Accordo Integrativo Territoriale
Provincia di Catania

Il giorno 17 del novembre 2008 presso la sede dell'Ascom Confcommercio di Catania si sono incontrati:

Ascom-Confcommercio di Catania rappresentata dal Presidente Giovanni Arena, assistito dalla Dott. ssa Silvia Carrara, Responsabile dell'area lavoro dell'associazione;

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali di Catania dei Lavoratori del Terziario e del Turismo, rappresentate dai Segretari Generali, della Fisascat CISL Antonino Fiorenza e della Uiltucs UIL Giovan Battista Casa;

e

alla presenza dell'Ente Bilaterale EBT della provincia di Catania rappresentato dal Vice Presidente Pietro Agen,

per addivenire ad un Accordo Territoriale valido per tutte le imprese o singoli punti vendita che operano in tutta la provincia di Catania, in relazione a quanto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro per le imprese e i dipendenti del Commercio, della Distribuzione e dei Servizi del 18 luglio 2008 (CCNL Terziario di rinnovo, d'ora in avanti),

Premesso che:

A. Il 18 luglio 2008 è stato rinnovato il CCNL Terziario del 04 luglio 2004 sia per la parte economica che per quella normativa;

B. Il Protocollo del 23 luglio 1993 , sugli assetti contrattuali, ha introdotto l'alternanza della contrattazione aziendale con quella territoriale;

C. il CCNL Terziario di rinnovo all'articolo "....lavoro domenicale" prevede la realizzazione di intese a livello aziendale o territoriale per la regolamentazione del lavoro domenicale;

D. l'articolo 69, punto 4) secondo comma e terzo comma del CCNL terziario di rinnovo prevede la realizzazione di contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato, nonché la possibilità di diverse modalità di gestione di tali ore settimanali,

E. l'art. 69 quarto comma del CCNL terziario di rinnovo prevede la realizzazione, al secondo livello Territoriale, di intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

F. l'articolo 2 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 *"Delega al Governo in materia di occupazioni e mercato del lavoro"* che, nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 16, comma 5, della legge 24 giugno 1997, n.196, ha previsto il riordino degli speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi, così da valorizzare l'attività formativa svolta in azienda ed, in

particolare, l'apprendistato quale strumento formativo anche nella prospettiva di una formazione superiore che alterna formazione e lavoro;

Visto

- il vigente CCNL del 02 luglio 2004 e il CCNL Terziario di rinnovo, sottoscritto dalle parti intervenute;
- la volontà delle parti di stipulare un accordo integrativo territoriale;
- la volontà delle parti di esaurire in via sperimentale, con il presente Accordo Integrativo Territoriale – Provincia di Catania, la procedura di contrattazione prevista all'art. "...lavoro domenicale" – quarto comma, pertanto rendendo non applicabile la disciplina transitoria prevista dall'art. "...lavoro domenicale" quinto comma;
- la particolare situazione territoriale caratterizzata da una alta percentuale di aperture in deroga in applicazione D. Lgs. 114/98;
- la volontà delle parti ad armonizzare la disciplina del " lavoro domenicale" con la disciplina prevista dagli integrativi aziendali, al fine di evitare la sovrapposizione in materie già regolate a quel livello;
- la volontà delle parti intervenute di disciplinare i rapporti di lavoro part-time inferiore alle 18 ore;
- la volontà delle parti di disciplinare, per quanto di propria competenza, i rapporti di apprendistato operanti nella provincia di Catania, in quanto individuano in tale strumento negoziale una possibilità ulteriore di accesso al mercato del lavoro;
- gli artt. 47 e seguenti del T.U.in materia di sicurezza D.Lgs 81/2008l;
- il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 recante *"Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30"* ed in particolare il contenuto degli articoli 47/53, 54/59 e 60;
- il contenuto della legge n.80 del 14 maggio 2005 comma 5-bis;
- il D.A. n. 84/Serv. I/2005 del 19/1/2005 in attuazione del protocollo di intesa per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato siglato in data 08/10/2004;
- l'art. 23, comma 2 del DL 112/08 convertito con modificazioni dalla Legge n.133/2008;

le parti congiuntamente pattuiscono che eventuali accordi sulle medesime materie, successivi al presente, eventualmente sottoscritti con le singole imprese operanti nel territorio della provincia di Catania, siano sostitutivi del presente Accordo Integrativo Territoriale solamente se espressamente previsto all'atto della firma di ogni successivo singolo accordo aziendale;

