Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da ASCOM SERVIZI VENEZIA SRL - 02508090277

aP informativa per l'amministrazione del Personale

SEAC

Direttore responsabile Anna Maria Nicolussi

INFORMATIVA N. 412 – 21 OTTOBRE 2016

AMMINISTRAZIONE PERSONALE

SETTORE Contrattuale

RINNOVO CONTRATTUALE: TESSILI E ABBIGLIAMENTO – PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA

RIFERIMENTI

- Ipotesi di accordo del 12 ottobre 2016

*In data **12 ottobre 2016**, tra UNIONTESSILE CONFAPI, FLCTEM – CGIL, FEMCA – CISL, UILTEC – UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria dei settori tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli, scaduto il 31 marzo 2016 (si vedano Aggiornamenti AP nn. 392/2013 e 452/2013).*

DECORRENZA E DURATA

*Il contratto ha validità triennale, decorre dal **1° aprile 2016** e scade il **31 marzo 2019** sia per la parte normativa che per quella economica, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti.*

EDITORIA COLLEGATA

aP comunitaria INFORMATIVA SULLA NORMATIVA COMUNITARIA

mP ilMondoPaghe

SCHEDE OPERATIVE lavoro

RIPRODUZIONE VIETATA

38121 Trento – Via Solteri, 74 – Tel. 0461 805111 – Fax 0461 805161 – Internet: http://www.seac.it - E-mail: info@seac.it

Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da ASCOM SERVIZI VENEZIA SRL - 02508090277

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto un aumento a regime dei minimi tabellari per il **livello 3 bis** del settore tessile abbigliamento moda e del settore calzature e per il **livello 3** dei settori pelli e cuoio, occhiali, giocattoli, penne, spazzole e pennelli, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali, pari ad **euro 75,00**.

Tale somma viene erogata in tre tranches:

- **euro 25,00** a partire dal **1° aprile 2017**;
- **euro 25,00** a partire dal **1° aprile 2018**;
- **euro 25,00** a partire dal **1° gennaio 2019**.

Gli importi mensili degli incrementi retributivi per i vari settori risultano i seguenti:

Settore tessile abbigliamento moda

Livello	Par.	Aumenti a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
8	229	32,71	32,71	32,71
7	214	30,57	30,57	30,57
6	203	29,00	29,00	29,00
5	191	27,29	27,28	27,28
4	180	25,71	25,71	25,71
3 bis	175	25,00	25,00	25,00
3	170	24,29	24,28	24,28
2 bis	163	23,29	23,28	23,28
2	155	22,14	22,14	22,14
1	100	14,29	14,28	14,28

Settore calzature

Livello	Par.	Aumenti a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
8	229	32,71	32,71	32,71
7	214	30,57	30,57	30,57
6	203	29,00	29,00	29,00
5	191	27,29	27,28	27,28
4	180	25,71	25,71	25,71
3 bis	175	25,00	25,00	25,00
3	170	24,29	24,28	24,28
2 bis	163	23,29	23,28	23,28
2	155	22,14	22,14	22,14
1	100	14,29	14,28	14,28

RIPRODUZIONE VIETATA

Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da ASCOM SERVIZI VENEZIA SRL - 02508090277

Settore pelli e cuoio

Livello	Par.	Aumenti a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
6Q	224	32,37	32,37	32,37
6	224	32,37	32,37	32,37
5	208	30,06	30,05	30,05
4S	192	27,75	27,74	27,74
4	179	25,87	25,86	25,86
3	173	25,00	25,00	25,00
2	160	23,12	23,12	23,12
1	100	14,45	14,45	14,45

Settore occhiali

Livello	Par.	Aumenti a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
6Q	224	32,37	32,37	32,37
6	224	32,37	32,37	32,37
5	208	30,06	30,05	30,05
4S	192	27,75	27,74	27,74
4	179	25,87	25,86	25,86
3	173	25,00	25,00	25,00
2	160	23,12	23,12	23,12
1	100	14,45	14,45	14,45

