

# UNITAL

**UNIONE – INDUSTRIE – ITALIANE – ARREDI – LEGNO**  
CATEGORIA ADERENTE ALLA CONFAPI

**CCNL UNITAL CONFAPI - RINNOVO del 18 aprile 2017**

## **CIRCOLARE ESPLICATIVA**

Il 18 aprile 2017 presso la sede di Confapi è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro UNITAL per le imprese del settore legno, mobili, arredamento, sughero e forestazione.

Il rinnovo ha visto la firma congiunta delle tre organizzazioni sindacali di categoria: FILCA CISL, FILLEA CGIL, FeNEAL UIL.

Per quanto riguarda la parte economica sono previste tre tranches di aumenti di cui è stata stabilita solo la prima pari a 35,00 € al livello AE1 da corrispondersi dal mese di maggio 2017. Sono altresì previsti due momenti di verifica nel mese di marzo 2018 e 2019 per valutare, sulla base dell'indice IPCA generale relativo all'anno precedente così come comunicato dall'ISTAT, la quantificazione, nel caso ne sussistano le condizioni, delle due ulteriori tranches di incrementi.

Si sottolinea che la base di calcolo per il rinnovo non sarà più costituita e riparametrata in relazione ai minimi di paga ma sarà composta dalla Paga Base, contingenza, E.d.r e tre scatti d'anzianità.

E' stato altresì confermato e inserito nel calcolo del montante retributivo complessivo, oltre che nel costo del contratto, il recepimento di tutti gli accordi interconfederali sulla bilateralità che consentiranno alle imprese l'utilizzo di servizi aggiuntivi in materia di apprendistato e sicurezza sul lavoro e sostegno al reddito a fronte di un corrispettivo limitato.

### **DECORRENZA E DURATA (art. 56)**

Il CCNL scadrà il 31 maggio 2019, mantenendo un divario di due mesi rispetto ad altri CCNL del comparto legno, con la conseguente definizione di costi certi per i prossimi tre anni.

### **AUMENTI RETRIBUTIVI**

Cat.	Parametri	Incrementi	Paga base al 30/04/2017	Paga base al 01/05/2017
AD3	215	75,25	1.844,46	1.919,71
AD2	200	70	1.715,78	1.785,78
AD1	185	64,75	1.587,09	1.651,84
AC4	170	59,5	1.458,42	1.517,92
AC3	155	54,25	1.329,73	1.383,98

AC2	155	54,25	1.329,73	1.383,98
AC1	142	49,7	1.218,21	1.267,91
AS3	155	54,25	1.329,73	1.383,98
AS2	140	49	1.201,04	1.250,04
AS1	134	46,9	1.149,57	1.196,47
AE3	126,5	44,27	1.085,24	1.129,51
AE2	119	41,65	1.020,89	1.062,54
AE1	100	35,00	857,89	892,89

Nonostante la scadenza del contratto al 31/05/2016 non è prevista la corresponsione di alcun arretrato retributivo.

#### **ELEMENTO PEREQUATIVO (Art. 33 bis)**

L'elemento perequativo è elevato a 18,00 € mensili dal 1 giugno 2017, con un incremento pari a € 5,00. Lo stesso deve essere riconosciuto ai lavoratori che percepiscono esclusivamente gli elementi economici contrattuali. Trattasi quindi di dipendenti privi di superminimi collettivi e/o individuali, premi annui, o altri compensi soggetti a contribuzione.

L'importo deve considerarsi omnicomprensivo e non incidente sul Tfr; dovrà essere riconosciuto fino a concorrenza in presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL ed in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro.

#### **INFORMAZIONI AZIENDALI (Art. 1)**

Le aziende che occupano nel complesso oltre 40 dipendenti, assistite dall'UNITAL, forniranno informazioni preventive semestrali su richiesta delle R.S.U. ovvero alla FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, nel corso di appositi incontri, a richiesta della R.S.U., in merito alle prospettive produttive, previsioni di mercato, investimenti, sviluppi occupazionali, responsabilità sociale e d'impresa, godimento di ferie e permessi e, questa la novità inserita nel nuovo CCNL, anche in materia di appalti.

Uguale diritto di informativa troverà applicazione per le realtà produttive con più di 40 dipendenti complessivi, caratterizzate da un'unica struttura d'impresa, sia pure distribuita su zone territoriali diverse nell'ambito del territorio nazionale.

Viene inoltre esteso alle aziende con un numero di addetti superiore a 150 unità il diritto di informativa già contenuto nel precedente CCNL con l'inserimento della clausola informativa, sempre su richiesta, in materia di appalti.

E' stato inoltre inserito l'obbligo di informativa preventiva alle RSU ovvero alle OO.SS. in materia di decentramento produttivo/appalti riferito alle mere fasi di processo produttivo, escludendosi quindi tutte le attività correlate alla manutenzione ordinaria /straordinaria.

### **RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (ART. 8)**

E' stato recepito in toto l'accordo interconfederale Confapi e Cgil –Cisl e Uil relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sottoscritto in data 20/09/2011 e in questo contesto ci si riferirà all'Enfea come ente centrale nella gestione della formazione in materia di sicurezza, prevedendo, ove possibile, il suo intervento a sostegno delle imprese e dei lavoratori in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 37 del TU sulla sicurezza con riferimento alle mansioni specifiche svolte dai lavoratori.

In particolare ai lavoratori che operino all'interno di cantieri edili verrà erogata la seguente formazione:

- 16 ore "una tantum" qualora operino per la prima volta in un cantiere;
- 8 ore annuali di formazione aggiuntive a quelle previste dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994. Le suddette ore dovranno essere specificatamente dedicate alla sicurezza in cantiere.

Le ore verranno effettuate da istituti di formazione accreditati dalle regioni.

### **Orario di lavoro (Art. 20)**

E' stata aggiornata la disciplina dell'orario di lavoro con la possibilità di gestire l'articolazione dell'orario su base multiperiodale. Si è infatti convenuto sull'esigenza di gestire l'andamento ondulatorio del mercato poiché le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di variabilità della domanda.

La durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco massimo di dodici mesi.

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro per l'intera azienda o per parti di essa, che prevedano articolazioni dell'orario di lavoro settimanale diverse da quella contrattuale, e le relative modalità attuative, saranno possibili previo confronto e accordo con la R.S.U. o in loro mancanza con le OO.SS. territoriali. L'incontro dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta di apertura del confronto. Qualora l'incontro non avvenisse entro tale termine, l'azienda potrà disporre le diverse articolazioni.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale. I recuperi delle maggiori o minori prestazioni verranno effettuati nell'arco massimo dei dodici mesi successivi a quelli della maggiore o minore prestazione o differente termine stabilito dall'accordo.

Le ore prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale non costituiscono prestazioni straordinarie e quelle dopo la 41ma ora settimanale saranno compensate con una maggiorazione pari al 10%.

Resta comunque inteso che nell'ambito di nuovi regimi di orario sopra previsti i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Le ore effettuate nei periodi di superamento dell'orario contrattuale settimanale qualora non recuperate saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario all'epoca prestato.

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro settimanale e/o plurisettimanale sarà oggetto di preventivo esame congiunto in sede aziendale con le RSU.

### **CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE (Art. 27)**

E' stata ridefinita ed allargata la possibilità di ricorrere al contratto a termine garantendo in tal modo un'ampia flessibilità alle aziende che necessitano di attingere al suddetto contratto.

#### **Contratto a Termine**

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati in un'azienda con contratto a termine è pari al 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva, calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso

##### **a) Esclusione dai limiti percentuali**

Il contratto di lavoro a tempo determinato è escluso dalle limitazioni quantitative di cui sopra se riferite alle seguenti ipotesi specifiche:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stand fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. 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 contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio, in questa specifica ipotesi vengono comunque fatte salve le eventuali intese finalizzate alla proroga di ulteriori 12 mesi con le RSU.

#### b) Deroga agli intervalli temporali nella successione dei contratti

Non è previsto alcun intervallo temporale nella stipula successiva di due contratti a termine nei seguenti casi:

- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. 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;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 14 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;
- in tutte le ipotesi regolamentate da eventuali accordi collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

#### c) Derogabilità al limite temporale dei 36 mesi

Ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per Territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale come previsto dall'articolo 19, comma 2, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi sono le seguenti:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane e estere;
- allestimento stands fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti.

#### **Contratto di somministrazione**

Per il ricorso al contratto di somministrazione si applicano le disposizioni di legge.

#### **TUTELA DELLE CATEGORIE SVANTAGGIATE (Art. 41)**

Vengono estese le tutele già previste per alcune categorie di lavoratori svantaggiati.

In particolare i lavoratori di cui vengono accertati disturbi alimentari certificati, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 12 mesi.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, aspettativa non retribuita.

I lavoratori, familiari dei lavoratori di cui sopra possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo e, qualora il servizio sanitario nazionale ne attesti la necessità.

### **PREVIDENZA COMPLEMENTARE – ARCO (Art. 53)**

Verrà progressivamente adeguato il contributo al fondo previdenziale integrativo di settore.

Con decorrenza dal 1° luglio 2017 le aliquote a carico dell'azienda saranno dell'1,9%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° luglio 2018 le aliquote a carico dell'azienda saranno del 2,0%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2019 le aliquote a carico dell'azienda saranno del 2,1%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.

I componenti dell'assemblea di ARCO potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

### **LAVORI DISAGIATI (ART. 57)**

Sulla base di quanto previsto dai decreti n. 67/2011, n. 214/2011 e successive modifiche e integrazioni in relazione alle agevolazioni per attività usuranti e, nello specifico, per i lavoratori notturni, le parti convengono che le aziende effettuino una dichiarazione annuale all'INPS per ciascun lavoratore che abbia effettuato in corso d'anno prestazioni notturne e/o festive o su turni avvicendati, contenente le informazioni sul numero e la tipologia delle ore prestate e i relativi giorni, rilasciandone copia al lavoratore.

## **QUOTA DI SERVIZIO SINDACALE FILCA FILLEA FENEAL**

Le aziende comunicheranno, mediante affissione nell'ultima settimana di giugno 2017 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti, che i sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari ad Euro 25,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di luglio 2017.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 14 luglio 2017. La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, aspettativa, cassa integrazione guadagni, ecc..) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il 14 luglio 2017.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali FeNEAL FILCA FILLEA e, tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle OO.SS. FeNEAL FILCA FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate. Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso la Banca Popolare di Sondrio (IBAN: IT83F0569603200000012811X17) intestato a Federazione Lavoratori Costruzioni causale: CCNL Legno Piccola Industria, Unital Confapi entro il mese di 19 settembre 2017, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

## **CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE e di ALTA FORMAZIONE E RICERCA (artt. 139-142)**

E' stata inserita una clausola di rinvio all'Accordo Interconfederale del 22/12/2016.

## **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (artt. 144-152)**

### **Disciplina generale**

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si fa riferimento alle norme di legge in vigore, in particolare all'art. 44 D.lgs. 81/15 ed alle norme del vigente CCNL che integra la normativa di legge per quanto di propria competenza.

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

I lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ad eccezione dei soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 226/2005 per i quali il contratto di

apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale, la durata del periodo di apprendistato, del piano formativo individuale in forma sintetica.
- b) apposizione di un eventuale periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto dal CCNL vigente per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere;
- c) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- d) le qualifiche conseguibili per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri sono quelle previste nelle categorie dalla AE2 alla AD3, con riferimento, per l'area direzionale, alle categorie AD3, AD2 e AD1, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- e) L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante o al termine del periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Per le aziende che occupano un numero inferiore a 10 unità la percentuale definita al comma che precede è ridotta al 30%.
- f) Possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 cod.civ. con preavviso decorrente dal medesimo termine.
- g) Possibilità di cumulare i periodi di apprendistato per la qualifica e diploma professionale e di alta formazione e ricerca con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata previsto per l'apprendistato professionalizzante.
- h) Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste dal presente articolo, i periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di alta formazione e ricerca inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto all'art. 42 co 5 lett. f) D.Lgs 81/2015. Tale



documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

### **Durata, inquadramento e retribuzione**

La durata minima del contratto è di 6 mesi, la durata massima del contratto è pari a 36 mesi, come previsto dall'art. 44 co 2 D.lgs. 81/2015. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 10 mesi, ripartiti rispettivamente in:

- 3 mesi nel primo periodo
- 3 mesi nel secondo periodo
- 4 mesi nel terzo periodo.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

Le parti si riservano la possibilità di individuare i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore potrà essere inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello. Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 174.

<i>Durata complessiva mesi</i>	<i>Primo periodo mesi</i>	<i>Secondo periodo mesi</i>	<i>Terzo periodo mesi</i>
36	12	12	12
24	10	10	4

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

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale nelle categorie AD3-AD2-AD1-AC5-AC4-AC3-AC2-AS4-AS3-AC1-AS2-AS1-AE4-AE3;
- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in categoria AE2.

## **Formazione**

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

### **Ore di formazione**

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on-the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.lgs.81/2015 per un monte ore complessivo non superiore alle centoventi ore per la durata del triennio. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino

### **Tutor**

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza asseverata dall'Ente bilaterale interconfederale ENFEA.

### **Piano formativo individuale**

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

In caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

**Anzianità di servizio**

Il periodo di apprendistato 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.

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

**Preavviso**

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione, di cui agli articoli parte operai e parte impiegati del presente c.c.n.l.

**Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro**

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dal vigente CCNL per operai, impiegati, intermedi e quadri con applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

**Eventi sospensivi determinanti la sospensione del contratto di apprendistato**

In relazione a quanto previsto dalla lettera g) dell'art. 42 del D.lgs 81/2015 si prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, nel caso in cui detta sospensione comporti un'assenza dal luogo di lavoro superiore a trenta giorni.