

INTEGRAZIONE E CORREZIONI DEL  
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE ASSOCIAZIONI ED ALTRE  
ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE

---

In data 23 Giugno del 2017 si sono incontrate a Roma CONFIMPRESEITALIA (Confederazione Sindacale Datoriale delle Micro, Piccole e Medie Imprese), FESICA CONFISAL (Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato) e CONFISAL FISALS (Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri) firmatarie del CCNL.

Le Parti si sono incontrate per effettuare una revisione del contratto alla luce della Nuova Normativa riguardante il Terzo Settore (106/2016).

Hanno partecipato oltre alle Parti firmatarie anche il Segretario Nazionale del Terzo Settore Fesica Confisal Sig. Alfredo Mancini.

Si riportano di seguito le integrazioni e correzioni apportate che vanno a sostituire il testo del CCNL sottoscritto il 25 Marzo 2016.

**CAMPO DI APPLICAZIONE pag 6**

In riferimento a quanto previsto dalla Nuova Normativa riguardante il Terzo Settore (106/2016):

- il **Terzo settore** viene definito come il complesso degli enti privati costituiti con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale che, senza scopo di lucro, promuovono e realizzano attività d'interesse generale, mediante forme di azione volontaria e gratuita o di mutualità o di produzione e scambio di beni e servizi, in coerenza con le finalità stabilite nei rispettivi statuti o atti costitutivi.

Si precisa peraltro che:

- nel Terzo settore non rientrano le formazioni e le associazioni politiche, i sindacati e le associazioni professionali di categorie economiche;
- le disposizioni della legge e dei decreti attuativi non si applicano alle fondazioni bancarie.

**Art. 4 - ENTE BILATERALE NAZIONALE IMPRESE E LAVORATORI –EBIL**

Le Parti concordano che ENTE BILATERALE NAZIONALE IMPRESE E LAVORATORI **EBIL** costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalla parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali:

L'EBIL è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Parti stipulanti con apposito Statuto e Regolamento.

A tal fine ENTE BILATERALE NAZIONALE IMPRESE E LAVORATORI **EBIL** attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, per fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b. provvede al monitoraggio ed alla rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore;
- c. provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- d. elabora, progetta e gestisce direttamente o attraverso convenzioni, proposte ed iniziative in materia di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazioni a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

- f. ricevere dalle Organizzazioni Territoriali gli Accordi Territoriali ed Aziendali; curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/86;
- g. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
- h. riceve ed elabora, ai fini statistici i dati forniti dagli osservatori territoriale sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;
- i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dagli art 77-79 del D.lgs. 276/2003 , delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c.;
- l. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizione di legge in materia;
- m. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

L'EBIL svolge attraverso un'apposita Commissione Paritetica Bilaterale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente Bilaterale Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L.

In particolare l'EBIL potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di una apposita Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti e dei settori interessati. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'EBIL potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

Gli organi di gestione dell'EBIL saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei Datori di lavoro. La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo Nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento. Qualora nei territori di riferimento non siano ancora costituite tali Commissioni ovvero gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali sono demandate all'Ente Bilaterale Nazionali le funzioni di cui sopra.

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale EBIL e degli eventuali Enti Regionali e Territoriali, la quota contrattuale di finanziamento e servizio obbligatoria, è fissata nella misura globale dello 0,70% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,50 % a carico del datore e lo 0,20% a carico del dipendente .

Per il versamento di tale quota, in sede di compilazione del modello F24, è necessario riportare mensilmente la causale EBIL nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza esclusivamente della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della sede INPS competente;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola INPS dell'azienda;

- nel campo "nel campo "periodo di riferimento, nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contribuente, nel formato MM/AAAA. La colonna " a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

## ARTICOLO 10 ASSUNZIONE pag 15

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) la località e / o luogo di lavoro;
- 4) la categoria professionale della classificazione cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 5) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- 6) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 7) le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. Copia del presente CCNL deve essere resa consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- 1) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri,
- 2) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- 3) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 4) accettazione della lettera di assunzione;
- 5) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Per l'assunzione dei lavoratori di età pari o superiore a 50 (cinquanta) anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 4, commi 8-11, della Legge 92/2012 e s.m.i.; Circolare INPS n. 111/2013 e Circolare Ministero del Lavoro N. 34/2013

L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'associazione anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Associazione.

L'Associazione può decidere autonomamente che la documentazione richiesta, possa essere sostituita, ai sensi della normativa vigente da un'autocertificazione rilasciata dal lavoratore ai sensi della ai sensi del DPR 445/2000.

E' facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla Legge, dell'Associazione richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

## ARTICOLO 19 APPRENDISTATO

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art 41 e succ del D.lgs 81/2015.

