



n. 07/2012

Treviso, 16 maggio 2012

## **Amministrazione del personale**

### **RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO: IL TESTO DEL DISEGNO DI LEGGE**

Il DDL approvato il 4 aprile 2012 recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, riguarda:

- il contratto a tempo indeterminato come forma contrattuale “tipica” del mercato del lavoro;
- l'apprendistato quale strumento privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, per cui è stabilita una durata minima di 6 mesi, (esclusa per i contratti stagionali). La quota di apprendisti da stabilizzare per assumerne di nuovi scende dal 50% al 30% nei primi trentasei mesi;
- la limitazione degli usi impropri dei contratti flessibili quali accessorio e intermittente e dei contratti atipici (partite IVA e co.co.pro), e l'abrogazione del contratto di inserimento;
- l'elevazione del costo in caso di utilizzo del contratto di lavoro a termine (sale dell'1,4% la contribuzione da versare per ogni lavoratore), riconoscendo un “premio di stabilizzazione” in caso di trasformazione a tempo indeterminato; la stipulazione del primo contratto a termine non deve essere più legittimata da una causale;
- la possibilità di reintegro in caso di licenziamento illegittimo dei lavoratori anche nei casi di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (economico);
- la riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, con l'introduzione dell'ASPI (assicurazione sociale per l'impiego);
- Fondi di solidarietà nei settori non coperti dalla cassa integrazione.

### **ACCORDO INTERCONFEDERALE SU APPRENDISTATO.**

Il 19-4-2012 è stato firmato l'accordo interconfederale che consente alle cooperative l'utilizzo del nuovo apprendistato professionalizzante dal 26-4-2012.

Il D.Lgs 167/2011 (T.u. sull'apprendistato) aveva previsto un periodo transitorio, scadente il 25-4-2012, dopo il quale non sarebbe più stato possibile stipulare contratti di questo tipo in assenza di regolamentazione contrattuale.

Le nuove regole prevedono infatti un maggior peso alla contrattazione che deve definire:

- la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione ed inquadramento del personale;
- la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Inoltre la qualifica non è più quella definita dalla regione, ma quella contrattuale e la formazione di tipo professionalizzante è svolta sotto la responsabilità della azienda.

Alle regioni spetta di fare una offerta formativa, interna o esterna alla azienda, relativamente alle competenze di base e trasversali.

La formazione pubblica non può superare le 120 ore nel triennio.

L'offerta formativa regionale è effettuata nei limiti delle risorse annualmente disponibili; questo significa che se le risorse finiscono, o la regione non fa l'offerta formativa, l'azienda può assumere comunque l'apprendista facendo la formazione di sua competenza (in questo momento è lo scenario più probabile).

Si ritorna così ad un sistema simile a quello della Legge 196/1997, sostituito, anche se non completamente, dal D.Lgs 276/2003.

Come si vede sono superati i vecchi meccanismi che richiedevano la concomitanza delle due regolamentazioni.

Il D.Lgs 167 ha previsto l'abrogazione della precedente legislazione ed un periodo transitorio di 6 mesi durante il quale la vecchia normativa rimaneva in vigore. Dal 26 aprile, quindi, è possibile assumere apprendisti solo se il Ccnl applicato è adeguato alle nuove normative.

L'accordo del 19 aprile stipulato con Cgil, Cisl e Uil traghetta le vecchie norme contrattuali verso l'aggiornamento obbligatorio, mettendo in sicurezza i settori che ancora non hanno chiuso gli accordi o sono impegnati nel rinnovo del Ccnl di categoria.

Si tratta quindi di un accordo "ponte" che, in via sussidiaria e cedevole, disciplina le regole base per poter – comunque – utilizzare il contratto di apprendistato nelle more del Ccnl.

In ambito cooperativo solo il Ccnl per le sociali, rinnovato il 16-12-2011, e quello della logistica (si veda più avanti) hanno recepito la nuova normativa e pertanto in questo caso si applica la normativa specifica e non quella generale.