Tutto ciò premesso e visto le parti concordano quanto segue:

La premesse sono parte integrante del presente Accordo Territoriale – Provincia di Catania;

Art.1 Lavoro domenicale

A. Le parti, vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale, prevista dal CCNL del settore Terziario 02 luglio 2004, dal CCNL Terziario di rinnovo e dalle leggi, e fermo restando che la domenica viene considerata a tutti gli effetti come *giorno di riposo settimanale* di legge, concordano:

- di modificare quanto previsto dal CCNL di rinnovo per il lavoro domenicale. Tale modifica, di natura sperimentale, vista la particolar fase congiunturale, potrà subire ulteriori variazioni alle date di scadenza rispettivamente previste all'art.1 (Dichiarazione a verbale) ed all'art.7 del presente Accordo, anche riguardo alle decorrenze concordate dalle parti;
- di definire criteri certi di programmazione delle aperture domenicali e festive, nonché di dimensionamento degli organici necessari, per garantire alle imprese, nel rispetto delle condizioni dei lavoratori, la certezza di avere, durante l'apertura in deroga, il personale dipendente necessario ad effettuare le operazioni di vendita;

B. Le parti, pertanto, concordano che nella programmazione della prestazione lavorativa del **personale dipendente a tempo pieno** per le giornate di deroga previste dalle Amministrazioni Locali, in relazione al D. Lgs. 114/98, si *dovrà tenere conto prioritariamente e preventivamente della volontarietà della prestazione da parte dei singoli lavoratori*, nonché in subordine della rotazione e alternanza della presenza tra i lavoratori a parità di mansione. Ferma restando la garanzia del presidio necessario, la cui determinazione dovrà avvenire nel pieno rispetto della normativa contrattuale, l'organizzazione del lavoro, nelle domeniche predeterminate dall'azienda ai sensi del D.Lgs. 114/98 articolo 11 comma 5 e articoli 12 e 13, potrà essere concordata tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti e verificata, una volta l'anno, dalla R.S.U./R.S.A ove costituite assistite dalle OO.SS. firmatarie il presente Accordo. Le parti concordano inoltre che il recupero del riposo settimanale, in caso di prestazione domenicale, avverrà nella settimana precedente o successiva, tenuto conto delle disposizioni contenute nella Legge n.133/08 e nel D.Lgs. 66/03 e successive modificazioni. Qualora la volontaria disponibilità preventivamente espressa dai lavoratori non fosse sufficiente a garantire i livelli di presidio determinati secondo le modalità prima descritte, si ricorrerà sia alla prestazione di altro personale individuato dall'azienda all'interno dell'organico dell'unità produttiva seguendo i criteri di rotazione e alternanza della presenza sopra indicati, sia ricorrendo a nuove specifiche assunzioni a tempo determinato. A tal fine le parti concordano di disciplinare prestazioni di lavoro part time inferiori alle 16/18 ore settimanali per l'assunzione di nuovo personale.

Le parti infine, in deroga a quanto previsto dal CCNL di rinnovo del terziario distribuzione e servizi del 18 luglio 2008 comma quinto, concordano che avranno la facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa, secondo le modalità ed i criteri previsti dal presente articolo, **nella misura non superiore al 20%** delle aperture domenicali previste a livello territoriale, oltre a quelle previste dall'art. 11 del D. Lgs. 114/98.

Le parti altresì concordano che, al fine di individuare presidi sufficienti a garantire un'adeguata copertura di ciascun reparto/settore/unità produttiva nelle domeniche di apertura

rientranti nel periodo ricompreso tra il 01-novembre ed il 15-gennaio di ciascun anno, saranno prioritariamente riscontrate ed accolte le richieste di partecipazione all'attività produttiva da parte di ciascun lavoratore dipendente, consentendone anche l'adibizione in reparti similari o assimilabili rispetto a quello di appartenenza, qualora in quest'ultimo si registri una partecipazione ritenuta già congrua e qualora il lavoratore stesso ne dia preventiva disponibilità. Soltanto nel caso in cui – escusse tutte le richieste – si registri una disponibilità a partecipare alle attività produttive previste per una delle domeniche rientranti nel suddetto periodo ritenuta insufficiente, l'azienda potrà adoperarsi secondo le modalità e nel rispetto dei criteri previsti al presente comma.

C. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente articolo 1) "Lavoro domenicale", fatti salvi i casi di espressa volontà, i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- Madri di bambini di età fino ai tre anni, ovvero madri e padri affidatari o adottivi di bambini fino al terzo anno dal momento dell'ingresso in famiglia;
- I lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;
- Donne in gravidanza dal momento del concepimento fino al momento dell'assenza per maternità obbligatoria;

D. Fermo restando quanto previsto in termini di trattamenti economici dalle contrattazioni aziendali, le parti convengono di modificare quanto previsto dal CCNL di rinnovo in materia di maggiorazioni per il lavoro domenicale. Le diverse percentuali di maggiorazione concordate, di cui ai seguenti punti 1) e 2), avranno decorrenze diverse, rimanendo invariate sino allora le percentuali di maggiorazione finora applicate o applicabili in riferimento alla vigente contrattazione collettiva nazionale od integrativa aziendale:

1) **Per il personale a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica**, verranno riconosciuti, a decorrere dal **01-07-2009**, sulla retribuzione normale di fatto di cui all'art. 185 del CCNL del 02 luglio 2004, nelle imprese rientranti nel D.Lgs. 114/98 articoli 11, 12 e 13, in aggiunta alle percentuali di maggiorazione previste dal CCNL del 18 luglio 2008 nonchè dagli accordi aziendali, ove esistenti, una ulteriore maggiorazione del 10%. Pertanto ove la maggiorazione prevista è del 30% verrà applicata la maggiorazione del 40%; ove la maggiorazione prevista è quella del 40% verrà applicata la maggiorazione del 50%, etc.

2) **Per il personale il cui riposo è fissato in giorno diverso dalla domenica,** sarà riconosciuta la *sola maggiorazione* omnicomprensiva e non cumulabile, da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art 185, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica, secondo la seguente articolazione temporale, e ove non trovano condizioni di miglior favore previste dagli integrativi aziendali :

   a) Con decorrenza dal 01.01.2009 e fino al 30.06.2009 sarà applicata la maggiorazione prevista dal CCNL del 18 luglio 2008;
   b) A decorrere dal 01.07.2009 verrà applicata la maggiorazione del 30%, oppure della percentuale di migliore favore, prevista dagli integrativi aziendali, maggiorata di 10 punti percentuali, così come indicato al punto 1.
   c) A decorrere dal 01.01.2010 verrà applicata la maggiorazione del 40%, oppure della percentuale di miglior favore prevista dagli integrativi aziendali maggiorata di 10 punti percentuali, così come indicato al punto 1.

E. Fatte salve le condizioni di migliore favore, ove previste in capo ai lavoratori, dalla contrattazione collettiva nazionale o contrattazione integrativa aziendale nonché dagli usi e dalle consuetudini consolidatisi negli anni in ciascuna azienda, le parti concordano che le prestazioni di lavoro svolte nelle domeniche possano anche essere effettuate in regime di prestazione straordinaria, in conformità a quanto previsto dall'art.132 del CCNL vigente così come modificato dall'accordo di rinnovo del 18 luglio 2008.

F. Le parti, in ordine a quanto specificatamente previsto in materia dell'art. 11, 5° comma del Decreto Legislativo 31/3/1998, n. 114, in ordine alla deroga all'obbligo di chiusura domenicale e festiva per il mese di dicembre, convengono unanimemente sulla opportunità della chiusura totale delle attività commerciali in sede fissa e su aree pubbliche, per le giornate del 25 dicembre (S. Natale), 26 dicembre (S. Stefano), 1 Gennaio e della domenica di Pasqua;

G. Le parti, relativamente a quanto previsto ai punti precedenti, dichiarano di voler in tal senso fornire a tutti gli addetti dei settori interessati, operatori commerciali e lavoratori dipendenti, associati e non alle rispettive Organizzazioni Sindacali di Categoria, nonché alle Amministrazioni Comunali, un estratto della norma per un omogeneo comportamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano a verificare l'applicabilità della disciplina territoriale integrativa del lavoro domenicale entro i 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, al fine di dare il giusto supporto al settore in cui trova applicazione, considerata la particolare fase congiunturale economica.

Le parti si impegnano a continuare l'opera fin qui svolta nei confronti degli Enti e delle Amministrazioni Comunali in relazione alle deroghe previste dal D.Lgs. 114/98. In tal senso intendono perseguire la strada degli accordi intercomunali tra gli attori del settore terziario, i consumatori e le Amministrazioni Comunali per favorire un'omogenea individuazione del calendario delle aperture in deroga.

