

CCNL PLASTICA E GOMMA

17 GIUGNO 2004

MERCATO DEL LAVORO

- Apprendistato
- Contratto di inserimento
- Contratto a tempo parziale

Unionchimica – Confapi

Filcem – CGIL

Femca – CISL

Uilcem – UIL

Mano piante

Alghiero

Alghiero

Alghiero

ROMA, 16 SETTEMBRE 2005

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Disciplina dell'apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

La presente disciplina è in applicazione anche della legge di conversione n. 80/2005 del D.L. n. 35/2005, art. 13, comma 13 bis, e del D.lgs. 276/03.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili. L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova della durata effettiva pari a quella prevista per gli altri lavoratori del livello cui è destinato l'apprendista e comunque non superiore a 40 giorni di effettiva prestazione.

Il periodo di prova verrà computato agli effetti della durata dell'apprendistato. In caso di part-time il periodo di prova si intende proporzionalmente prolungato, fino alla durata massima di cui all'articolo 2 del CCNL 17 giugno 2004.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto (fatta salva l'ipotesi prevista dall'art. 49 comma 2 del D.Lgs. 276/2003) 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.

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

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.

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.

La durata dell'apprendistato professionalizzante è riportata nella tabella seguente:

Qualificazioni da Conseguire	Durata
Qualificazione corrispondente a mansioni di livello Q-VII-VIII	Fino ad un massimo di 3 anni di prestazione effettiva

Qualificazione corrispondente a mansioni pari od inferiori al livello VI	Fino ad un massimo di 4 anni di prestazione effettiva*
--	--

* Fino ad un massimo di 5 anni di prestazione effettiva, per qualificazione corrispondente a mansioni di livello IV e V, in assenza di titolo di istruzione post obbligo o attestato di qualifica idonei rispetto al profilo professionale da conseguire.

In caso di mancata effettiva prestazione per un periodo complessivamente superiore a 30 giorni di effettiva prestazione, anche non continuativi, il rapporto potrà essere prolungato dello stesso periodo.

Agli effetti di cui al comma precedente, non si considerano giorni di mancata effettiva prestazione quelli derivanti dall'utilizzo delle ferie, ROL ed ex festività.

In caso di assunzione con contratto a tempo parziale e/o in caso di trasformazione del contratto di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale in corso di rapporto, la durata inizialmente prevista s'intende proporzionalmente prolungata fino ad un massimo complessivo di 48* mesi.

La durata dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è regolata, rispettivamente, dagli artt. 48, comma 2 e 50, comma 3, del D.Lgs 276/2003.

Ai fini della durata dell'apprendistato i periodi di servizio prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso altra azienda industriale del settore plastica/gomma, svolgente attività nello stesso genere di produzione, in mansioni analoghe e purché debitamente certificati all'atto dell'assunzione.

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'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli a quello spettante in base alla qualificazione da conseguire al termine del rapporto. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio, del presente CCNL 17.06.04. Comunque i lavoratori che, in base alla qualifica da conseguire al termine del rapporto di apprendistato, saranno inquadrati nei livelli II e III passeranno al livello II dopo 18 mesi di permanenza nel livello I.

La retribuzione dell'apprendista è composta dal minimo contrattuale, dall'indennità di contingenza, dall'E.D.R. e dagli altri elementi retributivi contrattuali, del livello in cui l'apprendista è stato inquadrato.

La durata delle ferie è di 30 giorni di calendario per gli apprendisti di età inferiore a 16 anni e di 4 settimane per quelli che hanno superato i 16 anni di età.

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

Il periodo di apprendistato non è considerato utile per la maturazione degli istituti contrattuali che fanno riferimento all'anzianità di servizio.

In caso di risoluzione dal rapporto di lavoro si intende applicabile per intero la normativa di cui al capitolo IX, ivi compreso il preavviso, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro e per l'apprendista di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato senza obbligo di motivazione.

Agli apprendisti assenti per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda riconoscerà, nei limiti della conservazione del posto prevista dall'art. 46 del CCNL 17 giugno 2004, lo stesso trattamento a proprio carico spettante ad un lavoratore di cui al Gruppo A), B) e C) dell'art. 3 ed alle stesse condizioni.