Opportunamente l'accordo definisce i "contratti collettivi vigenti" si intendono quelle parti dei contratti collettivi che disciplinano l'apprendistato la cui efficacia verrà meno al termine del periodo transitorio individuato dall'art. 7, comma 7, del Testo Unico. Sono fatti salvi i contratti collettivi e le intese che hanno disciplinato l'apprendistato ai sensi del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

L'accordo ha natura squisitamente negoziale e quindi si applica ai Ccnl sottoscritti dalle associazioni cooperative e non da quelli genericamente applicati dalle cooperative aderenti (come invece era stato disposto per la detassazione).

Chi applica Ccnl diversi da quelli sottoscritti dalla cooperazione dovrà fare riferimento ai relativi accordi.

Esaminiamo i punti normati dall'articolo 2 dell'accordo.

1. Periodo di prova: la durata è disciplinata dai Ccnl applicati, secondo l'inquadramento professionale d'ingresso attribuito;
2. Inquadramento: fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto (la dicitura è quella di legge). Non sono previste percentualizzazioni e passaggi di livello intermedi. Quindi, ad esempio, l'assunzione di un operaio che deve raggiungere il 3° livello del Ccnl della trasformazione agroalimentare avverrà al 5° livello con passaggio al 3° al termine del periodo.
3. Tutore/referente aziendale: deve essere previsto nel progetto formativo individuale e deve essere un lavoratore inserito nell'organizzazione della cooperativa. E' figura di riferimento per l'apprendista e quindi deve essere in possesso di adeguata professionalità.
4. Periodo di preavviso: 15 giorni (non è specificato, ma riteniamo che si tratti di calendario). L'accordo richiama la normativa di legge in base alla quale il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; in quel momento le parti potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, appunto di 15 giorni. In caso contrario, il rapporto prosegue a tempo indeterminato;
5. Durata dell'apprendistato professionalizzante: sono mantenute le durate previste dai Ccnl salvo quelle superiori ai 3 anni che vengono riportate alla durata legale massima (3 anni appunto);
6. Profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato: spetta ai Ccnl individuarli. In questo caso la durata massima è di 5 anni. Si tratta di una opportunità che andrà giocata in occasione dei rinnovi contrattuali nazionali, ma già da ora richiede una valutazione da parte delle cooperative.

7. Piano formativo individuale: è redatto tenendo conto di uno schema allegato all'accordo (la dicitura consente personalizzazioni)

8. Formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche:

a) deve essere coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel Ccnl applicato,

b) deve essere registrata, con le modalità disciplinate dall'accordo,

c) non sarà inferiore a 80 ore medie annue (compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011)

d) potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento

e) sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n.167;

f) gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi;

9. Registrazione della formazione effettuata (e della qualifica professionale contrattuale, eventualmente acquisita): in attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, l'attestazione dell'attività formativa avverrà tenendo conto dello schema allegato all'accordo (anche in questo caso sono possibili modifiche e integrazioni).

Le parti esamineranno le eventuali modifiche apportate all'apprendistato dal Ddl di riforma del mercato del lavoro in discussione al Parlamento.

In allegato riportiamo gli schemi per la redazione del piano formativo individuale e la compilazione dell'attestazione dell'attività formativa.

L'articolo 5 del Ddl sulla riforma del mercato del lavoro prevede questi interventi in materia di apprendistato (i riferimenti sono al D.Lgs 167/2011).

- Durata minima del contratto: 6 mesi (salvo stagionali) (art. 2 co. 1 lett a bis)

- In caso di cessazione del contratto a fine periodo, nel periodo di preavviso si applicano le aliquote dell'apprendistato (art. 2 co. 1 lett. m)

- Il numero massimo di apprendisti assumibili passa dal rapporto 1 a 1 a quello 3 (apprendisti) a 2 (qualificati). Rimane invariato il numero minimo di 3 apprendisti assumibili (art. 2 comma 3)

- E' stata introdotta una nuova condizione per poter assumere apprendisti: la conferma di almeno il 50% dei contratti scaduti negli ultimi 36 mesi (salvo recessi in periodo di prova, dimissioni e licenziamento per giusta causa). Per 36 mesi dall'entrata in vigore della normativa, la percentuale è del 30%. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti indicati sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato (art 3 co. 3bis).