Le parti inoltre concordano nell'adoperarsi con gli Enti Locali e la Regione affinché non siano previste deroghe per le giornate festive del 1 maggio e del 15 agosto.

Art. 2 Lavoro Part-time

Le imprese, nella gestione delle aperture in deroga di cui D.Lgs. 114/98, potrebbero avere necessità di implementare gli organici, pertanto si disciplina quanto segue.

1. **Contratti part-time inferiori alle 16/18 ore settimanali**

   In relazione a quanto previsto dal CCNL vigente, art. 69, punto 4), terzo e quarto comma, le parti stabiliscono che sarà possibile costituire rapporti di lavoro part time, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato:
   - inferiori a 16 ore settimanali, per le imprese che occupano fino a 30 dipendenti,
   - inferiori a 18 ore settimanali per le imprese che occupano più di 30 dipendenti.

Potranno accedere studenti, lavoratori part time presso altro datore di lavoro, e coloro i quali intendano integrare il proprio reddito e che siano disponibili ad effettuare orari di lavoro settimanali inferiori alle 16/18 ore.
Le esigenze aziendali di cui all'art. 69 punto 4, terzo comma del CCNL Terziario vigente, che comunque saranno comprese tra:

- Picchi di lavoro nei fine settimana od in analoghi prevedibili momenti infrasettimanali;
- Esigenze di sostituzione di lavoratori in riposo domenicale sostitutivo per favorire la rotazione e l'alternanza della presenza dei lavoratori a seguito di prestazione domenicale;
- Esigenze di prestazione di lavoro domenicale, anche per favorire la rotazione e l'alternanza della presenza dei lavoratori nelle giornate di domenica di cui all'art. 1) punto b) del presente Accordo Territoriale;
- Prolungamento degli orari di apertura degli esercizi commerciali rispetto ai normali orari di apertura previsti dalle norme regionali e/o comunali vigenti.

L'orario di lavoro del lavoratore sarà pertanto fissato all'atto dell'assunzione, così come previsto dalle Leggi in materia e dal CCNL vigente, e potrà essere modificato esclusivamente per accordo scritto tra Datore di lavoro e lavoratore;

Tale disciplina, salvo verifica dell'andamento aziendale e salva esplicita rinuncia scritta da parte del lavoratore, potrà prevedere una progressione oraria settimanale secondo la seguente articolazione:

- 8 ore settimanali, pari a 400 ore annuali per il primo ed il secondo anno lavorativo con contratto part-time;
- 12 ore settimanali, pari a 600 ore annuali per il terzo anno lavorativo con contratto part-time;
- 16/18 ore settimanali, pari a 750/870 ore annuali per il quarto anno lavorativo con contratto part-time;

Non è possibile la stipula di contratti di lavoro part-time inferiori alle 8 ore settimanali e per le prestazioni in più giornate l'orario di lavoro minimo non potrà essere inferiore a 4 ore giornaliere.

2. Modalità di applicazione

Per garantire la correttezza nell'applicazione di quanto previsto dal presente Accordo e per evitare che vi siano abusi nell'utilizzo dello stesso, le parti concordano che l'azienda, che intenda avvalersi della possibilità di attivare rapporti di lavoro part-time inferiori alle 16/18 ore settimanali, debba ottenere parere vincolante di conformità dell'EBT di Catania, così come previsto dal CCNL vigente, art.69, punto 4) terzo comma, che verificherà i presupposti per la corretta applicazione del presente Accordo.

Copia dei singoli contratti di lavoro part-time dovranno essere trasmessi all'Ente Bilaterale del Commercio EBT di Catania.

Le aziende per poter attivare la procedura, sopra definita, devono risultare in regola con il versamento delle quote provinciali di contribuzione per l' EBT di Catania, nella misura dello 0,45 % del salario lordo, di cui lo 0,25 % a carico dell'azienda e lo 0,20 % a carico del lavoratore, e rispettare integralmente le norme previste dal CCNL Terziario vigente, nonché

quanto previsto in tema di sicurezza e formazione nei luoghi di lavoro e dalle normative in materia di prevenzione.

Art. 3 Organismo paritetico per la sicurezza sul Lavoro (OPP)

Le parti, al fine di dare pratica attuazione alle disposizioni dettate dall'art. 51 del T U sicurezza, costituiscono l'OPP.

Art. 4 Formazione dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza (RLS).

Le parti convengono di attivare all'interno dell'EBT di Catania i percorsi formativi previsti per la formazione del RLS.

