

razione del 45%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale la cui collocazione temporale dell'orario normale sia concentrata in determinati periodi, e cioè giorni, settimane o mesi (ex part-time verticale) le prestazioni di lavoro sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni del presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le Parti ribadiscono che le intese vigenti a livello aziendale con trattamenti complessivamente di miglior favore rispetto alla disciplina di cui sopra sono fatte salve e si intendono comunque non cumulabili con la disciplina medesima.

In relazione a quanto sopra le Parti potranno incontrarsi a livello aziendale per valutarne l'applicazione.

In considerazione del periodo di tempo variabile necessario alla cura delle patologie oncologiche, e al fine di tutelare unitamente alla salute, la professionalità e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva, ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Esclusivamente per il caso sopra indicato, sempre su richiesta del lavoratore, previa idoneità certificata dal medico competente, il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

CHIARIMENTO A VERBALE

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui ai commi 12 e 14 nei casi in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelta.

NOTA A VERBALE

Per il settore saccarifero nella fattispecie di cui al tredicesimo comma la maggiorazione sarà del 40%.

Art. 21 – Disciplina del contratto di apprendistato

Le Parti identificano nell'apprendistato disciplinato dagli artt. 41- 47 del D.lgs n. 81/2015 e dalle norme che seguono, una ulteriore tipologia contrattuale da valorizzare per l'inserimento nei contesti di lavoro. In particolare, le Parti concordano che l'apprendistato, articolato nelle diverse tipologie previste dalla normativa vigente, costituisce un importante elemento per rafforzare l'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro per coloro che sono in cerca di occupazione, uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro, nonché una modalità per allineare i percorsi didattici ai profili professionali richiesti dal mercato del lavoro.

Fermo restando il dettato contrattuale di cui all'art. 15 del CCNL, il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale patto di prova, l'inquadramento, il

relativo trattamento economico e il piano formativo individuale.

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, al termine del periodo di apprendistato si conclude il periodo di formazione e le parti del contratto individuale possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c. con un periodo di preavviso di 15 giorni, durante tale periodo continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

Se nessuna delle Parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'apprendista verrà confermato al livello di inquadramento previsto per la sua mansione.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente al 50% dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda. Per l'apprendistato di primo livello l'anzianità convenzionale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

Per la regolamentazione del periodo di prova, che dovrà necessariamente risultare da atto scritto, valgono le norme contrattuali di cui all'art. 17 con riferimento al livello immediatamente superiore a quello di assunzione e al periodo effettivamente trascorso in azienda, durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore/giornate di presenza in azienda.

Per i limiti numerici complessivi di apprendisti che un datore di lavoro può assumere si fa riferimento all'art. 42, comma 7 del D.lgs. n.81/2015.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro a termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno 1/3 degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della proporzione di 1/3 sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni, risoluzioni consensuali o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettato il predetto rapporto è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

L'apprendista maggiorenne o che comunque ha superato i sedici anni di età ha diritto, per ogni anno di servizio e pro-quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda, ad un periodo di riposo retribuito nella misura di cui all'art. 35 del presente CCNL. Per gli apprendisti che non hanno compiuto sedici anni, il periodo annuale di ferie retribuite non può essere inferiore a 30 giorni.

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità. Durante il periodo di malattia l'apprendista ha diritto alla corresponsione della retribuzione normale, per un massimo di sei mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto ed il trattamento economico si intendono riferiti all'arco temporale di durata del contratto.

Agli apprendisti assenti per malattia e infortunio non sul lavoro si applica la normativa contrattuale e giustificazione dell'assenza e di controllo nelle fasce orarie di cui all'art. 47.

L'apprendista assente per infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto al seguente trattamento:

- conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea;
- corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL, fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera.

Per quanto riguarda gli apprendisti maggiorenni, l'orario di lavoro è regolato dagli artt. 30, 30 bis, 30 ter e 31 del presente CCNL.

Per gli apprendisti minorenni con obbligo di istruzione l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali, comprensive delle ore di formazione, non è ammesso il lavoro straordinario e notturno e hanno diritto ad un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica, salvo quanto previsto dalla l. n. 977/1967.

Per quanto riguarda i contratti di apprendistato di primo livello stipulati in modalità part-time, la riduzione dell'orario riguarda solo le ore di prestazione lavorativa.

Gli interventi formativi relativi potranno essere realizzati anche attraverso forme di finanziamento pubblico e/o fondi interprofessionali.