## **POSTICIPATI I TERMINI DI PRESENTAZIONE DEL MODELLO 730.**

L'Agenzia delle Entrate, con il comunicato stampa del 26 aprile 2012, ha reso noto lo slittamento dei termini di presentazione delle dichiarazioni dei redditi 2011.

Il modello 730 potrà dunque essere presentato entro il 16 maggio se consegnato al sostituto d'imposta, o entro il 20 giugno se presentato ad un Caf o ad un professionista abilitato.

Entro il 15 giugno i sostituti d'imposta dovranno consegnare al contribuente copia della dichiarazione elaborata con il relativo prospetto di liquidazione, mentre i Caf o i professionisti potranno farlo entro il 2 luglio.

Fissato invece al 12 luglio il termine ultimo di presentazione dei risultati finali delle dichiarazioni e relativa trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate.

## **DECONTRIBUZIONE PREMI AZIENDALI DI RISULTATO 2010. INDICAZIONI INPS**

Con messaggio n. 7597 del 4-5-2012 l'Inps ha comunicato che dalle ore 15 del giorno 7-5-2012 alle ore 23 del 3-6-2012 potranno essere trasmesse via internet - sia singolarmente che tramite i flussi XML- le domande utili a richiedere lo sgravio per l'anno 2010 relativamente ai premi di risultato previsti dalla contrattazione di 2° livello. Come noto tutte le domande pervenute nei termini e che rispondono ai requisiti di legge saranno accolte. Eventuali incapacienze saranno sistemate riducendo la percentuale di sgravio. L'applicazione è disponibile tra i Servizi per Aziende e Consulenti, all'interno della sezione Servizi on line del sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

Con l'occasione l'Istituto ha fornito alcune precisazioni relativamente alla procedura che riportiamo di seguito.

- il beneficio segue una logica di “cassa” con la conseguenza che potranno essere proposte domande con esclusivo riferimento ad importi - collegati alla contrattazione di secondo livello – corrisposti nel periodo 1 gennaio-31 dicembre 2010;
- nei casi in cui si debba fare riferimento a più contratti aventi incidenza sul medesimo anno 2010, vanno proposte separate domande riportanti le diverse indicazioni riferite ai dati contrattuali;
- laddove, nel corso del 2010, sia stato corrisposto un premio riferito ad un contratto scaduto entro il 2009, ai fini della richiesta di sgravio, dovrà essere valorizzato il flag relativo all'ultrattività del contratto;
- nelle ipotesi di operazioni societarie (es: fusione, incorporazione) - che comportano il passaggio di lavoratori ai sensi dell'art. 2112 c.c. - con estinzione del soggetto incorporato - le richieste di sgravio dovranno essere inoltrate dal datore di lavoro subentrante; ai fini della determinazione del tetto (2,25%) entro il quale richiedere il beneficio, occorrerà fare riferimento alle retribuzioni complessivamente percepite nell'anno dai lavoratori, ancorché in parte erogate dal precedente datore di lavoro;
- nei casi in cui, successivamente al pagamento del premio, sia stata realizzata un'operazione societaria (es. cessione di azienda o ramo di azienda) con il passaggio di lavoratori ai sensi dell'art. 2112 c.c. - senza l'estinzione del soggetto cedente - sarà quest'ultimo a richiedere lo sgravio su quanto erogato, salvo diverso accordo; in detta circostanza, con riguardo ai lavoratori coinvolti, l'istanza di accesso allo sgravio dovrà in ogni caso essere proposta da un solo soggetto; il cessionario potrà, comunque, inoltrare domanda con riguardo al premio che, a sua volta, abbia eventualmente corrisposto;
- le aziende - che, nel corso del 2010, hanno provveduto a corrispondere premi rientranti nel campo di applicazione del beneficio e che, nelle more, hanno sospeso/cessato l'attività - potranno, comunque, richiedere l'incentivo;
- con riferimento ai lavoratori nei cui confronti operano le disposizioni di cui alla legge n. 335/1995 in materia di massimale annuo contributivo e pensionabile, la retribuzione da considerare ai fini della determinazione del tetto del 2,25% - entro cui può operare lo sgravio - trova il suo limite nel massimale medesimo;
- le imprese di somministrazione di lavoro di cui al D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, ai fini dell'accesso allo sgravio, dovranno fare riferimento alla contrattazione di secondo livello sottoscritta dall'impresa utilizzatrice o dalle organizzazioni cui essa aderisce. Le richieste di sgravio riferite ai lavoratori somministrati dovranno essere proposte esclusivamente dalle imprese di somministrazione a cui carico l'articolo 25 del D.lgs n. 276/2003 pone gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali;
- le società capogruppo - ove delegate allo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 12/1979 per tutte le società controllate e collegate - potranno inoltrare singole domande di sgravio riferite alla medesima società.