### Tipologie di apprendistato

1. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
  - b) contratto di apprendistato professionalizzante;
  - c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
2. Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

#### **Qualificazione del rapporto contrattuale**

- 1) Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.
- 2) Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.Lgs.n.81/2015 e come disciplinato successivamente, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

#### **Apprendistato professionalizzante.**

- 1) Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
- 2) La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44 C.I D.Lgs.n.81/2015).

#### **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

- 1) L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore 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 sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).
- 2) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 D.Lgs.n.81/2015).
- 3) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
- 4) Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.

#### **Apprendistato di alta formazione e di ricerca**

- 1) Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della 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, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, 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 (art.45 C.I D.Lgs.n.81/2015).

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

#### **Durata**

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

Inquadramento	Durata
Livello 2	36 mesi
Livello 3	36 mesi
Livello 4	36 mesi
Livello 5	24 mesi

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

#### **Orario di lavoro**

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n.66/2003 e succ. mod. pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

È possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

#### **Retribuzione:**

Il trattamento economico è così determinato:

I primi 12 mesi al 60% della retribuzione base del livello di inquadramento.

Dal 13° mese al 24 mese al 70% della retribuzione base del livello di inquadramento.

Dal 25° mese al 90% della retribuzione base del livello di inquadramento.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

#### **Proporzione numerica**

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

#### **Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- impartire o fare impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;

- d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- e) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
- f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
- g) avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

### **Obblighi dell'apprendista**

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

### **Assunzione**

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

Si conviene che la durata del periodo prova sia uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello di assunzione.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

**SCHEMA TIPO- PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI**

(deve essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro)

OGGETTO: Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista,  
del/la sig./ra \_\_\_\_\_

**A. Dati relativi al datore di lavoro**

Denominazione datore di lavoro \_\_\_\_\_  
Codice fiscale / partita iva \_\_\_\_\_  
Indirizzo della sede legale \_\_\_\_\_  
Indirizzo dell'unità operativa interessata \_\_\_\_\_  
Recapito telefonico/fax/e-mail \_\_\_\_\_  
Attività \_\_\_\_\_  
Contratto utilizzato \_\_\_\_\_

**B. Dati relativi all'apprendista**

Nome e cognome \_\_\_\_\_  
Codice fiscale \_\_\_\_\_  
Data e luogo di nascita \_\_\_\_\_  
Residenza \_\_\_\_\_  
Recapito telefonico/fax/e-mail \_\_\_\_\_  
Cittadinanza \_\_\_\_\_  
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) \_\_\_\_\_  
Centro per l'impiego di riferimento \_\_\_\_\_

**C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro**

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi \_\_\_\_\_  
Esperienze lavorative \_\_\_\_\_  
Eventuali periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_  
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato  
a) \_\_\_\_\_  
b) \_\_\_\_\_  
c) \_\_\_\_\_  
d) \_\_\_\_\_  
Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) \_\_\_\_\_

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico-professionali.

**D. Aspetti normativi**

Qualifica da conseguire \_\_\_\_\_ (in base a quanto previsto dal contratto collettivo applicato)  
Qualifica del SRQ (Sistema Regionale di Qualifica) assunta a riferimento quale esito del percorso formativo \_\_\_\_\_  
Durata \_\_\_\_\_ (Definita dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore da 2 anni e non superiore a 6 anni)  
Orario di lavoro (a tempo pieno)  
Orario di lavoro (a tempo parziale – specificare la dislocazione oraria)  
Livello di inquadramento iniziale \_\_\_\_\_  
(Non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni

corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione. Il contratto collettivo può definire condizioni di miglior favore)

Livello finale di inquadramento \_\_\_\_\_

#### E. Tutor

Tutor aziendale(1) Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento (se dipendente) \_\_\_\_\_

Anni di esperienza \_\_\_\_\_

(1) (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

#### F. Contenuti Formativi

1. Competenze trasversali (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo)

a) igiene e sicurezza sul lavoro

b) rapporto di lavoro

c) organizzazione aziendale

d) \_\_\_\_\_

2. Competenze tecnico-professionali

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

d) \_\_\_\_\_

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione \_\_\_\_\_

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal DLGS 276/2003, dalle direttive regionali e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa

L'apprendista

#### ESEMPIO Scheda degli interventi formativi

Periodo / data	Oggetto	Istruttore / docente	Interna / esterna	Firma apprendista
Qualificazione avvenuta in data _____ <input type="checkbox"/> con trasformazione del contratto a tempo indeterminato				
_____ <input type="checkbox"/> con cessazione del rapporto di lavoro				
Qualificazione _____ non _____ avvenuta _____ per _____				

## **Risoluzione del rapporto o trasformazione in ordinario rapporto di lavoro subordinato**

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- per avvenuto conseguimento della qualifica; nel corso del rapporto l'Apprendista ha diritto alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.