Settore giocattoli

Livello	Par.	Aumenti a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
7Q	229	33,68	33,67	33,67
7	229	33,68	33,67	33,67
6	214	31,47	31,47	31,47
5	203	29,85	29,85	29,85
4S	191	28,09	28,09	28,09
4	180	26,47	26,47	26,47
3	170	25,00	25,00	25,00
2	155	22,79	22,79	22,79
1	100	14,71	14,70	14,70

RIPRODUZIONE VIETATA

Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da ASCOM SERVIZI VENEZIA SRL - 02508090277

Settore penne, spazzole e pennelli

Livello	Par.	Aumenti a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
8Q	229	33,68	33,67	33,67
8	229	33,68	33,67	33,67
7	214	31,47	31,47	31,47
6	203	29,85	29,85	29,85
5	191	28,09	28,09	28,09
4	180	26,47	26,47	26,47
3	170	25,00	25,00	25,00
2	155	22,79	22,79	22,79
1	100	14,71	14,70	14,70

MINIMI RETRIBUTIVI

Di seguito si riportano i nuovi importi dei minimi retributivi mensili stabiliti per i diversi settori contrattuali.

Settore tessile abbigliamento moda

Livello	Par.	ERN a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
8	229	2.124,24	2.156,96	2.189,67
7	214	2.006,77	2.037,34	2.067,91
6	203	1.881,43	1.910,43	1.939,42
5	191	1.762,75	1.790,03	1.817,31
4	180	1.668,86	1.694,58	1.720,29
3 bis	175	1.631,29	1.656,29	1.681,29
3	170	1.593,76	1.618,04	1.642,32
2 bis	163	1.547,97	1.571,25	1.594,53
2	155	1.509,23	1.531,37	1.553,51
1	100	1.205,70	1.219,98	1.234,26

Settore calzature

Livello	Par.	ERN a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
8	229	2.134,28	2.167,00	2.199,71
7	214	1.983,15	2.013,72	2.044,29
6	203	1.831,85	1.860,85	1.889,84
5	191	1.740,59	1.767,87	1.795,15
4	180	1.669,11	1.694,83	1.720,54
3 bis	175	1.631,29	1.656,29	1.681,29
3	170	1.593,98	1.618,26	1.642,54
2 bis	163	1.548,03	1.571,31	1.594,59
2	155	1.509,41	1.531,55	1.553,69
1	100	1.205,25	1.219,53	1.233,81

RIPRODUZIONE VIETATA

Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da ASCOM SERVIZI VENEZIA SRL - 02508090277

Settore pelli e cuoio

Livello	Par.	Minimi a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
6Q	224	2.025,66	2.058,03	2.090,39
6	224	2.025,66	2.058,03	2.090,39
5	208	1.835,43	1.865,48	1.895,54
4S	192	1.716,08	1.743,82	1.771,56
4	179	1.669,36	1.695,22	1.721,09
3	173	1.602,46	1.627,46	1.652,46
2	160	1.518,16	1.541,28	1.564,40
1	100	1.205,83	1.220,28	1.234,73

Settore occhiali

Livello	Par.	Minimi a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
6Q	224	2.071,89	2.104,26	2.136,62
6	224	2.071,89	2.104,26	2.136,62
5	208	1.889,98	1.920,03	1.950,09
4S	192	1.750,43	1.778,17	1.805,91
4	179	1.673,56	1.699,42	1.725,29
3	173	1.599,01	1.624,01	1.649,01
2	160	1.510,18	1.533,30	1.556,42
1	100	1.204,72	1.219,17	1.233,62

Settore giocattoli

Livello	Par.	Minimi a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
7Q	229	2.081,41	2.115,08	2.148.75
7	229	2.081,41	2.115,08	2.148,75
6	214	1.924,37	1.955,84	1.987,31
5	203	1.828,42	1.858,27	1.888,12
4S	191	1.727,02	1.755,10	1.783,19
4	180	1.684,30	1.710,77	1.737,24
3	170	1.610,61	1.635,61	1.660,61
2	155	1.525,43	1.548,23	1.571,02
1	100	1.219,14	1.233,84	1.248,54

