



**SETTORE**

Contrattuale

**RINNOVO CONTRATTUALE:  
AREA CHIMICA – CERAMICA (ARTIGIANATO)**

**RIFERIMENTI**

- Ipotesi di accordo del 10 giugno 2015

*In data **10 giugno 2015**, tra CONFARTIGIANATO Chimica, Gomma, Plastica e Vetro, CONFARTIGIANATO Associazione ceramisti, CNA Produzione, CNA Artistico e tradizionale, CASARTIGIANI, CLAI, FILCTEM – CGIL, FEMCA – CISL, UILTEC – UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 25 luglio 2011 per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori della chimica, gomma plastica, vetro, ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle, scaduto il 31 dicembre 2012.*

**DECORRENZA E DURATA**

*Il contratto decorre dal **1° gennaio 2013** e scade il **31 dicembre 2016**, sia per la parte economica che per quella normativa. Le modifiche introdotte dall'accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, ferme restando diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.*

EDITORIA COLLEGATA



INFORMATIVA  
SULLA NORMATIVA  
COMUNITARIA



RIPRODUZIONE VIETATA

## SFERA APPLICATIVA

Il campo di applicazione del CCNL viene esteso ai **prodotti e attrezzature in plastica ad uso civile e ad uso industriale** ed ai **prodotti biomedicali**.

## INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto degli incrementi retributivi da corrispondere in 4 tranches con le seguenti modalità:

- per i settori **Chimica, Gomma Plastica, Vetro**
  - **1ª tranche** a partire dal **1° luglio 2015**;
  - **2ª tranche** a partire dal **1° gennaio 2016**;
  - **3ª tranche** a partire dal **1° luglio 2016**;
  - **4ª tranche** a partire dal **1° dicembre 2016**;
- per i settori **Ceramica, Terracotta, Gres e decorazioni di piastrelle**
  - **1ª tranche** a partire dal **1° luglio 2015**;
  - **2ª tranche** a partire dal **1° marzo 2016**;
  - **3ª tranche** a partire dal **1° settembre 2016**;
  - **4ª tranche** a partire dal **1° dicembre 2016**.

L'aumento retributivo a regime per il **3° livello** dei settori **Chimica, Gomma Plastica, Vetro** e per il **livello E** dei settori **Ceramica, Terracotta, Gres e decorazione di piastrelle** risultano, rispettivamente, pari ad **euro 65,00** ed **euro 62,00**.

Tali somme vengono erogate nelle seguenti misure:

### Settori Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Livello	Aumento a partire dal				Totale
	1° luglio 2015	1° gennaio 2016	1° luglio 2016	1° dicembre 2016	
3°	15,00	10,00	20,00	20,00	65,00

### Settori Ceramica, Terracotta, Gres e decorazioni di piastrelle

Livello	Aumento a partire dal				Totale
	1° luglio 2015	1° marzo 2016	1° settembre 2016	1° dicembre 2016	
E	15,00	10,00	20,00	17,00	62,00



Le Parti hanno assunto l'impegno ad elaborare e condividere, secondo la regola del riproporzionamento percentuale, le **tabelle** relative agli  **aumenti** salariali riferiti a **tutti i livelli** di inquadramento entro il mese di **giugno 2015**. Pertanto, i valori degli incrementi retributivi ed i conseguenti nuovi importi della retribuzione tabellare, non appena divulgati, saranno riportati in un apposito Aggiornamento AP.

## UNA TANTUM

---

Le Parti hanno convenuto, ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (non espressamente indicato e da ritenersi 1° gennaio 2013 – 30 giugno 2015), la corresponsione di un importo forfetario a titolo di una tantum pari a:

- **euro 150,00 lordi** per i **settori Chimica, Gomma Plastica, Vetro**,
- **euro 130,00 lordi** per i **settori Ceramica, Terracotta, Gres e decorazioni di piastrelle**, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo (**10 giugno 2015**).

Tale importo, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in base alla durata del rapporto nel periodo interessato:

- risulta essere uguale per tutti i livelli;
- va erogato in **due tranches**, rispettivamente:
  - per i **settori Chimica, Gomma Plastica, Vetro**
    - **euro 80,00** con la retribuzione del mese di **ottobre 2015**;
    - **euro 70,00** con la retribuzione del mese **ottobre 2016**;
  - per i **settori Ceramica, Terracotta, Gres e decorazioni di piastrelle**
    - **euro 70,00** con la retribuzione del mese di **ottobre 2015**;
    - **euro 60,00** con la retribuzione del mese di **ottobre 2016**;
- sarà riconosciuto nella misura del **70%** agli **apprendisti** in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo con le medesime decorrenze;
- sarà **ridotto proporzionalmente** per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate;
- è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi;
- **non è utile** agli effetti del computo del **TFR**.