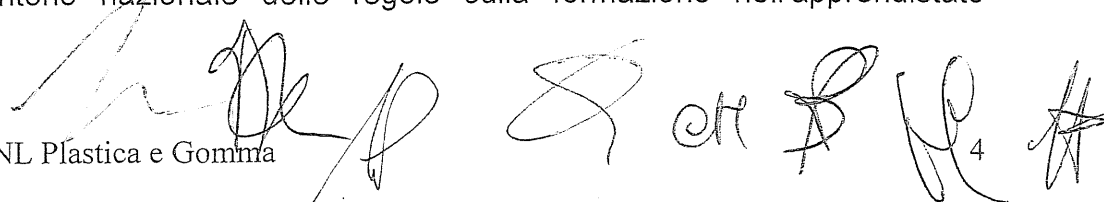
Nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda integrerà la retribuzione in modo tale da raggiungere il trattamento complessivo netto spettante ad un lavoratore di cui al Gruppo A), B) e C) dell'art. 3 del CCNL 17 giugno 2004, in aggiunta al trattamento a carico dell'Istituto assicuratore (INAIL).

Qualora, al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro non abbia esercitato, ai sensi del D.Lgs 276/2003, la facoltà di recesso, il lavoratore viene mantenuto in servizio nel livello corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

La Direzione Aziendale informerà la RSU e/o le OO.SS., annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia.

Formazione di cui all'art. 49 D.Lgs 276/2003

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 i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, potranno essere quelli previsti dalle declaratorie del vigente CCNL in materia di inquadramento, dalle Regioni, dall'ISFOL e dagli altri Enti competenti, ivi compresi gli Enti bilaterali.

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

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

In via esemplificativa le Parti individuano la seguente suddivisione di tematiche:

a) Tematiche tipiche della formazione interna

Norme e organizzazione generale rispetto alla sicurezza sul posto di lavoro – Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale – Fattori di rischio. Strumenti e metodi per l'individuazione e la prevenzione dei rischi – Valori limite di soglia per l'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici – Contratto collettivo nazionale ed accordi integrativi aziendali – Previdenza obbligatoria, previdenza ed assistenza complementare – Formazione in affiancamento e formazione tecnica al mestiere – Organizzazione del lavoro nell'impresa – Natura/Scopi dell'impresa (mission), fattori di redditività, costi, contesto di riferimento – Conoscenza dei prodotti, dei cicli produttivi e dei servizi aziendali – Certificazioni in azienda e con l'esterno dell'azienda – Innovazione tecnologica ed automazione – Fondamentali processi aziendali – Processi di gestione delle risorse umane – Lavoro di gruppo in relazione alla tipologia di organizzazione adottata.

b) Tematiche demandabili alla formazione esterna

Norme in materia di ambiente e sicurezza – Problematiche economiche settoriali, caratteristiche dei mercati e cultura d'impresa – Nozioni di diritto del lavoro e aspetti della contrattazione nazionale – Comunicazione e Lavoro di gruppo – Nozioni ed applicazioni informatiche – Lingue straniere.

Laddove l'impresa disponga di una adeguata capacità formativa, tali tematiche potranno essere affrontate all'interno delle imprese.

In relazione alla modalità della erogazione ed alla articolazione della formazione, le Parti condividono l'opportunità di valorizzare e diffondere la formazione interna all'impresa e in particolare convengono quanto segue:

1) per formazione formale deve intendersi la formazione – anche on the job e in affiancamento – prevista da un programma preventivamente definito e accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del tutor

2) le imprese con capacità formativa adeguata o nelle quali sono presenti tutor formati possono erogare la formazione interamente al loro interno

3) al raggiungimento dei primi 24 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, il tutor effettuerà una verifica sullo stato di avanzamento del progetto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda secondo i contenuti e le modalità che saranno definiti dagli enti preposti, in attuazione al D.Lgs. 276/2003.

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.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni legislative in materia di apprendistato, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti convengono che l'espressione "effettiva prestazione", di cui al quarto comma del presente articolo "periodo di prova", si riferisce alla distribuzione individuale

settimanale dell'orario ordinario di lavoro, con esclusione pertanto di qualunque giornata comunque non prestata.