RIPRODUZIONE VIETATA

Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da ASCOM SERVIZI VENEZIA SRL - 02508090277

Settore penne, spazzole e pennelli

Livello	Par.	Minimi a partire dal		
		1° aprile 2017	1° aprile 2018	1° gennaio 2019
8Q	229	2.083,31	2.116,98	2.150,65
8	229	2.083,31	2.116,98	2.150,65
7	214	1.906,82	1.938,29	1.969,76
6	203	1.810,73	1.840,58	1.870,43
5	191	1.720,94	1.749,02	1.777,11
4	180	1.666,16	1.692,63	1.719,10
3	170	1.586,69	1.611,69	1.636,69
2	155	1.499,87	1.522,67	1.545,46
1	100	1.205,72	1.220,42	1.235,12

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR)

A partire dal **1° gennaio 2017** l'EGR, riconosciuto a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltra a quanto spettante in base al CCNL, viene innalzato da 220,00 euro a **240,00 euro annui**.

L'EGR potrà essere utilizzato nell'istituzione di premi aziendali, anche in adesione agli accordi territoriali sottoscritti a seguito dell'Accordo interconfederale 26 luglio 2016 in tema di detassazione e welfare.

MANSIONI

Qualora la permanenza nelle **mansioni superiori** superi il limite di **6 mesi** (in precedenza 3 mesi) continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, al lavoratore va riconosciuta definitivamente la nuova qualifica e al relativa retribuzione.

Nell'ipotesi di passaggio per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto anche in più riprese, la nuova qualifica verrà acquisita alla scadenza del termine della conservazione del posto del lavoratore assente.

Si ricorda, altresì, che il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni, dopo aver sostituito per almeno 6 mesi un assente con diritto alla conservazione del posto, ha diritto a conservare il 50% della differenza retributiva (elemento retributivo nazionale – ERN più elementi collettivi aziendali).

MALATTIA

L'**assenza** per malattia o per infortunio non sul lavoro va **comunicata** all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro la **prima ora dall'inizio** del normale **orario di lavoro**, salvo il caso di accertato impedimento.

RIPRODUZIONE VIETATA

Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da ASCOM SERVIZI VENEZIA SRL - 02508090277

EX FESTIVITÀ

È prevista la possibilità, a **livello aziendale** previo accordo tra le RSU, e/o in mancanza con le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, della stipula di accordi volti alla fruizione delle **ex festività non godute** nell'**anno di maturazione** in periodi successivi concordati tra le parti anche in deroga a quanto disposto dalla normativa contrattuale in tema di banca ore.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Con decorrenza **1° dicembre 2016** viene ridefinita la disciplina di tale fattispecie contrattuale, ovvero del rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale, anche alla luce delle modifiche previste dagli artt. 4 – 12 del D.Lgs. n. 81/2015.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione del rapporto a tempo pieno in part-time deve risultare da **atto scritto**, nel quale vanno **indicati**:

- gli elementi della retribuzione;
- le mansioni;
- la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- eventuali clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ed alle variazioni di orario aggiuntivo.

Limiti percentuali

Viene confermato che, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, saranno valutate positivamente anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del **10%** del personale in forza a **tempo indeterminato** (con arrotondamento all'unità superiore della frazione pari o superiore a 0,5).

La suddetta percentuale può essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'**8%**, accoglieranno le **domande** di **trasformazione** del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale,

- motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata,
- nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

I lavoratori affetti da **patologie oncologiche**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del suddetto limite dell'8%.

RIPRODUZIONE VIETATA

Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da ASCOM SERVIZI VENEZIA SRL - 02508090277

Periodo di prova

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo **verticale o misto** la durata del periodo di prova va computata in giornate lavorative, calcolandosi

- per **ogni mese 22 giornate lavorative** e per **ogni settimana 5 giornate lavorative**,
- ovvero, per i **cicli di 6 ore su 6 giorni**, **26 giornate lavorativi** per ogni **mese** e **6 giornate lavorative** per **ogni settimana**.