## **LAVORI USURANTI: PROROGA DEL TERMINE PER LA COMUNICAZIONE DI LAVORO NOTTURNO**

Il termine per l'effettuazione della comunicazione obbligatoria relativa all'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o in regolari turni periodici ai fini della disciplina dei cd. lavori usuranti (D.Lgs n.

67/2011), previsto al 31 marzo 2012, è prorogato al 31 maggio 2012. La Nota del Ministero del Lavoro n. 4383 del 27 marzo 2012 lascia intendere, inoltre, l'emanazione di un prossimo chiarimento in merito.

## L'INPS SOSPENDE LA VERIFICA DEI MINIMALI PER GLI OTD DEL SETTORE AGRICOLO

Dal 2010 l'Inps ha messo in atto una campagna per verifica dei minimali di retribuzione denunciati per gli Otd del settore agricolo (messaggio n. 18572 del 13-7-2010, circolare Unicaf n. 106/2010).

L'Istituto ha confrontato le retribuzioni giornaliere denunciate che quelle contrattuali. Procedendo in modo meccanico non si è tenuto conto delle effettive previsioni dei Ccnl del settore agricolo che prevedono per gli Otd il pagamento delle ore effettivamente lavorate.

Tutte le associazioni hanno tentato di far riflettere le strutture dell'Inps sull'insensatezza di una campagna basata su presupposti giuridici sbagliati e non supportata da dati reali (quelli inseriti nei Dmag sono inesatti ai fini della verifica).

Le pressioni esercitate hanno portato l'Inps a cambiare atteggiamento: il messaggio n. 5601 del 30-3-2012 ha stabilito che in attesa di chiarimenti da parte del Ministero, l'operazione di verifica e di recupero contributivo, sia sospesa. Continuerà invece la sistemazione dei dati sbagliati, mentre eventuali regolarizzazioni spontanee saranno ovviamente accettate.

## CONTRIBUZIONE INPS 2012. NOVITÀ PER LE AZIENDE AGRICOLE.

L'Istituto precisa che, per quanto riguarda il contributo IVS nei confronti della generalità dei lavoratori non è prevista nessuna variazione per l'anno 2012. Gli unici ritocchi riguardano l'indicizzazione dei minimali e massimali contributivi di legge.

### Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti per la generalità delle aziende agricole

Ad aumentare è, invece, la contribuzione a carico delle aziende agricole, infatti, il D.Lgs n. 146/1997, all'articolo 3, comma 1, prevede l'elevazione nella misura di 0,20 punti percentuali, a partire dal 1° gennaio 1998, delle aliquote contributive dovute al FPLD dai datori di lavoro agricolo, che impiegano operai a tempo indeterminato e a tempo determinato ed assimilati, fino al raggiungimento dell'aliquota complessiva del 32 per cento a cui si deve aggiungere l'incremento di 0,30 punti percentuali di cui all'articolo 1, comma 769, della Legge n. 296/2006. Si ricorda che tale meccanismo è stato sospeso per il triennio 2006/2008.

Rimane invariata l'aliquota contributiva a carico del lavoratore. Le nuove aliquote risultano dunque le seguenti.

<i><b>Aliquota IVS da GENNAIO 2012 – Generalità delle aziende agricole</b></i>	
<b>Totale</b>	<b>di cui a carico del lavoratore</b>
27,70%	8,84%

Si ricorda che il minimale di retribuzione giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, per l'anno 2012 è pari a euro 40,65 (Circolare INPS n. 21/2012)

### Aziende agricole con processi produttivi di tipo industriale

Rimane invariata rispetto all'anno 2011 l'aliquota contributiva dovuta al FPLD dalle aziende singole o associate di trasformazione o manipolazione di prodotti agricoli zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari con processi produttivi di tipo industriale (art. 3, comma 2 del D.Lgs. n. 146/1997), in quanto è stato raggiunto il limite dell'aliquota complessiva del 32%, cui si aggiunge l'aumento dello 0,30% (art. 1, comma 769 della Legge n. 296/2006).

Pertanto, le aliquote per l'anno 2012 rimangono fissate al:

<i>Aliquota IVS da GENNAIO 2012 – Aziende agricole con processi produttivi di tipo industriale</i>	
Totale	di cui a carico del lavoratore
32,30%	8,84%

### Agevolazioni per Zone Tariffarie

Come si ricorderà, la Legge di stabilità 2011 (art. 1, comma 45) ha previsto che dal 1°agosto 2010 continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di agevolazioni contributive nel settore agricolo (ai sensi dell'articolo 2, comma 49, della Legge n. 191/2009), che pertanto sono fissate "a regime" nelle seguenti misure:

Territori	Misura agevolazione D.L.	Dovuto
Non svantaggiati (ex fiscalizzato Nord)	100%	100%
Svantaggiati	68%	32%
Montani	75%	25%

### Contributi cigs e mobilità

Come noto, la Legge di stabilità 2012 (articolo 33, comma 23 della Legge n. 183/2011) ha prorogato fino al 31 dicembre 2012 i trattamenti straordinari di integrazione salariale e di mobilità per:

- le imprese esercenti attività commerciali (compresa la logistica) con più di 50 dipendenti;
- le agenzie di viaggio e turismo (compresi gli operatori turistici) con più di 50 dipendenti;
- le imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti.

### Misura compensativa per tfr

Con riferimento alle misure compensative a favore delle imprese che conferiscono il TFR a forme pensionistiche complementari e/o al Fondo Tesoreria TFR, l'Istituto conferma che l'esonero dal versamento dei contributi (dovuti alla gestione ex art. 24 della Legge n. 88/1989), già previsto per il 2011 nella misura dello 0,25%, per il 2012 è stabilito, per ciascun lavoratore, nello 0,26%.

### Disposizioni in favore dell'occupazione

Proroga della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti L'articolo 33, comma 23 della Legge di stabilità 2012 ha prorogato fino al 31 dicembre 2012, la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano anche meno di 15 dipendenti, per i quali non ricorrono le condizioni per l'attivazione delle procedure di mobilità.

### CCNL LOGISTICA E TRASPORTO MERCI. ACCORDO SU APPRENDISTATO

Con notevole tempismo Federlavoro e le altre parti sociali hanno stipulato un accordo, il 24-4-2012, per rendere operativo l'apprendistato professionalizzante ridefinito dal D.Lgs 167/2011. In questo modo viene superato, per il settore in questione, l'accordo interconfederale del 19-4-2012.