Art. 5 Certificazione dei contratti

Le parti istituiscono presso l'EBT di Catania la Commissione Paritetica per le certificazione di cui agli artt. 75 e seguenti del D.Lgs 276/03.
Entro l'anno in corso le parti si impegnano a definire i procedimenti di buona pratica e di certificazione di cui all'art. 78 del D.Lgs 276/03.

Art. 6 Apprendistato

Premessa la particolare situazione occupazionale che si registra in ambito provinciale, che evidenzia e registra dimensioni preoccupanti del lavoro sommerso e/o irregolare, che impone a tutte le parti sociali di profondere ogni sforzo al fine di individuare – anche tramite specifici strumenti negoziali – le condizioni per realizzare ed agevolare l'ingresso da parte dei giovani e dei disoccupati nel mercato del lavoro;

a) Obiettivo dell'apprendistato professionalizzante

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lo svolgimento di percorsi formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze specifiche delle figure professionali funzionali all'articolarsi della dinamica organizzativa delle aziende e delle unità produttive operanti nel settore in cui trova applicazione il CCNL Terziario di rinnovo.

b) Procedure di applicabilità.

I datori di lavoro che intendono assumere apprendisti, in applicazione del presente accordo, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto facendo ricorso ai profili formativi previsti dal Protocollo ISFOL del 10 gennaio 2002, alla specifica

commissione paritetica dell'Ente Bilaterale del Terziario di Catania, la quale esprimerà il proprio parere vincolante di conformità in rapporto a:

- integrale applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di riferimento, intendendo per tale sia la parte normativa che quella obbligatoria dei contratti. Le aziende, pertanto, dovranno essere in regola sia con il versamento dei contributi contrattuali previsti dall'art 40 del vigente CCNL 2 luglio 2004 e successive modifiche ed integrazioni, sia con la contribuzione per l'EBT di Catania, prevista nella misura dello 0,45 % del salario lordo, di cui lo 0,25 % a carico della ditta e lo 0,20 % a carico del lavoratore;
- integrale rispetto delle norme in materia di apprendistato previste dai Contratti Collettivi Nazionali e dal presente accordo;

La commissione paritetica dovrà esprimere il parere vincolante di conformità richiesto in applicazione del presente accordo, pertanto non troverà applicazione il silenzio assenso.

c) Durata del rapporto

Si conviene che il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- II livello 66 mesi
- III livello 66 mesi
- IV livello 60 mesi
- V livello 54 mesi
- VI livello 48 mesi

Le parti si danno atto reciprocamente che le presenti previsioni hanno lo scopo di implementare lo strumento dell'apprendistato, ad oggi scarsamente utilizzato dalle aziende operanti nella regione, e al fine di favorire l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento dell'attività lavorativa ed in tal modo creare i presupposti per una stabilità d'impiego.

d) Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'**85%** dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato e quelli i cui rapporti di lavoro siano risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

e) Formazione aziendale o Interna

Fermo restando quanto disciplinato dall'art 49 commi 5 e 5 bis del Dlgs 276/03, in applicazione di quanto previsto dal comma 5 ter (inserito dall'art.23 del decreto legge

112/08), e dalla circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali n. 6011 del 17.09.2008, si conviene quanto segue:

1. I datori di lavoro dovranno seguire i profili formativi ed i piani formativi delle figure professionali previste dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro e dal Protocollo Isfol del 10 gennaio 2002;
2. La formazione interna potrà essere erogata alle seguenti condizioni:

- Presenza di soggetto idoneo ad erogare formazione (dirigente, quadro, il datore di lavoro, il tutor o un dipendente o altro soggetto con almeno tre anni di esperienza acquisita, in coerenza con il settore e per le mansioni svolte dall'apprendista;

- Presenza di locali idonei ai fini formativi;

- Previsione del libretto formativo per la registrazione delle competenze. L'attività formativa svolta, infatti, dovrà essere oggetto di registrazione a cura del datore di lavoro nel libretto formativo del cittadino, come definito dalla normativa vigente in materia. In affiancamento all'apprendista il datore di lavoro dovrà prevedere la nomina di un tutor con le competenze ed i requisiti previsti dal D.M. del 28 febbraio 2000. Allo scadere del rapporto di apprendistato o in caso di cessazione anticipata al termine del rapporto, l'apprendista potrà richiedere al datore di lavoro la certificazione attestante il riconoscimento dei risultati conseguiti e la qualifica professionale acquisita o la certificazione di percorso ai fini del riconoscimento dei crediti formativi per coloro che non abbiano raggiunto la qualifica alla cessazione del rapporto di apprendistato.

