



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 04 2015

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

Gentile Cliente,
affronteremo oggi il seguente argomento:

CCNL AREA MECCANICA – ARTIGIANATO: UNA TANTUM E APPRENDISTATO

In questa circolare si tratterà quanto definito dal verbale di accordo per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini e dalle imprese odontotecniche.

CORRESPONSIONE DI UN IMPORTO FORFETTARIO UNA TANTUM

Il CCNL 16 giugno 2011 per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini e dalle imprese odontotecniche è scaduto il 31 dicembre 2012 (si veda Aggiornamento AP n. 204/2011).

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale 1° gennaio 2013 – 31 dicembre 2014, a favore dei soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo in esame (**15 gennaio 2015**), è stabilita la corresponsione di un importo forfettario a titolo di una tantum pari ad **euro 420,00 lordi** (uguale per tutti i lavoratori), suddivisibile in quote mensili o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

Con tale erogazione si dichiara definitivamente assolta ogni spettanza economica riferita o comunque riferibile al biennio 2013 – 2014, a qualsivoglia titolo.

Si conviene, altresì, sul riavvio delle trattative per il rinnovo del CCNL a partire dal mese di febbraio 2015 considerando, ai fini economico-retributivi, il solo periodo successivo.

Si sottolinea che la suddetta somma una tantum:

- viene erogata in quattro tranches di pari importo:
 - euro **105,00** con la retribuzione di **gennaio 2015**;
 - euro **105,00** con la retribuzione di **aprile 2015**;
 - euro **105,00** con la retribuzione di **luglio 2015**;
 - euro **105,00** con la retribuzione di **ottobre 2015**;
- viene corrisposta agli **apprendisti** in forza al 15 gennaio 2015 nella misura del **70%**, con le medesime decorrenze;
- è **ridotta** proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa “post-partum”, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate;
- è stata determinata considerando in essa anche gli eventuali riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, legali o contrattuali ed è quindi comprensiva degli stessi;
- **non** incide sugli istituti contrattuali diretti e differiti, ivi incluso il **TFR**.

Eventuali importi già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali, il cui riconoscimento cessa con la retribuzione del mese di gennaio 2015, vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi una tantum e, pertanto, vanno detratti dall'una tantum stessa fino a concorrenza.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Dopo numerose proroghe della disciplina transitoria dell'apprendistato introdotta **dall'Accordo interconfederale del 3 maggio 2012**, l'ultima delle quali scaduta il 31 dicembre 2014 (si veda Aggiornamento AP n. 370/2014), in attuazione delle previsioni contenute nel Testo unico dell'apprendistato (D.Lgs n. 167/2011), come modificato da ultimo dal DL n. 34/2014 convertito nella Legge n. 78/2014, le Parti hanno ridefinito la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (art. 27 CCNL), considerato un istituto di accesso al lavoro capace di favorire un'occupazione stabile e di qualità.

Tale fattispecie costituisce un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, nonché al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per tutto quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dall'accordo in oggetto, trovano applicazione le norme del **CCNL**.

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano è demandata alle rispettive Organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Attenzione: La presente intesa decorre dal **1° gennaio 2015** e si applica ai contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere conclusi da tale data.

Ai contratti stipulati anteriormente alla data di sottoscrizione del presente accordo (15 gennaio 2015) continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla loro naturale scadenza.

Sfera di applicazione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i **18 ed i 29 anni** (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni). Per i soggetti in possesso di **qualifica professionale**, conseguita ai sensi del D.Lgs n. 226/2005, il contratto di apprendistato può essere concluso a partire dal **17° anno di età**.

L'assunzione con tale tipologia contrattuale è consentita per il conseguimento di tutte le qualifiche delle categorie (o livelli)

- **dalla 1ª alla 5ª** per il settore **Metalmecanica ed installazione di impianti** e per il settore **Orafo, argentiero ed affini**,
- **dalla 1ªS alla 5ª** per il settore **Odontotecnico**
- e per le relative mansioni.

Nel **contratto scritto** concluso dalle parti vanno indicati: la qualifica che sarà acquisita alla conclusione del periodo formativo, la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione, la retribuzione, il periodo di prova, il rinvio al piano formativo individuale (PFI) ed ogni altra informazione prevista come obbligatoria ex lege.

Periodo di prova

Nella lettera di assunzione va indicato il periodo di prova per una durata **non superiore ai 3 mesi**.

Durante tale periodo il rapporto di lavoro può essere risolto da entrambi le parti senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e vanno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nell'ipotesi di **malattia** insorta durante il periodo di prova all'apprendista spetta la **conservazione del posto** di lavoro per un periodo massimo di **1 mese**, decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva.

Durata

La **durata minima** del contratto di apprendistato è fissata in **6 mesi**, mentre quella massima è stabilita nelle seguenti misure, in relazione alla qualifica da raggiungere:

Settore Metalmeccanica e installazione di impianti		Settore Orafo, argentiero ed affini		Settore Odontotecnico	
1° gruppo	Durata	1° gruppo	Durata	1° gruppo	Durata
Cat. 1ª, 2ª, 2ª bis, 3ª	5 anni	Cat. 1ª, 2ª, 3ª	5 anni	Cat. 1ªS, 1ª, 2ª, 3ª	5 anni
2° gruppo	Durata	2° gruppo	Durata	2° gruppo	Durata
Cat. 4ª, 5ª	5 anni	Cat. 4ª, 5ª	5 anni	Cat. 4ª, 5ª	5 anni

L'accordo prevede, altresì, che relativamente agli impiegati:

- **amministrativi** di tutti i livelli di inquadramento la durata massima dell'apprendistato è pari a **3 anni**;
- tecnici, la durata massima è quella prevista dai rispettivi gruppi;
- **addetti al centralino**, la durata massima è di **2 anni**.