Clausole elastiche

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche, relative alla **variazione** della **collocazione temporale** della prestazione lavorativa ovvero alla variazione **in aumento** della prestazione lavorativa.

Tali clausole possono essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di 3 giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una **maggiorazione** forfettaria del **15%**.

Il limite di massimo della variazione collocazione temporale e della variazione in aumento della prestazione lavorativa è fissato nel **50%** dell'**orario contrattuale**.

Nessuna maggiorazione compete quando la variazione della collocazione temporale e della variazione in aumento della prestazione siano state richieste dal lavoratore.

Le clausole non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale dovuti a patologie oncologiche, per tutto il periodo durante il quale persistano tali causali.

Nel caso di **variazione** della **collocazione temporale o** variazione **in aumento** della prestazione lavorativa, azienda e lavoratore potranno concordare la **sospensione temporanea** della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di:

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente;
- necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di 1° grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione e corsi regolari di studio, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Lavoro supplementare

In considerazione delle specifiche esigenze tecniche organizzative e produttive del settore tessile-abbigliamento-moda delle PMI è consentito lo svolgimento di lavoro in aumento fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale.

La prestazione è ammessa, col consenso del lavoratore, nelle seguenti **fattispecie**:

- incrementi di attività produttiva, di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;

RIPRODUZIONE VIETATA

Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da ASCOM SERVIZI VENEZIA SRL - 02508090277

- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria;
- stati di necessità.

Le eventuali ore di lavoro prestate in aumento saranno compensate con la **quota oraria** di retribuzione diretta, **maggiorata** forfettariamente nella misura del **24%** per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

Malattia

Si conferma che in caso di **part time verticale** il **periodo di comporto**, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, viene **proporzionalmente ridotto** in relazione al minor orario settimanale, mensile o annuale pattuito.

CONTRATTO A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Le disposizioni contrattuali concernenti tali fattispecie sono integrate alla luce delle modifiche introdotte dal D.Lgs n. 81/2015.

Limiti quantitativi

L'utilizzo del contratto a tempo determinato e della somministrazione a termine, **complessivamente** intesi, è consentito per un numero medio di lavoratori nel corso dell'anno solare, non superiore al **25%** rispetto al numero dei lavoratori a **tempo indeterminato** in forza al momento dell'assunzione.

Nell'ipotesi in cui l'applicazione della suddetta percentuale dia un risultato inferiore a 5, possono essere assunti un massimo di **5 lavoratori** tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle suddette percentuali, elevabili con accordo aziendale, sono arrotondate all'unità superiore.

Sono **esclusi** dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni i lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, o assunti ai sensi della Legge n. 68/1999. Inoltre, è prevista l'esclusione dai limiti quantitativi dei contratti a termine conclusi per:

- lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
- particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
- attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

RIPRODUZIONE VIETATA

Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da ASCOM SERVIZI VENEZIA SRL - 02508090277

Periodo di prova

Si ricorda che **non** è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla **medesima impresa** e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

Sostituzione e deroga assistita

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di **lavoratori assenti**, con **diritto** alla **conservazione del posto** di lavoro, potrà avvenire per un massimo di **2 mesi**, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

L'**ulteriore contratto** a termine stipulabile in **deroga** al limite complessivo di **36 mesi** può avere una durata massima di **12 mesi**, presso la DTL competente per territorio.