Contratto di inserimento

Per la disciplina del contratto di inserimento si fa riferimento alle disposizioni del D.Lgs 276/2003 e dell'Accordo interconfederale 11.02.2004.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto vanno indicati:

- la durata,
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal CCNL 17.06.04 per il livello di inquadramento attribuito al lavoratore nel contratto di inserimento,
- l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale,
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante in relazione alle mansioni per il conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio, indipendentemente dal gruppo di appartenenza e dall'area funzionale,
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto produttivo.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

1. la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto,
2. la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento ha una durata massima di 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.

In attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 11.02.2004 la durata sarà pari a 12 mesi qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto produttivo.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento ha diritto ad un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro secondo quanto previsto in materia dagli accordi della disciplina dei contratti di formazione e lavoro, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento e comunque non inferiore a 70 giorni.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente CCNL 17 giugno 2004 (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc...).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal presente CCNL 17 giugno 2004, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

La Direzione Aziendale informerà la RSU e/o le OO.SS., annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di inserimento e la relativa tipologia.

Contratto a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore a quello contrattuale. Esso può essere di tipo orizzontale, di tipo verticale e di tipo misto secondo le previsioni dell'art. 1, comma 2, lett. c), d) e d) bis del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore, ai sensi dell'art. 3 comma 7 e seguenti del D.Lgs n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, possono essere previste clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) e/o, nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole flessibili e/o elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSU, ^{e/o OO.SS. territoriali} indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, fermo restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale (clausola flessibile), il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 23 punti 1) e 2) del CCNL 17.06.04, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica), è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 23 punti 1) e 2) del CCNL 17.06.04, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 7 giorni. In caso di preavviso inferiore le maggiorazioni di cui al comma precedente da corrispondere

al lavoratore sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 7 giorni.

I trattamenti normativi ed economici sono regolati dal D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni ed in particolare dall'art. 4, comma 2, lett. a) e b).

E' consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa alle condizioni di cui all'art. 5 del D. Lgs n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

E' possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno. Tale possibilità è consentita per gli stessi casi per i quali al lavoratore a tempo pieno può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

Le prestazioni supplementari, comprese nel limite quantitativo di cui al comma 9, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% sulla retribuzione di cui all'art. 23 punti 1) e 2) del CCNL 17.06.04, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge. Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione di cui all'art. 23 punti 1) e 2) del CCNL 17.06.04, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è possibile la prestazione di lavoro straordinario. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

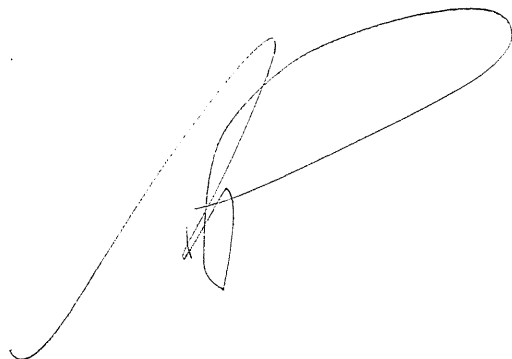
La Direzione aziendale informerà la RSU e/o le OO.SS. territoriali, annualmente o a richiesta trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

CHIARIMENTO A VERBALE

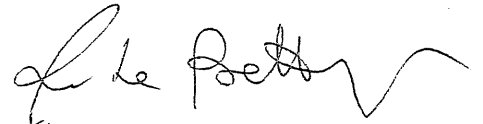
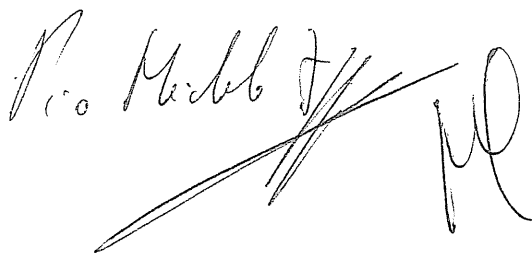
La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla maggiorazione di cui al comma 5, nel caso in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sua necessità.

NOTA A VERBALE

In relazione all'attuazione delle deleghe previste dal D. Lgs 368/2001 e dal D.Lgs. 276/2003 in materia di tipologie contrattuali diverse da quelle disciplinate dal presente accordo (apprendistato, contratto di inserimento e lavoro a tempo parziale), le parti istituiscono una Commissione paritetica che, con riferimento al contratto a termine e al contratto di somministrazione, dovrà ultimare i lavori entro il 30 marzo 2006.



Pio Marchi



Walter Bianchi