Nel piano formativo individuale deve essere individuato il tutor aziendale, che favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, laddove richiesto, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

Il tutor aziendale deve essere in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il progetto formativo e con le mansioni assegnate all'apprendista. Può essere un dipendente o il titolare d'azienda e generalmente si colloca nel reparto aziendale in cui si inserisce l'apprendista.

La contrattazione di secondo livello troverà applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

La presente disciplina trova applicazione ad ogni tipologia di apprendistato di seguito indicata e per quanto non espressamente previsto troverà applicazione la disciplina di legge in materia di apprendistato.

A) Apprendistato professionalizzante

In attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs n. 81/2015 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 dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 17.10.2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può esser stipulato dal diciassettesimo anno di età.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 5°, 4°, 3°, 3°A, 2° e 1° livello.

Per il settore Oleario e Margariniero, si rinvia alle disposizioni di cui allo specifico “addendum” al CCNL 27.10.2010 per l’industria alimentare.

Durata

La durata massima del periodo di apprendistato, di tre anni, e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
5	24	6	18	-
4	36	6	14	16
3	36	10	12	14
3A	36	10	12	14
2	36	10	12	14
1	36	10	10	16

Inquadramento e retribuzione

L’inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- 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 ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 5° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall’inizio del secondo periodo di apprendistato.

Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

Il Piano formativo individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell’apprendista ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute e indicare i contenuti di eventuali esperienze di lavoro e l’articolazione della formazione. Il Piano formativo individuale dovrà avere la forma scritta ed essere definito, in forma sintetica, contestualmente alla stipula del contratto secondo quanto definito nell’All. 18.

Le ore annue medie di formazione, compresa la formazione generale e specifica prevista dall’Accordo Stato-Regioni del 20 febbraio 2014, sono così stabilite:

- 120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente.

Resta inteso che questi limiti potranno essere ridotti per gli apprendisti che hanno già completato uno o più moduli formativi, in precedenti rapporti di apprendistato debitamente certificati.

Tale monte ore sarà modulato in relazione alla complessità delle competenze necessarie alla qualificazione professionale da conseguire, indicata dalle parti nel Piano formativo individuale dell'apprendista.

Fermi restando i vincoli legislativi e contrattuali, le conoscenze da acquisire e la durata della formazione potranno subire variazioni nel corso della durata del contratto qualora se ne ravvisasse la necessità.

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

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

La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino a cura del datore di lavoro, secondo le modalità definite dalla normativa in materia. In attesa della piena operatività del libretto formativo, il datore di lavoro provvede all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modulo di cui all'All. 18. L'effettuazione e registrazione dell'attività formativa prevista dal Piano formativo individuale lascia impregiudicato il diritto del datore di lavoro di recedere, con formale disdetta, al termine del contratto di apprendistato.

La qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata sulla base della figura professionale contrattualmente individuata dalle parti del rapporto di apprendistato ai sensi dell'All. 18 in conformità dell'art. 26 del CCNL.

Le relative competenze sono suddivise in:

- a) competenze generali di carattere trasversale, previste dall'offerta formativa pubblica se rese disponibili dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'art. 44, comma 3 D.lgs n. 81/2015 o espressamente demandate dalle medesime al CCNL;
- b) competenze tecnico-professionali specifiche, caratteristiche e proprie delle figure professionali relative alle aree funzionali, di seguito individuate, per il settore alimentare:
 - 1) Amministrazione e gestione aziendale
 - 2) Ricerca e sviluppo del prodotto/processo
 - 3) Produzione
 - 4) Logistica/supply chain
 - 5) Sistemi informativi
 - 6) Commerciale e comunicazione
 - 8) Manutenzione, impiantistica
 - 7) Ruoli trasversali

Le competenze tecnico-professionali specifiche e quelle generali, in caso di espresso demandando al CCNL ai sensi di quanto sopra previsto, da inserire nel Piano formativo individuale, devono essere individuate all'interno di quelle riportate in nell'All. 18 e modulate in relazione alla attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa.

In attuazione dell'art. 46 D.lgs 81/2015 comma 2, le Parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione

delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui al documento allegato⁶.

Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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.

B) Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (apprendistato di primo livello)

L'apprendistato di primo livello è rivolto ai giovani di età compresa tra i 15 anni e sino al compimento dei 25 anni; è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei diversi sistemi regionali di istruzione e formazione ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica o diploma professionale ai sensi del D.lgs n. 226/2005, del diploma di istruzione secondaria superiore, del certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) e dell'ammissione all'esame di Stato attraverso il corso annuale integrativo ai sensi del D.lgs n. 226/2005.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Durata

La durata massima del periodo di apprendistato, fermo restando le specifiche normative regionali, è così determinata:

⁶ Vedi in All. 18 l'accordo del 24 aprile 2012 su Apprendistato professionalizzante

Qualifica/diploma da conseguire	Durata
Istruzione e formazione professionale (leFP)	Tre anni
Diploma di istruzione e formazione professionale	Quattro anni
Diploma di istruzione secondaria superiore	Quattro anni
Corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'articolo 15, comma 6, del D.lgs n. 226/2005	Due anni
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Un anno
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Un anno

Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato di primo livello sottoscrive un protocollo conforme ai requisiti previsti dal Decreto Interministeriale 12/10/2015, fermo restando le normative regionali, con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Il monte ore contrattuale deve prevedere - oltre alle ore di formazione esterna e interna - le ore di prestazione lavorativa. Ai fini dell'individuazione della durata del periodo di prova, la nozione di orario di lavoro effettivo è comprensiva di tutto l'orario contrattuale, quindi anche della parte di formazione esterna e interna.

Il piano formativo comprenderà anche la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.

Il termine del periodo formativo in apprendistato, si assume quale termine conclusivo a decorrere dal quale si possono verificare le seguenti fattispecie:

- prosecuzione del contratto di apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 42, comma 4, del D.lgs n. 81/2015);
- proroga del contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, comma 4 del D.lgs n. 81/2015 e art. 4, comma 2, lett. a) - b) del D.M. 12 ottobre 2015);
- trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante (art. 43, comma 9, del D.lgs n. 81/2015);
- recesso dal contratto di apprendistato di primo livello (art. 42, comma 4, D.lgs 81/2015).

Nel caso in cui il contratto di apprendistato di primo livello sia trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante per le stesse mansioni, non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste saranno ridotte di 12 mesi (compresa la riduzione di 6 mesi prevista per il possesso del titolo di studio di cui al medesimo articolo). L'anzianità convenzionale di cui alle norme generali del presente articolo verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

In caso di mancato conseguimento del titolo di studio, il datore di lavoro, in accordo con l'apprendista, può prorogare il periodo di apprendistato fino a un anno.

Inquadramento e retribuzione

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione costituita dal 20 per cento del trattamento economico minimo (T.E.M.) e dal 20% dell'incremento aggiuntivo della retribuzione (I.A.R.).

Ai soli fini della determinazione della retribuzione dell'apprendista assunto con il contratto di cui al presente articolo, si farà riferimento convenzionalmente al livello 3°A del sistema di inquadramento di cui all'art. 26 CCNL.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate al trattamento economico minimo (T.E.M.) e all'incremento aggiuntivo della retribuzione (I.A.R.)

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55 %
	Terzo anno	65 %
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55 %
	Terzo anno	65 %
	Quarto anno	70 %
<i>(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</i>	Quinto anno	70 %
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di leFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	70 %
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65 %
	Secondo anno	70 %
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70 %

C) Apprendistato di alta formazione e di ricerca (apprendistato di terzo livello)

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di formazione di alta formazione è prevista dalla Regioni e dalla Province autonome e, in assenza di provvedimenti regionali, dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015, cui ci si riferisce di seguito.

Durata

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione del titolo di studio o della qualificazione da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- a) 36 mesi per il diploma di istruzione tecnica superiore;
- b) 36 mesi per la laurea triennale;
- c) 24 mesi per la laurea magistrale;
- d) 48 mesi per la laurea a ciclo unico;
- e) 12 mesi per il master di 1° livello;
- f) 24 mesi per il master di 2° livello;
- g) 48 mesi per il dottorato di ricerca;
- h) 36 mesi per l'attività di ricerca più eventuali ulteriori 12 mesi di proroga per esigenze collegate al progetto.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a trenta giorni, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato di comune accordo tra le Parti per un periodo congruo laddove tale assenza avesse comportato l'impossibilità di completare il percorso formativo programmato.

Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

I limiti di durata della formazione interna ed esterna, salvo diversamente previsto dalla normativa regionale, sono i seguenti:

	FORMAZIONE ESTERNA	FORMAZIONE INTERNA
Percorsi di istruzione tecnica superiore (ITS)	Non può essere superiore al 60% dell'orario obbligatorio ordinamentale dei percorsi ITS	È pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna
Lauree, master, dottorati	Non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento	È pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna
Apprendistato di ricerca	Non è obbligatoria	Non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto