Il giorno 24 marzo 2009 in Roma

Tra

La FIIS, rappresentata dal suo Presidente dott. Cesare Pambianchi, con l'assistenza dell'Unione di Milano, dell'Unione di Roma e della CONFCOMMERCIO

E

La SLC– CGIL rappresentata da Carlo Tarlini

La FISASCAT –CISL rappresentata da Alfredo Magnifico

La UILCOM– UIL rappresentata da Franco Marziale

**si è stipulata**

la seguente ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 24 febbraio 2006

Nota a verbale

Le Parti si danno atto in occasione della sottoscrizione definitiva sarà allegata l'apposita tabella relativa alle durate della formazione dell'apprendistato professionalizzante – formazione aziendale o interna.

**TITOLO III**
**APPRENDISTATO**

**PREMESSA**
Le parti, ~~considerato che è in corso una revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce del decreto legislativo n. 276/2003~~, riconoscono **nell'apprendistato** ~~in tale istituto~~ uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, finalizzato all'inserimento definitivo nell'organizzazione aziendale.
Esso rappresenta altresì un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende rappresentate e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

~~In questo quadro le parti concordano sulla necessità che il Ministero del lavoro e le Regioni si attivino per un'adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni.~~

**ART. 25 bis – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

**ART. 26 LIMITI DI ETA'**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.

**Dichiarazione a verbale**
Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 DLGS 276/03 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.

**Art. 27 – sfera di applicazione**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori dei livelli dal I al VI e per tutte le relative mansioni.

**Art. 28 – assunzione**

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

**Art. 30 periodo di prova**

Nei limiti previsti dalla disciplina legislativa vigente, può essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

**Art. 30 bis Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

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. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto – dovere di istruzione e formazione.

**Art. 33 - trattamento normativo**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

**Art. 33 bis malattia**

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:
a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. (comporto malattia) ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

**Art. 34 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante**

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali – di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

**Art. 35 – formazione e durata**

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.
Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

**Art. 36 – formazione e contenuti**

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento:

- per le figure professionali compatibili, a quanto previsto nel modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 per il settore del terziario e del turismo;
- per le figure professionali specifiche del settore, ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL **(allegato ..)**.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.
In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base, sia quelli a carattere tecnico professionale andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative carattere trasversale di base, dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:
- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico professionali.
Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti.

**La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni o esterni all'azienda.**

~~**DICHIARAZIONE DELLE PARTI**~~
~~**Le parti convengono di costituire un'apposita commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti e per la definizione di specifici piani formativi per profili professionali non presenti nel modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 per il settore del terziario e del turismo.**~~

**Art. 39 durata**

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

| Livelli | Durata complessiva Mesi | Primo periodo Mesi | Secondo periodo Mesi | Terzo periodo Mesi |
|---|---|---|---|---|
| I | 54 | 20 | 20 | 14 |
| II | 54 | 20 | 20 | 14 |
| III | 48 | 20 | 20 | 8 |
| IV | 42 | 15 | 15 | 12 |
| V | 42 | 15 | 15 | 12 |
| VI | 24 | 12 | 12 | - |

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:
- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli inferiore
- nel secondo periodo: un livello inferiore
- nel terzo e ultimo periodo: stesso livello per il quale si sta compiendo il tirocinio.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche comprese nel sesto livello d'inquadramento, l'inquadramento ed il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà del rapporto di apprendistato ed al sesto livello per la seconda metà del periodo

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

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

Per poter assumere mediante contratti di apprendistato, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. Tale disposizione non trova applicazione quando, nei 24 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato. A tale fine non si computano:
- i lavoratori che si siano dimessi;
- i lavoratori 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;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

**Art. 40 rinvio alla legge**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**
Le parti si danno atto che nella provincia di Bolzano l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

**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, si conviene quanto segue:**

**a) i datori di lavoro dovranno seguire i profili formativi ed i piani formativi delle figure professionali previste dal presente CCNL e dal Protocollo Isfol del 10 gennaio 2002;**
**b) la formazione interna potrà essere erogata alle seguenti condizioni:**
   1. **presenza di soggetto idoneo ad erogare formazione: datore di lavoro, un dipendente o un altro soggetto con esperienza acquisita in coerenza con il settore e le mansioni svolte dall'apprendista;**
   2. **utilizzo di locali idonei ai fini formativi;**
   3. **registrazione dell'attività formativa svolta a cura del datore di lavoro. 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**

dichiarazione attestante il riconoscimento dei risultati conseguiti e la qualifica professionale acquisita o la dichiarazione di percorso ai fini del riconoscimento dei crediti formativi per coloro che non abbiano raggiunto la qualifica alla cessazione del rapporto di apprendistato.

c) formazione di almeno 20 ore annue di natura trasversale, per il primo biennio di apprendistato;
d) la formazione a carattere professionalizzante dovrà essere articolata in formazione di settore, di area e di profilo. Il datore di lavoro dovrà compilare 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;
   - la firma del soggetto erogatore 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.