L'accordo è intervenuto sull'articolo 50 del Ccnl, peraltro già modificato dal Ccnl 26-1-2011, che ora viene soltanto integrato.



**Decorrenza** - Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati dal 26-4-2012. Chi avesse effettuato assunzioni utilizzando le normative dell'accordo 19-4-2012 dovrà adeguarsi alle disposizioni specifiche del settore.

Per i contratti stipulati in precedenza, in base al D. Lgs. 276/2003, si continuerà ad applicare la normativa contrattuale precedente.

**Durata e retribuzione** - La durata è stata rimodulata per tener conto del nuovo limite massimo di 3 anni. Sono stati individuati anche i profili artigiani e quelli equipollenti che consentono di allungare la durata a 5 anni.

Nella tabella sono riportate le durate e le percentuali di retribuzione spettanti da calcolare sul minimo contrattuale.

<b>Livello</b>	<b>1°anno</b>	<b>2°anno</b>	<b>3°anno</b>	<b>4°anno</b>	<b>5°anno</b>
<b>1°</b>	75%	85%	100%		
<b>2°</b>	75%	85%	100%		
<b>3°super non autisti</b>	75%	85%	100%		
<b>3°non autisti</b>	75%	85%	100%		
<b>4°senior (*)</b>	75%	85%	100%		
<b>4°junior (*)</b>	75%	85%	100%		
<b>5°</b>	75%	85%	100%		
<b>6°senior</b>	75%	85%	100%		
<b>6°junior</b>	75%	85%			
<b>3°super autisti</b>	90%	95%	100%	100%	100%
<b>3°autisti</b>	90%	95%	100%	100%	
<b>Addetti magazzinaggio (**)</b>	90%	95%	100%	100%	
<b>Addetti manutenzioni veicoli (**)</b>	90%	95%	100%	100%	
<b>Addetti movimentazione (**)</b>	90%	95%	100%	100%	
<b>(*) esclusi i profili riportati sotto (**) profili artigiani ed equipollenti</b>					

(\*) esclusi i profili riportati sotto (\*\*) profili artigiani ed equipollenti

Rispetto alla precedente regolamentazione è stata mantenuta la percentualizzazione della retribuzione in luogo del sottoinquadramento. Il livello 6j è considerato di semplice passaggio: gli apprendisti rimangono in questo livello due anni per poi passare al 6s per ulteriori 12 mesi (di fatto per 2 anni si usufruisce di entrambi i meccanismi di riduzione della retribuzione).

L'accordo non chiarisce quando questo sia possibile e quando il lavoratore debba essere assunto direttamente al livello 6s.

L'assunzione in base ai profili artigiani può avvenire soltanto se risulta confermato almeno il 90% degli apprendisti il cui contratto è scaduto nei 12 mesi precedenti alla nuova assunzione. La disposizione non si applica fino a 3 non riconferme.

L'accordo precisa che, fatta eccezione per queste regole sulle riconferme, resta confermato quanto previsto dal comma 13 dell'articolo 50, riportato di seguito.

La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti.

Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo rimanendo il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità.

Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Si ritiene che le regole del vecchio comma 13 rimangano in vigore per le qualifiche non artigiane, o comunque nel caso in cui non si utilizzi l'ampliamento del periodo.

**Formazione** - La formazione sarà pari a 80 ore medie annue integrate dall'eventuale offerta formativa regionale (sostituiti i commi 15, 16 e 18 dell'articolo 50).

La formazione può essere svolta all'interno dell'azienda, in altra azienda del gruppo o in altra struttura. In merito alle modalità di erogazione è possibile una formazione in aula, sul lavoro, a distanza.

Registrazione - Viene ribadita la registrazione della formazione sul libretto formativo, quando sarà istituito. Nel frattempo il datore di lavoro dovrà utilizzare strumenti alternativi.

Norme in vigore Viene ribadito che per quanto non disciplinato dall'accordo, rimane in vigore l'articolo 50.