Eventuali contratti di apprendistato relativi alla 6ª categoria, in essere alla data di sottoscrizione dell'accordo (15 gennaio 2015), produrranno i propri effetti fino alla loro naturale scadenza.

È prevista, per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione dell'accordo (15 gennaio 2015), una riduzione della durata del rapporto, nella parte finale del periodo, pari a:

- **6 mesi** se l'apprendista è in possesso di un **titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere**;
- **12 mesi** se l'apprendista è in possesso di una **laurea attinente alla qualifica da raggiungere**.

La **riduzione di 6 mesi** del periodo di apprendistato è riconosciuta anche ai lavoratori che abbiano svolto presso la stessa impresa un periodo di **stage o tirocinio** di formazione e orientamento al lavoro di **almeno 6 mesi**.

Il periodo di apprendistato iniziato **presso altri datori** di lavoro va computato per intero nella nuova azienda, purché concernente le **stesse mansioni** e a condizione che **l'interruzione** tra i due periodi **non** sia superiore a **12 mesi**. Analogamente va considerato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, purché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Ai fini del cumulo, il lavoratore deve provare, all'atto dell'assunzione, l'effettuazione di tali periodi di apprendistato.

Le **ore di formazione** saranno **proporzionate** in relazione al restante periodo di apprendistato da compiere.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati dalla data di sottoscrizione dell'accordo 15 gennaio 2015, in tutti i casi di **sospensione** del rapporto di lavoro dovuti

- ad **eventi** per i quali il lavoratore ha diritto alla **conservazione del posto** (malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc) ovvero
- nei casi di **sospensione** del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali (stabilita da accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali),

la durata del rapporto di lavoro è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario. Per il calcolo sono considerati cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata **superiore ai 15 giorni di calendario**.

Prima della scadenza del rapporto, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto e le ragioni della proroga.

I **periodi di sospensione** sono ritenuti **utili** ai fini della determinazione della **progressione retributiva** dell'apprendista.

Inquadramento e trattamento economico

Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dall'applicazione delle seguenti **percentuali** sulla retribuzione **tabellare** della corrispondente categoria (o livello) raggiunta al termine del periodo di apprendistato.

In nessun caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista (per effetto delle minori trattenute contributive) potrà superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nella categoria di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

Gruppo	Periodo (semestre)									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
Impiegati amm.tivi	70%	70%	75%	80%	85%	90%	-	-	-	-
Impiegati (centralinisti)	70%	70%	75%	80%	-	-	-	-	-	-

La **retribuzione iniziale** dell'apprendista che abbia già prestato periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al **semestre di interruzione** del precedente periodo.

In occasione della **ricorrenza natalizia**, l'impresa deve corrispondere all'apprendista considerato in servizio una gratifica pari a **173 ore**.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Trattamento normativo

In caso di **malattia** ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti si applica quanto previsto in materia dal **CCNL**, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

Con riferimento ai soli eventi morbosi verificatisi dalla data di sottoscrizione dell'accordo (15 gennaio 2015), il trattamento si applica anche agli apprendisti assunti ai sensi delle precedenti regolamentazioni.

Anche per quanto riguarda il periodo di **ferie** si applicano le previsioni contrattuali stabilite per gli operai e gli impiegati.

Si sottolinea che gli apprendisti sono esclusi dal computo dei **limiti numerici** previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (fatte salve specifiche diverse previsioni legislative o contrattuali).

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva previsti dal CCNL.

Al termine del periodo di apprendistato avviene l'attribuzione della qualifica per la quale è stato effettuato l'apprendistato medesimo.

Riguardo la disciplina del recesso, si precisa che nell'ipotesi in cui alla conclusione del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione, non sia data disdetta (art. 2118 c.c.) l'apprendista è **mantenuto in servizio** ed il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore, oltre che ai fini degli **istituti** previsti dalla **legge** e da quelli introdotti e disciplinati dal **CCNL**.

Attività formativa

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la **formazione** di tipo **professionalizzante** e di mestiere necessaria per il conseguimento della qualifica finale, considerando i profili formativi dal presente CCNL (allegati) o, in assenza di questi, dalle declaratorie o dai profili formativi previsti

dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol.

L'impresa deve erogare **80 ore medie annue di formazione tecnico-professionale**, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Pertanto, qualora il datore di lavoro assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, la formazione sulla sicurezza è dovuta soltanto a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e che non siano trascorsi 5 anni dall'erogazione della stessa.

La formazione professionalizzante è integrata, laddove prevista, **dall'offerta formativa pubblica**, interna o esterna all'azienda.

Il piano formativo individuale (**PFI**), di cui è allegato al CCNL uno schema tipo, definisce il percorso formativo dell'apprendista in ragione della qualifica da raggiungere e delle conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Il PFI può essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipula del contratto di lavoro e può essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del **tutor/referente** aziendale (datore di lavoro o un familiare coadiuvante o anche un lavoratore in possesso di adeguata professionalità).

Sonno fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in tema di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul PFI predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato.

La **formazione** effettuata e la **qualifica** professionale a **fini contrattuali** eventualmente acquisita vanno **registrate** nel libretto formativo del cittadino ed in assenza di esso la registrazione della formazione potrà avvenire mediante apposita dichiarazione del datore di lavoro.

21 gennaio 2015

I migliori saluti.

Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.

Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.