All'apprendista sarà assicurato l'affiancamento ed il supporto all'inserimento lavorativo secondo le seguenti direttrici:
- facilitare l'inserimento dell'apprendista nel contesto aziendale
- agevolare il processo di apprendimento dell'apprendista durante l'intero percorso formativo
- contribuire alla valutazione degli apprendimenti e delle competenze acquisite dall'apprendista.

**PROCEDURA DI APPLICABILITA'**

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, all'Ente Bilaterale nazionale, il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.
Ai fini del rilascio del parere di conformità, sarà anche verificata la congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, l'ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della percentuale di conferma.
Ove l'Ente non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

**Chiarimento a Verbale**

L'ente bilaterale si dovrà riunire ed esprimere i pareri di conformità entro i termini sopra definiti. Ove non si esprimesse nei termini previsti, le richieste si intenderanno accolte.

**Profilo: ADDETTO INTRATTENIMENTO, FITNESS E WELLNESS**

**Qualifica professionale:**

- capo assistente bagnanti
- assistente bagnanti
- inserviente di stabilimento
- animatore
- istruttore di nuoto
- istruttore di ginnastica
- sorvegliante d'infanzia
- addetto alla sala centro fitness
- addetto ai campi sportivi
- altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nell'elencazione

**Settore: CCNL Impianti Sportivi**

**Competenze di settore**

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto e/o processo
- Saper operare nel rispetto delle norme in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro

**Competenze di area**

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Sapersi rapportare ad altre aree organizzative aziendali

**Competenze di profilo**

- Sapere riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche di salvataggio
- Saper controllare lo stato di efficienza e pulizia di attrezzature ed utensili
- Saper organizzare e gestire attività ludico sportive di bambini e ragazzi
- Sapere operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Sapere gestire e coordinare le attività del cliente
- Conoscere e sapere utilizzare la strumentazione
- Conoscere nel contesto aziendale le tecniche sportive ed artistiche

**Profilo: ADDETTO AL RICEVIMENTO**

**Qualifica professionale:**

- Centralinista
- Addetto al ricevimento, cassa, cassa bar, cassa ristorante
- Sorvegliante d'ingresso
- altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nell'elencazione

**Settore: CCNL Impianti Sportivi**

**Competenze di settore**

• Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
• Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto e/o processo
• Saper operare nel rispetto delle norme in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro

**Competenze di area**

• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
• Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
• Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
• Sapersi rapportare ad altre aree organizzative aziendali

**Competenze di profilo**

• Sapere riconoscere le caratteristiche del cliente
• Conoscere e sapere applicare le tecniche relative alle diverse fasi di vendita
• Conoscere e sapere applicare le politiche di marketing dell'azienda
• Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
• Conoscere e sapere applicare le tecniche per la formulazione del piano prenotazioni e le modalità per il suo utilizzo
• Conoscere le procedure per l'approvvigionamento
• Sapere operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

**Profilo: OPERATORE CENTRO BENESSERE**

**Qualifica professionale:**

- Addetto fangoterapia
- Addetto alle inalazioni
- Massoterapista
- Massaggiatore
- Fisiocinesiterapista
- Estetista
- altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nell'elencazione

**Settore: CCNL Impianti Sportivi**

**Competenze di settore**

• Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo, svolgere attività di accoglienza diretta alla persona
• Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
• Saper operare nel rispetto delle norme in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro ed igienico sanitari

**Competenze di area**

• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
• Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
• Sapersi rapportare ad altre aree organizzative aziendali

**Competenze di profilo**

• Saper leggere ed interpretare le prescrizioni mediche dei clienti indicate nelle schede
• Sapere riconoscere le caratteristiche del cliente
• Conoscere e sapere applicare le tecniche di primo soccorso
• Conoscere e sapere utilizzare i prodotti, gli strumenti e le attrezzature per la somministrazione dei trattamenti
• Saper rilevare il livello dei consumi dei prodotti utilizzati e lo stato di usura delle componenti di servizio, provvedendo al reintegro se necessario
• Conoscere ed eseguire diversi tipi di massaggio
• Conoscere ed eseguire i principali trattamenti estetici
• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia degli strumenti