Gli **importi** eventualmente già corrisposti a titolo di **futuri miglioramenti contrattuali** vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di una tantum indicati nel presente accordo e, quindi, dovranno essere detratti dalla somma forfettaria in esame fino a concorrenza. Tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione del mese di luglio 2015. Infine, si sottolinea che l'una tantum spetta al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

## BILATERALITÀ

---

In tema di prestazioni della bilateralità la disposizione contrattuale (art. 18 CCNL) è stata razionalizzata, con recepimento delle previsioni della Delibera del Comitato esecutivo EBNA 12 maggio 2010, dell'Atto di indirizzo confederale del 30 giugno 2010, nonché degli Accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013.

A riguardo, si ricorda che dal 1° luglio 2010 sono stati avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

- a) rappresentanza sindacale: 0,10% - euro 12,50;
- b) rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 0,15% - euro 18,75;

- c) ente bilaterale nazionale: 0,01% - euro 1,25;
- d) rappresentanza imprese: 0,25% - euro 31,25;
- e) Fondo sostegno al reddito: 0,49% - euro 61,25 (questo importo è comprensivo dei 34,00 euro stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, alle aziende che ne facciano richiesta all'EBNA, l'importo relativo sarà riaccreditato.

Il versamento da parte delle aziende dei contributi alla bilateralità avviene mediante uno specifico codice tributo inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate.

Si ribadisce, altresì, che il **contributo**, pari ad **euro 125,00 annui per ogni lavoratore** dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in **12 quote mensili**, ciascuna delle quali di importo pari a **10,42 euro**.

Per i lavoratori **part-time** con orario di lavoro fino alle **20 ore settimanali** la quota è **ridotta del 50%**.

Viene confermato, altresì, che le **imprese non aderenti** alla bilateralità e che non versano il relativo contributo devono corrispondere a **ciascun lavoratore** un importo forfetario pari ad **euro 25,00 lordi mensili** (per 13 mensilità), a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione (**EAR**).

Si sottolinea che tale importo:

- **non è assorbibile**;
- **incide su tutti gli istituti retributivi** di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, **escluso il TFR**;
- va erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore.

Nell'ipotesi di lavoratori **part-time**, tale importo viene corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli **apprendisti**, l'importo andrà **riproporzionato** alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

## FLESSIBILITÀ ORARIO DI LAVORO

---

Per fronteggiare le variazioni d'intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, è possibile la realizzazione di diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di **96 ore nell'anno per tutti i settori**, con esclusione delle prestazioni domenicali.

Si ricorda che a fronte delle maggiori prestazioni sono attribuiti, di norma entro un periodo di 6 mesi, corrispondenti riposi compensativi.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale è prevista la corresponsione della maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

## CONGEDI PARENTALI

---

In materia di congedi parentali, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto è fissato un incontro delle Parti per armonizzare le attuali disposizioni, a partire dalla normativa sul **frazionamento**, con gli accordi vigenti nazionali ed europei.

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

---

Viene ridefinita la disciplina di tale tipologia contrattuale, anche alla luce delle varie modifiche normative intervenute, tra cui quelle introdotte dal c.d. Jobs Act (DL n. 34/2014, convertito nella Legge n. 78/2014).

### **Apposizione del termine**

In ragione del principio di **acausalità**, è ammessa l'apposizione di un termine alla durata del contratto non superiore a 36 mesi per lo svolgimento di **qualsunque tipo di mansione, anche** con lavoratori che abbiano **già** avuto un **rapporto di lavoro** subordinato con la stessa azienda.

### **Affiancamento**

Nel caso di assunzione a tempo determinato per **sostituzione**, è consentito un periodo di affiancamento fino a **90 giorni di calendario**, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro del sostituito per consentire il passaggio delle consegne. Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi, il contratto a termine stipulato per ragioni sostitutive, oltre a tale affiancamento, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

### **Limiti quantitativi**

Sono previsti i seguenti limiti quantitativi all'impiego di lavoratori con contratto a tempo determinato:

- imprese **da 0 a 5 dipendenti** (comprendendo sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti): **2 lavoratori a termine**;
- imprese con **più di 5 dipendenti** (comprendendo sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti): **1 lavoratore a termine ogni 2 dipendenti in forza**.

