

## **ART. 12 - APPRENDISTATO**

In attesa che diventi esecutiva la nuova normativa sull'apprendistato ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003, continua ad applicarsi quanto previsto dall'art. 12 del precedente C.C.N.L. 14.3.2000.

### **Norme generali**

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore ed alle disposizioni del presente contratto.

### **Campo di applicazione**

L'apprendistato è ammesso per i livelli superiori all'8° (livello da definire per il settore panificazione industriale), sia per mansioni operaie che impiegatizie.

### **Età di assunzione**

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 4.8.1999 n. 345, l'età minima per l'ammissione al lavoro non può essere inferiore a 15 anni ed è subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatorio.

### **Numero massimo**

Ai sensi dell'art. 47, comma 2 del D. Lgs. n. 276/2003, il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

### **Esclusioni**

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative e istituti, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 5 del presente C.C.N.L..

### **Disciplina del contratto di apprendistato**

Ai sensi degli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in costanza di rapporto, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto dall'art. 54 per il livello a cui appartiene l'apprendista;
- e) possibilità per il datore di lavoro e per l'apprendista di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118.

### **Periodo di prova**

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a quello previsto dall'art 7 per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento .

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità, fatto salvo quanto sotto previsto per gli aumenti periodici di anzianità

### **Aumenti periodici di anzianità.**

Per gli apprendisti di cui al punto 1.2 trasformati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di

apprendistato.

### **Tirocinio presso diverse aziende**

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché:

- non separati da interruzioni superiori ad un anno;
- si riferiscano alle stesse attività e mansioni;
- abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare i periodi di tirocinio già compiuti all'atto dell'assunzione.

## **1 - APPRENDISTI ASSUNTI AI SENSI DEL D.LGS. 276/2003**

### **1.1 - APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO/DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE**

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti formativi e professionali acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della Legge 53/2003.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

	Livello finale e durata (mesi)	
	7°	oltre il 6°
Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)	24	36
Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere (*)	18	30

(\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione.

Per gli apprendisti di cui al presente punto 1.1, la retribuzione è quella prevista dall'art. 53, comma 1.

### **1.2 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi della legge 53/2203, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

#### **Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)**

Dimensione aziende	7° liv.	6° liv.	5° liv.	4° liv.	oltre 4° liv.
Fino a 50 dip.	42	48	54	66	72
Da 51 a 250 dip.	36	42	48	54	60
Oltre 250 dip.	30	34	38	42	48

**Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto al**

## **L'attività da svolgere (\*)**

<b>Dimensione aziende</b>	<b>7° liv.</b>	<b>6° liv.</b>	<b>5° liv.</b>	<b>4° liv.</b>	<b>oltre 4° liv.</b>
<b>Fino a 50 dip.</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>66</b>
<b>Da 51 a 250 dip.</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>54</b>
<b>Oltre 250 dip.</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>42</b>

(\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione.

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato di cui al precedente punto 1.1 si sommano ai periodi indicati in tabella, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi.

Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori di cui ai precedenti punti 1.1 e 1.2, che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano svolto, presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio nelle stesse mansioni.

La durata dell'apprendistato, di cui ai precedenti punti 1.1 e 1.2, è incrementata di 12 mesi, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi, per:

- soggetti che hanno seguito terapie riabilitative per il recupero di stati di tossicodipendenza o alcolodipendenza;
- soggetti che, per il loro stato personale e/o familiare, sono seguiti dai servizi sociali;
- ex detenuti e detenuti ammessi al lavoro esterno o in libertà condizionale o in misura alternativa/sostitutiva alla detenzione.

### **1.3 - APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE**

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art 69 della legge 144/99, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

### **RETRIBUZIONE**

Per le tipologie di apprendistato di cui ai precedenti punti 1.2 e 1.3, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è così determinato :

<b>Durata complessiva mesi</b>	<b>Primo periodo mesi</b>	<b>Secondo periodo mesi</b>	<b>Terzo periodo mesi</b>
24	12	12	
28	9	9	10
30	10	10	10
32	10	11	11
34	11	11	12
36	12	12	12
38	12	13	13
42	14	14	14
48	16	16	16
54	16	16	22
60	17	17	26
66	19	19	28
72	19	19	34

Il trattamento economico è così determinato :

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato di 24 mesi il trattamento economico è così determinato :

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

L'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, l'imponibile fiscale del lavoratore non apprendista dello stesso livello; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista, che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

**Per il settore panificazione industriale** (da definire in sede di stesura)

*Durata*

.....

#### **FORMAZIONE**

Fermo restando quanto previsto dagli art. 48, comma 4, art. 49, comma 5 e art. 50, comma 3, rispettivamente per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, per quello professionalizzante e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti rinviano agli accordi territoriali di categoria la definizione delle modalità di cui agli artt. 48, comma 4, lettera c), e art. 49, comma 5, lettera b) .

#### **Nota a verbale**

In applicazione dei precedenti punti 1 e 2, le parti concordano sin da ora di incontrarsi entro i 15 giorni successivi alla prima definizione dei profili formativi da parte di una Regione o Provincia competente, per una valutazione e per le eventuali conseguenti armonizzazioni con l'impianto contrattuale di cui sopra ivi compresa la verifica della compatibilità dell'istituto del part-time con il contratto di apprendistato e con gli assetti formativi definiti dalle Regioni.

#### **TUTORE**

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del D.M. 8.4.1998 le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa.

Nelle imprese con meno di quindici dipendenti tali funzioni possono essere svolte dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

Ai sensi del D.M. 28 febbraio 2000, il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

#### **ORARIO DI LAVORO**

Per gli apprendisti minorenni, l'orario di lavoro non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di mezz'ora.

È vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 10 D. Lgs. 4.8.1999 n. 345):

Gli adolescenti (art. 11 D. Lgs. 4.8.1999 n. 345), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente

e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

#### **RIPOSO SETTIMANALE**

Ai sensi dell'art 13 del D. Lgs. 4.8.1999 n.345, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

#### **LAVORI VIETATI**

In applicazione dell'art. 7 del D. Lgs. 4.8.1999 n. 345, i minori non possono essere adibiti alle lavorazioni che espongono ad agenti fisici, biologici e chimici nonché ai processi ed ai lavori indicati nell'allegato I allo stesso D. Lgs.

E' fatto salvo il caso in cui tali lavorazioni, processi o lavori siano necessari per motivi didattici o di formazione professionale:

- per il tempo necessario alla formazione stessa;
- purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

Tale attività di formazione deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro

#### **FERIE**

A norma dell'art. 14 della legge 19 maggio 1955, n. 25, agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario.

Gli apprendisti di età superiore ai 16 anni compiuti maturano un periodo di ferie pari a quello degli altri lavoratori.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetteranno tanti dodicesimi del periodo suddetto per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

#### **MALATTIA**

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

#### **INFORTUNIO**

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione che l'apprendista non in prova avrebbe percepito lavorando nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

#### **CLAUSOLE DI RINVIO**

- 1) Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, valgono le norme di legge e del presente contratto nazionale di lavoro.
- 2) Modifiche legislative inderogabili, che regolamentino diversamente quanto definito nel presente articolo, si intendono automaticamente recepite.

#### **Nota a verbale**

Ai sensi del D.Lgs 66/2003, gli apprendisti maggiorenni possono essere adibiti sia al lavoro notturno che al lavoro straordinario nei limiti previsti per i lavoratori non apprendisti.

---

## **NORMATIVA IN VIGORE PER I RAPPORTI INSTAURATI PRIMA DELL'EFFETTIVA APPLICABILITÀ DEL D. LGS. N. 276/2003**

## STIPULATO ENTRO IL 13.03.2000).

### 1.1 - Durata

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione è la seguente:

	Livello finale e durata (mesi)				
	7°	6°	5°	4°	oltre il 4°
- Soggetti con scuola dell'obbligo; - Soggetti disabili (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992) (*)	24	30	36	42	48
- Soggetti con titolo di studio post- obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto al- l'attività da svolgere (**)	18	24	30	36	42

(\*) Per questi lavoratori le parti hanno inteso dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 35, al fine di favorirne l'inserimento lavorativo.

(\*\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione.

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.

### 1.2 - Retribuzione

La retribuzione mensile degli apprendisti viene determinata applicando le seguenti percentuali al minimo tabellare ed ex indennità di contingenza dei livelli di inquadramento finali:

- primo terzo del periodo: 80%
- secondo terzo del periodo: 85%
- ultimo terzo del periodo: 90%

Agli apprendisti in possesso di un titolo di studio di scuola media superiore o laurea, inerente alle mansioni da apprendere, le percentuali sopra indicate si applicano:

- primo quarto del periodo: 80%
- secondo quarto del periodo: 85%
- terzo quarto del periodo: 90%
- ultimo quarto del periodo: 95%

## 2- APPRENDISTI ASSUNTI DAL 14 MARZO 2000 (SINO A SCADENZA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO)

### 2.1 - Durata

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

	Livello finale e durata (mesi)				
	7°	6°	5°	4°	oltre il 4°
- Soggetti con scuola dell'obbligo; - Soggetti disabili (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992) (*)	24	36	42	48	48
Soggetti con titolo di studio post- obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto al- l'attività da svolgere (**)	18	30	36	42	48

(\*) Per questi lavoratori le parti hanno inteso dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 35, al fine di favorirne l'inserimento lavorativo.

(\*\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima

dell'assunzione.

In caso di mancata effettiva prestazione per un periodo complessivamente superiore a 30 giorni, anche non continuativi, non dovuta all'utilizzo di ferie, ex festività e ROL, il rapporto potrà essere prolungato dello stesso periodo.

## **2.1 – Retribuzione**

La retribuzione mensile degli apprendisti viene determinata applicando le seguenti percentuali al minimo tabellare ed ex indennità di contingenza dei livelli di inquadramento finali:

- prima metà del periodo: 85%;
- seconda metà del periodo: 90%.

Agli apprendisti in possesso di un titolo di studio di scuola media superiore o laurea, inerente alle mansioni da apprendere, le percentuali sopra indicate si applicano:

- prima metà del periodo: 85%;
- seconda metà del periodo: 95%.

### **Per il settore panificazione industriale**

#### *Trattamento economico*

1° anno	65%
2° anno	80%
dal 3° anno	90%

### **Formazione**

Gli apprendisti sono tenuti a partecipare alle iniziative di formazione, i cui contenuti sono definiti nell'intesa tra le Parti allegata al presente C.C.N.L.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della Legge 24.6.1997 n. 196, alla formazione dell'apprendista sono destinate 120 ore medie annue retribuite, ridotte a:

- 80 ore medie annue retribuite, qualora l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire o di attestato di qualifica idoneo rispetto all'attività da svolgere;
- 20 ore, riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, qualora tale titolo di studio sia di scuola media superiore o laurea.

### **Clausola di rinvio**

Per tutto quanto non espressamente regolamentato nella presente Sezione “Normativa in vigore per i rapporti instaurati prima dell’entrata in vigore del D. Lgs. n. 276/2003” valgono, in quanto compatibili, le norme del presente contratto previste per i rapporti instaurati in applicazione del D. Lgs. n. 276/2003.