Di seguito è riportata una tabella che analizza i commi dell'articolo, che peraltro era stato modificato dal Ccnl 26-1-2011.

Comma	Descrizione	
1-4	Fanno riferimento al D. Lgs. 276/003	Di fatto abrogati
5	Forma del contratto	In vigore
6	Livelli in cui è applicabile	Abrogato
7	Periodi di prova	In vigore
8	Durata	Abrogato
9	Computo assenze	In vigore
10	Apprendistato presso più datori di lavoro	In vigore
11	Computo degli apprendisti	In vigore
12	Trattamento di malattia e infortunio	In vigore
13	Percentuali di conferma	In vigore
14	Tutor	In vigore
15	Monte ore di formazione	Sostituito
16	Contenuti della formazione	Sostituito
17	Retribuzione	Sostituito
18	Definizione attività formative trasversali	Abrogato
19	Profili formativi	In parte in vigore
20	Rinvio alla legge	Va sempre bene
21	Profili formativi	Abrogato
22	Informativa a Rsa/Rsu	In vigore
23	Norma transitoria	In vigore

## CCNL LOGISTICA E TRASPORTO. ACCORDO SUL PAGAMENTO DEGLI ARRETRATI ECONOMICI.

Le parti, in applicazione di quanto convenuto, relativamente al rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni firmato il 26 gennaio 2011, constatata la reale e perdurante condizione di crisi in cui versa il settore, convengono di attuare le seguenti misure di sostegno:

- gli importi degli arretrati derivanti dall'aumento contrattuale di settembre 2011, qualora non erogati da alcune cooperative, potranno essere liquidati ed erogati con le modalità e gli strumenti propri della cooperazione, ferme restando le prerogative statutarie del settore, assunte con delibera degli Organi competenti

- per quanto attiene gli impegni contrattuali, visto il perdurare della crisi generale ed in particolare l'acuirsi di quella del settore, le Parti confermano la propria disponibilità ad un ulteriore monitoraggio entro il mese di Agosto 2012, sottolineando, nel frattempo, la necessità di procedere congiuntamente ad una richiesta di incontro urgente, presso il Ministero del Lavoro ed il Ministero dello Sviluppo Economico, per evidenziare e garantire interventi urgenti e necessari allo sviluppo e regolarità del Settore. In riferimento a quanto sopra esposto, qualora nei territori si verificassero problematiche di natura contrattuale, le parti firmatarie del presente verbale di accordo, applicativo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, le Segreterie Nazionali delle OO.SS. di settore d'intesa con le sopracitate Centrali, unitamente alle rispettive rappresentanze territoriali, si renderanno disponibili ad avviare un confronto finalizzato alla individuazione di soluzioni utili al superamento delle problematiche emerse compatibilmente alle difficoltà sopraggiunte.



## **CCNL LOGISTICA E TRASPORTO. ASSISTENZA SANITARIA ED ENTE BILATERALE.**

E' stato sottoscritto, il 16/2/2012, da FEDELAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE, LEGACOOOP SERVIZI, AGCI e dalle altre associazioni datoriali del settore e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, l'accordo volto all'attuazione definitiva dell'Assistenza sanitaria integrativa e dell'Ente Bilaterale previsti dal CCNL logistica trasporto merci e spedizioni del 26/1/2011.

### ***Assistenza sanitaria integrativa – Sanilog***

Dall'1/10/2012, sarà operativo l'Ente Sanilog volto ad erogare prestazioni sanitarie a tutti i lavoratori non in prova ed a tempo indeterminato, compresi quelli assunti con contratto di apprendistato.

Dall' 1/7/2011, il suddetto istituto, è finanziato con il solo contributo annuale di € 120,00 a carico dei datori di lavoro per ciascun lavoratore (al netto del contributo di solidarietà oggi stabilito al 10% e al lordo delle spese di funzionamento della Cassa Sanitaria), da versare in rate mensili oppure secondo modi e tempi definiti dal Consiglio di Amministrazione della Cassa Sanitaria.