I limiti vanno calcolati prendendo a riferimento il **numero di lavoratori a tempo indeterminato** in forza al **1° gennaio** dell'anno di assunzione. Sono **esclusi** dalle suddette soglie i lavoratori assunti a tempo determinato per **sostituzione di lavoratori assenti** con diritto alla **conservazione del posto**.

Inoltre, in base al dettato normativo (art. 10, comma 7, lett. a) del D.Lgs n. 368/2001), sono in ogni caso **esenti da limitazioni** quantitative i contratti a termine conclusi nei **primi 12 mesi** della **fase di avvio** di **nuove attività** d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una **nuova linea di produzione o di servizio**, ovvero di una **nuova unità** produttiva aziendale.

### **Durata massima**

Il contratto a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore non può superare i **36 mesi** comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione intercorrenti tra l'uno e l'altro.

In tema di **deroga assistita**, è consentita la stipula di un **ulteriore** successivo **contratto a termine**, per una sola volta, per una **durata massima di 8 mesi, prorogabile a 12 mesi** dalla contrattazione collettiva regionale, a condizione che lo stesso sia stipulato avanti alla **DTL** competente e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

### Intervalli temporali

In linea con le previsioni normative, il periodo d'intervallo tra due contratti è fissato in:

- **10 giorni** per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi;
- **20 giorni** per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Si conviene sull'**assenza di intervalli** temporali nell'ipotesi di assunzioni a tempo determinato per la **sostituzione di lavoratori assenti** con diritto alla **conservazione del posto**.

### Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato **attività lavorativa** per un periodo **superiore a 6 mesi**, ha diritto di precedenza nelle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i **successivi 12 mesi** con riferimento alle **mansioni già espletate** in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria **volontà per iscritto** al datore di lavoro **entro 6 mesi** dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

In attuazione delle previsioni contenute nel Testo unico dell'apprendistato (D.Lgs n. 167/2011) e considerata la disciplina transitoria dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 più volte prorogata, l'ultima delle quali con accordo 27 aprile 2015 fino al 31 maggio 2015 (cfr. Aggiornamento AP n. 171/2015), le Parti hanno ridefinito la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, considerato un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Tale fattispecie contrattuale è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni dell'accordo in esame e da eventuali disposizioni definite da accordi e contratti regionali.

Nelle province autonome di Trento e Bolzano, la materia dell'apprendistato sarà stabilita da specifici accordi di categoria, da definirsi a livello territoriale. In via transitoria vanno applicate le norme della presente intesa.



La disciplina di seguito riportata decorre **dal 1° giugno 2015**, mentre per i contratti stipulati prima della data di sottoscrizione dell'accordo (10 giugno 2015) continua a trovare applicazione la previgente normativa fino alla loro naturale scadenza.

### Sfera applicativa

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di **età compresa tra i 18 ed i 29 anni**. 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**.

Il rapporto di apprendistato può essere sottoscritto anche a **tempo parziale**: in questa ipotesi le **ore di formazione** di tipo professionalizzante e di mestiere **non** devono essere **riproporzionate** sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

In merito all'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto part-time valgono le previsioni del CCNL e del D.Lgs n. 61/2000.

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, il periodo di prova, la retribuzione, il rinvio al piano formativo individuale (PFI) ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto va allegato come parte integrante il PFI redatto in forma sintetica.

Il contratto di apprendistato può essere instaurato nel settore:

- **Chimica, Gomma Plastica, Vetro** per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei **livelli dal 7° al 3° (2° per gli impiegati)** e per le relative mansioni;
- **Ceramica, Terracotta, Gres e decorazione di piastrelle** per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati **dal livello A al livello E** e per le relative mansioni.

### Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, 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.

### 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 Chimica, Gomma Plastica, Vetro		
Gruppo	Livelli	Durata
1°	5°S, 6°, 7°	5 anni
2°	4°, 5°	4 anni
3°	3°, 2°	3 anni

Per gli apprendisti del **settore vetro artistico**, le durate dell'apprendistato in nessun caso potranno essere inferiori a quelle determinate ai sensi della regolamentazione dell'apprendistato di cui al CCNL 11 luglio 2000. In tale ipotesi la progressione retributiva sarà la medesima del gruppo di pari durata.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e decorazione di piastrelle		
Gruppo	Livelli	Durata
1°	A, B	5 anni
2°	C, D	4 anni
3°	E	3 anni

La durata dell'apprendistato del **livello E** in nessun caso potrà essere inferiore a quelle definite ai sensi della regolamentazione dell'apprendistato di cui al CCNL 30 marzo 1993 e dell'ipotesi di accordo del 29 gennaio 1998. In tale ipotesi, la progressione retributiva sarà la medesima del 2° Gruppo.

