2014 e € 265,00 per l'anno 2015. Tali importi saranno erogati rispettivamente con la retribuzione di febbraio 2014, dicembre 2014 e dicembre 2015.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato dal lavoratore, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e sarà altresì riproporzionata in caso di attività a part-time.

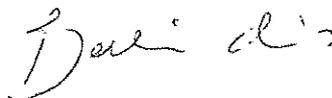
Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale, l'importo proporzionalmente maturato, verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or monograms.

ASSOSCRITTURA



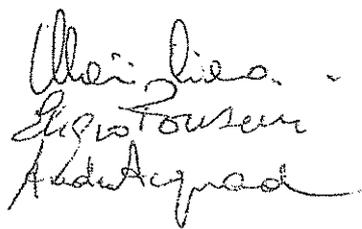
FEMCA-CISL



per

Susanna Bettase

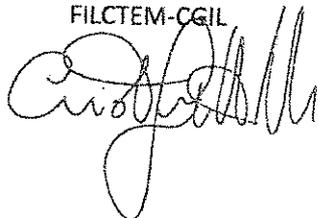
ASSOSPAZZOLE



per

Susanna Bettase

FILCTEM-CGIL



UILTEC-UIL