Le rate relative al periodo luglio-dicembre 2011 verranno versate in un'unica soluzione nel mese di settembre 2012, mentre, le rate di contribuzione relative al periodo gennaio 2012 - 15/11/2012 non sono dovute e la rata dovuta per la restante parte del mese di novembre 2012 è di € 5,00.

### ***Ente bilaterale – Ebilog***

Entro e non oltre l'1/10/2012 sarà operativo l'Ente Bilaterale Ebilog.

Dall'1/7/2011, per il finanziamento dell'istituzione del suddetto Ente, è stata costituita una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità), così articolata:

- € 2,00 a carico delle imprese per ciascun lavoratore in forza;
- € 0,50 a carico dei lavoratori. Le rate relative al periodo luglio-dicembre 2011 verranno versate in un'unica soluzione nel mese di settembre 2012, mentre, le rate di contribuzione relative al periodo gennaio 2012 - 15/11/2012 non sono dovute, a causa dei ritardi nelle procedure di costituzione ed avviamento dell'Ente. La rata dovuta per la restante parte del mese di novembre 2012 sarà pari a: - € 1,00 a carico azienda;
- € 0,25 a carico del lavoratore.

Nota bene. Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie il presente CCNL e che non aderiscono al sistema della bilateralità, devono erogare ad ogni singolo lavoratore, una quota di retribuzione denominata "elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) pari ad € 5,00 mensili per dodici mensilità .

Allegato a ACCORDO INTERCONFEDERALE SU APPRENDISTATO

**PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: \_\_\_\_\_

**1. Azienda**

Ragione sociale \_\_\_\_\_  
 Sede (indirizzo) \_\_\_\_\_  
 CAP (Comune) \_\_\_\_\_  
 Partita IVA \_\_\_\_\_ Codice Fiscale \_\_\_\_\_  
 Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_  
 e-mail \_\_\_\_\_  
 Legale rappresentante (nome e cognome) \_\_\_\_\_

**2. Apprendista**

**Dati anagrafici**  
 Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_  
 C.F. \_\_\_\_\_  
 Cittadinanza \_\_\_\_\_ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) \_\_\_\_\_  
 Nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ Residenza/Domicilio \_\_\_\_\_  
 Prov. \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_  
 Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_  
 E-mail \_\_\_\_\_

**Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro**  
 Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
**Esperienze lavorative** \_\_\_\_\_  
 periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_  
 Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato  
 a) \_\_\_\_\_  
 b) \_\_\_\_\_  
 c) \_\_\_\_\_

**Aspetti normativi**  
 Data di assunzione \_\_\_\_\_  
 Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire \_\_\_\_\_  
 Durata \_\_\_\_\_  
 Categoria /Livello di inquadramento iniziale \_\_\_\_\_  
 Categoria /Livello di inquadramento finale \_\_\_\_\_

**3. Tutor**

Tutor aziendale sig./ra \_\_\_\_\_  
 C.F. \_\_\_\_\_  
 Categoria/Livello di inquadramento \_\_\_\_\_  
 Anni di esperienza \_\_\_\_\_

**4. Contenuti formativi**

**Aree tematiche aziendali/professionali**  
 Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire  
 In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto,

processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_
- 7) \_\_\_\_\_

**5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)**

- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- ☐ (.....altro)
- ☐ APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

**APPRENDISTA**

NOME E COGNOME

CODICE FISCALE

LUOGO E DATA DI NASCITA

RESIDENTE IN

VIA

TITOLO DI STUDIO

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI \_\_\_\_\_

**IMPRESA**

RAGIONE SOCIALE

INDIRIZZO

TELEFONO \_\_\_\_\_ FAX \_\_\_\_\_

E-MAIL

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE

Dati apprendista/impresa

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche –Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR /REFERENTE AZIENDALE \_\_\_\_\_

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA \_\_\_\_\_

FIRMA APPRENDISTA \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_