Per gli **impiegati amministrativi** di **tutti i settori** la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in **3 anni** a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

Il periodo di apprendistato professionalizzante 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** avviene per i **periodi** di **apprendistato** svolti per la **qualifica** e il **diploma professionale**.

Il lavoratore deve provare, al momento dell'assunzione, l'effettuazione di tali periodi di apprendistato e le ore di formazione saranno proporzionate in base al restante periodo di apprendistato da compiere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già effettuato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo (10 giugno 2015), in tutti i casi di **sospensione** del rapporto di lavoro per i quali è prevista la **conservazione del posto** (es. 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 da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali), la **durata** del rapporto di apprendistato è **prorogata** per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno **60 giorni di calendario**.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente **più periodi sospensivi**, indipendentemente dalla causa, di **durata superiore ai 10 giorni di calendario**.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente fissata, il datore 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 delle **progressione retributiva** dell'apprendista.

#### Trattamento economico

La retribuzione dell'apprendista è determinata dall'applicazione delle seguenti **percentuali** sulla **retribuzione tabellare** (paga base o minimo tabellare, ex indennità di contingenza ed EDR) prevista dal CCNL, relativa al livello salariale di **inquadramento finale** al lordo delle ritenute previdenziali.

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro										
Gruppo	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	95%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	80%	80%	90%	100%	-	-
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%	-	-	-	-

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e decorazione di piastrelle										
Gruppo	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	85%	85%	90%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	100%	-	-
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%	-	-	-	-

La retribuzione dell'apprendista non può superare, per effetto delle minori trattenute contributive, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

### **Trattamento normativo**

Al termine dell'apprendistato, in caso di **mantenimento in servizio**, il periodo di apprendistato è computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli disciplinati dal CCNL, **compresi** gli  **aumenti periodici di anzianità**.

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

Nell'ipotesi 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.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante **non** sono **computabili** ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

### **Attività formativa**

Il datore di lavoro o il referente aziendale deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria per il conseguimento della qualifica finale, considerando i **profili formativi** stabiliti dal CCNL (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del CCNL, ovvero di quelli previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol.

L'impresa deve erogare **80 ore medie annue** di formazione tecnico-professionale, ivi **compresa** la formazione in materia di **sicurezza**. 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, la formazione in sicurezza è dovuta soltanto a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio.

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

Il piano formativo individuale (**PFI**) definisce il percorso formativo dell'apprendista in ragione della qualifica da raggiungere e delle conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Il PFI è 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 referente aziendale.

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.

## Recesso

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto (2118 c.c.), con **preavviso** decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, quindi, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'accordo razionalizza la disposizione contrattuale in tema di assistenza sanitaria integrativa a SANARTI.

In particolare, si evidenzia che sono **iscritti** al Fondo i dipendenti a **tempo indeterminato (anche apprendisti)** cui si applica il CCNL, nonché i lavoratori con contratto a **tempo determinato** di durata almeno pari a **12 mesi**; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare il limite dei 12 mesi.

Il **contributo per dipendente a carico del datore** di lavoro (da versare al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento) è pari ad **euro 10,42 mensili** (per 12 mensilità).

Rimane ferma la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di stabilire specifici accordi per l'implementazione delle prestazioni convenute, che in tal caso vanno erogate soltanto ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

Si sottolinea, altresì, che la **mancata iscrizione** al suddetto Fondo comporta l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario, quale "elemento aggiuntivo della retribuzione" (**EAR**) pari ad **euro 25,00 lordi mensili** (per 13 mensilità).

Possono iscriversi al Fondo anche i familiari dei lavoratori dipendenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori. ■

**JOBS ACT:**  
RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI  
E MODIFICHE IN TEMA DI MATERNITÀ

**VIDEOCONFERENZA** cefor

LA DIRETTA  
**ENZO DE FUSCO**  
22 Giugno 2015  
ORE 10:00 - 13:00

NUOVA DATA