Malattia

Il **periodo di comporto** in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari alla **metà** della **durata** del **contratto a termine** con un **minimo** di **30 giorni**; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Dimissioni

Nell'ipotesi di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto a termine, il lavoratore è tenuto a prestare il **preavviso** pari alla **metà** di quanto previsto nel contratto per i lavoratori a **tempo indeterminato** dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

Si ricorda che fanno **eccezione** le durate previste per i lavoratori con **qualifica** di **operaio**, che sono confermate

- in 1 settimana lavorativa per i lavoratori di 1° e 2° livello
- e in 2 settimane lavorative per i lavoratori di 3°, 4° e 5° livello.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Ai sensi delle previsioni di legge, le Parti hanno integrato la disciplina tale tipologia contrattuale, con decorrenza dal **1° dicembre 2016**.

Sfera applicativa

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa **tra i 18 ed i 29 anni**, nonché i soggetti in possesso di una **qualifica professionale**, conseguita ai sensi del D.Lgs n. 226/2005, a partire dal **17° anno di età**.

L'instaurazione del rapporto è effettuata tramite **contratto scritto** con indicazione della qualificazione che dovrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

RIPRODUZIONE VIETATA

Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da ASCOM SERVIZI VENEZIA SRL - 02508090277

Periodo di prova

La durata del periodo di prova non può essere superiore a quanto stabilito per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere ed in ogni caso non può superare i 2 mesi.

Durata

La durata complessiva non può essere superiore a **36 mesi**.

Una **riduzione** fino a **6 mesi** (applicabile sul 3° periodo) spetta ai lavoratori che, prima del contratto di apprendistato, abbiano svolto presso la **stessa azienda** un **periodo** di pari durata di **stage o tirocinio**.

Si conferma che il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato **presso altri datori** di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Inoltre vanno computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante, i **periodi** di apprendistato svolti nell'ambito del **diritto-dovere di istruzione e formazione**.

Viene precisato, altresì, che il periodo di apprendistato per **tessitori**, **addetti alle macchine circolari o rettilinee**, **tagliatori su segnato e fresisti specialisti**, è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel 3° o nel 4° livello.

Si sottolinea che l'intero periodo di apprendistato è **utile** ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche con riferimento agli **aumenti periodici di anzianità**, da corrispondersi nelle misure fissate dal livello di appartenenza.

Inquadramento e trattamento economico

L'inquadramento ed il relativo trattamento economico risulta il seguente:

- **1° periodo** (non superiore a 12 mesi), **2 livelli sotto** quello di destinazione finale;
- **2° periodo** (non superiore a 12 mesi), **1 livello sotto** quello di destinazione finale;
- **3°** e ultimo **periodo** (per il periodo residuo), inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 2° o 2° livello bis saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Si precisa che, ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori, il livello 2° bis ed il livello 3° bis per i settori tessile abbigliamento moda e calzature ed il livello 4° super degli altri settori non vanno considerati come livelli di progressione. Si utilizza la seguente tabella di riferimento:

Livello destinazione finale	1 livello inferiore	2 livelli inferiori
8	7	6
7	6	5
6	5	4
5	4	3
4	3	2
3 bis	2	1
3	2	1
2 bis	1	1
2	1	1

RIPRODUZIONE VIETATA

Tutti i diritti riservati Seac - Copia acquistata da

In ogni caso la retribuzione dell'apprendista non può superare la retribuzione netta del lavoratore qualificato del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale.

Alla contrattazione aziendale compete la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti (parziale o totale) dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite a livello aziendale.

Malattia

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista operaio o impiegato, nei limiti del periodo di comporto, un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell' INPS, ove prevista, pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dal CCNL per gli operai e gli impiegati.

Attività formativa

I **profili formativi** dell'apprendistato professionalizzante potranno essere quelli previsti dalle declaratorie del 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 **tra 80 e 120 ore medie annue** retribuite complessive, comprensive, fino a concorrenza, di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica.

Preavviso

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.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La **contribuzione** al FONDAPI a carico di azienda e lavoratore è **elevata** dello **0,10%** a partire dal **1° gennaio 2018**.

Entro il **30 novembre 2016** le Parti procederanno a definire le procedure necessarie per la confluenza in FONDAPI per le aziende provenienti da altro CCNL. ■

RIPRODUZIONE VIETATA