## **Art. 27 - ORARIO DI LAVORO**

La durata dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 ovvero 6 giorni.

L'orario giornaliero di lavoro è di norma di 8 ore, ma considerate le particolari caratteristiche del Terzo Settore, in ciascuna settimana lavorativa l'orario di lavoro può essere diversamente distribuito previo accordo disciplinato dalla contrattazione aziendale

L'orario settimanale di lavoro stabilito sarà esposto e portato a conoscenza dei lavoratori.

Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 173.

## **Art. 29 - RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITÀ - PERMESSI RETRIBUITI - PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI - PERMESSI NON RETRIBUITI**

1) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

2) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori nella giornata di riposo settimanale, godrà, oltre che della percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva.

3) Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:

- 4) Capodanno 1° gennaio;
- 5) Epifania 6 gennaio;
- 6) Giorno dell'Angelo Lunedì di Pasqua;
- 7) Anniversario della Liberazione 25 aprile;
- 8) Festa del Lavoro 1° maggio;
- 9) Festa della Repubblica 2 giugno;
- 10) Assunzione di M.V. 15 agosto;
- 11) Ognissanti 1° novembre;
- 12) Immacolata Concezione 8 dicembre;
- 10) S. Natale 25 dicembre;
- 11) S. Stefano 26 dicembre;
- 12) Il giorno del S. Patrono del luogo dove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

### **Permessi retribuiti**

Al lavoratore dipendente potranno essere concessi un totale di permessi individuali retribuiti all'anno (R.O.L.) pari a 24 (ventiquattro) ore. Per i lavoratori ad orario ridotto le stesse saranno riproporzionate alle ore effettuate.

La richiesta di utilizzo dei suddetti permessi deve essere richiesta al responsabile Aziendale almeno 24 ore prima del suo utilizzo.

Sono riconosciuti ulteriori permessi individuali retribuiti pari a 32 (trentadue) ore, in sostituzione delle 4 (quattro) festività abolite. Per i lavoratori ad orario ridotto le stesse saranno riproporzionate alle ore effettuate.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

#### **Permessi straordinari retribuiti**

Le parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

- Matrimonio di un figlio - 1 giorno.
- Nascita o adozione di un figlio - 1 giorno.
- Decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli - 3 giorni.
- Decesso di un suocero, di un nonno - 2 giorni.
- Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
- In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente 2° grado) o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

#### **Permessi non retribuiti**

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

### **ART. 46 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE, ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA, WELFARE**

Le Parti, vista la vigente normativa, si impegnano ad attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNI:

- una forma di previdenza integrativa tramite Fondo chiuso non obbligatorio, a capitalizzazione e su base volontaria;
- un programma di assistenza sanitaria, tramite Mutua sanitaria, su base collettiva in modo da poter beneficiare del regime fiscale agevolato previsto dall'Art. 51 TUIR.

Tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, le Parti demandano alla contrattazione di II Livello la tipologia di welfare e l'individuazione di una gamma di beni e servizi coerenti con le esigenze dei lavoratori stessi finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare.

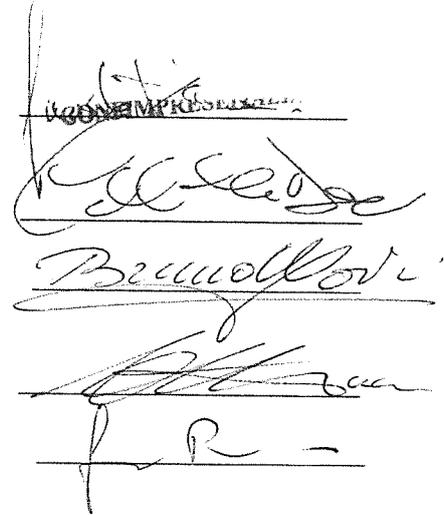
CONFIMPRESEITALIA Presidente Guido D' Amico

CONFIMPRESEITALIA  
Coordinamento Terzo Settore Domenico Colella

FESICA CONFISAL Segretario Generale Bruno Mariani

FESICA CONFISAL  
Segretario Nazionale del Terzo Settore Alfredo Mancini

CONFISAL FISALS Segretario Nazionale Filippo Palmeri



The image shows four handwritten signatures, each written on a horizontal line. From top to bottom, the signatures correspond to the following names: Guido D' Amico, Domenico Colella, Bruno Mariani, and Filippo Palmeri. The signatures are written in black ink and are somewhat stylized.