**Profilo: ADDETTO MANUTENTORE / ASSISTENZA**

**Qualifica professionale:**

- operaio specializzato
- operaio qualificato
- operaio comune
- capo squadra
- capo operaio
- giardiniere
- addetto alla manutenzione aree verdi
- addetto alla manutenzione impianti
- addetto alla manutenzione piscine

**Settore: CCNL Impianti Sportivi**

**Competenze di settore**

• Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
• Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo
• Saper operare nel rispetto delle norme in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro

**Competenze di area**

• Conoscere e saper utilizzare la strumentazione
• Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
• Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali

**Competenze di profilo**

• Sapere utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferite al profilo
• Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
• Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e di protezione dagli incendi
• Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto
• Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente
• Conoscere e saper utilizzare i materiali
• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia degli strumenti
• Conoscere nel contesto aziendale le tecniche sportive ed artistiche

**Art. 20) – CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

Ai sensi dell'art. 10 comma 7 del dlgs 368/01, le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore al 15% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5%.

In luogo della predetta percentuale nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è previsto il limite quantitativo di 5 assunzioni.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui ai precedenti commi.

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

**Ai sensi dell'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 368 del 2001, l'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata fino a 12 mesi.**

Per quanto non previsto dal presente titolo in tema di contratto a termine, si applicano le disposizioni di legge vigenti.

## UNA TANTUM

A tutto il personale in forza alla data di stipula del presente Accordo, compresi gli apprendisti ed i giovani assunti con contratto di inserimento, verrà erogato un importo "una tantum" da erogarsi con la retribuzione del mese di aprile 2009.

Tale importo, pari a euro 200 lordi medi (IV livello), comprensivi di quanto corrisposto a titolo di indennità di vacanza contrattuale, spetta in relazione al periodo intercorrente dal 1 gennaio 2008 al 31 marzo 2009.

Per il personale assunto successivamente al 1° gennaio 2008, l'importo una tantum verrà erogato pro quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto, ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.

Con i medesimi criteri di cui al comma precedente l'una tantum verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.

Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

L'importo una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Con la corresponsione di tale importo si intende assolto ogni onere derivante dall'applicazione del capitolo 2 del Protocollo del 23 luglio 1993 in materia di indennità di vacanza contrattuale.

## AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI

A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti salariali mensili lordi:

| LIVELLI | Da Maggio 2009 (valori espressi in €) | Da Maggio 2010 (valori espressi in €) | Da Maggio 2011 (valori espressi in €) | TOTALE (valori espressi in €) |
|---|---|---|---|---|
| Quadri | | | | |
| I | | | | |
| II | | | | |
| III | | | | |
| IV | 40,00 | 30,00 | 30,00 | 100,00 |
| V | | | | |
| VI | | | | |
| VII | | | | |

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

## ART. 10 ENTE BILATERALE Nazionale

Le Parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale, regolato da apposito statuto.
L'Ente Bilaterale Nazionale si avvale dell'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 5, Prima Parte.
Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

## ART. 11 ATTIVITA' DELL'ENTE BILATERALE

L'Ente Bilaterale promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In particolare, svolge le azioni più opportune affinchè dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo la finalità di contribuire a miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del settore.

**L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:**

1. **ricevere e dare corso alle richieste di parere di conformità relativo al contratto di apprendistato;**
2. **promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;**
3. **attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;**
4. **promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;**
5. **valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua (FORTE);**
6. **attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.**

## DICHIARAZIONE A VERBALE

**Le parti si impegnano a dare pratica attuazione agli organismi paritetici previsti dal presente CCNL anche provvedendo alla nomina dei rappresentanti.**

**In particolare, per quanto riguarda l'Ente Bilaterale, Le parti ne predisporranno, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, lo Statuto, individuando forme di sostegno al funzionamento dell'Ente che non risultino in contrasto con l'obiettivo dell'incremento della rappresentatività del Settore.**

**TITOLO XXVII**
**Decorrenza e durata del contratto**

**ART. 157 DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto Collettivo entra in vigore il **1° gennaio 2008** e scadrà il **31 dicembre 2011** ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

Ove non sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