- Formazione verificabile di almeno 40 ore annue di natura trasversale;

- Formazione a carattere professionalizzante dovrà essere articolata in formazione di settore,di area e di profilo;

3. Il datore di lavoro dovrà implementare e custodire un apposito registro che preveda almeno:
   • la data e l'orario di svolgimento dell'attività formativa
   • i contenuti della formazione con puntuale indicazione degli argomenti trattati
   • il soggetto (dipendente o non) erogatore della formazione
   • il curriculum professionale del soggetto erogatore se non datore di lavoro o dipendente dello stesso
   • la firma del soggetto erogatore, del tutor e dell'apprendista.
   Il registro dovrà essere vidimato dagli Enti Bilaterali unitamente al rilascio del parere di conformità.

Le attività formative on the job potranno essere supportate da una attività esterna, anche per il tramite degli Enti Bilaterali, presso organismi accreditati, o anche attraverso l'utilizzo di piattaforme FAD.

f) Trattamento economico

Il livello di inquadramento professionale previsto non potrà essere inferiore:

• Per i primi 2 due anni di rapporto 2 livelli inferiori alla categoria prevista per la mansione professionale per la quale è svolto il rapporto di apprendistato.

• Per il 3° e 4° e il 5° anno di apprendistato 1 livello inferiore alla categoria prevista per la mansione professionale per la quale è svolto il rapporto di apprendistato.
• Per i livelli per i quali è prevista la durata del rapporto di apprendistato superiore a 5 anni a partire dal 6° anno dovrà essere riconosciuta la categoria prevista per la mansione professionale per la quale è svolto il rapporto di apprendistato.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 7° livello per i primi 2 due anni.

g) Il ruolo del tutor aziendale.

Il Tutor aziendale come figura di affiancamento e supporto all'inserimento lavorativo dell'apprendista, dovrà svolgere le seguenti attività:

- facilitare l'inserimento dell'apprendista nel contesto aziendale
- partecipare in modo attivo alla definizione del Piano formativo individuale
- agevolare il processo di apprendimento dell'apprendista durante l'intero percorso formativo
- contribuire alla valutazione degli apprendimenti e delle competenze acquisite dall'apprendista
- garantire la coerenza delle mansioni/attività svolte in azienda rispetto agli obiettivi formativi delineati nel Piano formativo individuale.

h) Formazione del tutor aziendale

Gli interventi formativi specifici rivolti ai tutor aziendali sono finalizzati allo sviluppo delle seguenti competenze:

- conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- comprendere le funzioni del tutor e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- gestire le relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

La durata della formazione dei tutor aziendali è 12 ore complessive di formazione, esterna all'azienda, e potrà essere erogata dall' Ente Bilaterale del Terziario di Catania, nei limiti delle risorse preordinate.

Tale formazione potrà essere erogata, per le imprese ed i lavoratori in regola con le contribuzioni, anche attraverso anche l'utilizzo di piattaforme FAD o società accreditate ai sensi della normativa regionale vigente.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano che la disciplina prevista dal presente accordo ha efficacia transitoria e che in caso di modifiche apportate a livello nazionale decade ad esclusione dei seguenti paragrafi:

- procedura di applicabilità,
- della durata del rapporto,
- percentuale di conferma.

Art. 7 Disposizioni finali – Validità e durata

a) Il presente accordo decorre dal 01.01.2009 avrà validità fino al 31.12.2012, fatte salve le decorrenze diverse ivi previste, e si intende tacitamente prorogato per una durata pari a quella originariamente prevista qualora non intervenga disdetta entro tre mesi dalla scadenza. Le parti si danno atto che modifiche legislative o contrattuali che intervengano durante la validità del presente Accordo Territoriale – Provincia di Catania, daranno luogo ad appositi incontri al fine di armonizzare il presente Verbale con le nuove normative;

b) Le parti inoltre si danno atto che il presente accordo va applicato integralmente;

c) Copia del presente Verbale di Accordo sarà notificata alle sedi provinciali degli Istituti Previdenziali INPS ed INAIL, ed alla Direzione Provinciale del Lavoro per tutti gli adempimenti diretti ed indiretti scaturenti dal presente accordo..

Letto, confermato e sottoscritto.

Catania li, 17.11.2008

CONFCOMMERCIO-CATANIA

FISASCAT-CISL

EBT CATANIA

UILTUCS -UIL