Versione 6/MARZO/2013

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Servizi di Pulizie - Artigianato

Roma, 21 febbraio 2013

Tra le organizzazioni datoriali

Confartigianato Imprese di Pulizia

CNA Servizi alla comunità

Casartigiani

Claai

e

Filcams - CGIL

Fisascat - CISL

Uiltrasporti - UIL

Si è convenuto sul presente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti da Imprese di Pulizia artigiane.

Art. 1 - Sfera di applicazione (modifiche)

Il presente contratto si applica al personale dipendente da imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla legge 8 agosto 1985, n. 443 e successive modificazioni, esercenti: condomini e relativi spazi esterni

- servizi di pulizia **svolti nell'ambito di** mostre, negozi, uffici, ed in genere aree e locali pubblici e privati, **sia negli spazi interni che esterni,** compresi i piazzali e reparti industriali **e loro mense;**
- servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, sanificazione, **deblattizzazione e sterilizzazione di attrezzature medico-sanitarie;**
- **servizi di pulizia e manutenzione di piscine.**

- Sessioni

Rispetto del contratto - Le parti si impegnano a fare inserire nei contratti di appalto clausole che garantiscono il rispetto del presente contratto ed ogni accordo sindacale.

Art. 25 - Rapporto a tempo parziale (modifiche)

Per lavoro a tempo parziale **(così detto "part time")** si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 20 del presente contratto.

a) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

1) l'eventuale periodo di prova;

2) l'orario **di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;**

3) la qualifica assegnata;

4) la durata della prestazione.

b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale , quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;

- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;

- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

c) Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

1) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;

2) volontarietà di entrambe le parti;

3) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;

4) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;

5) **il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.**

d) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale può essere prevista la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto), cd. «clausole flessibili», e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time orizzontale o misto), cd. «clausole elastiche», previo consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto.

Le suddette variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione e le variazioni in aumento delle prestazione comportano, per il periodo in cui le stesse vengono effettuate, una maggiorazione retributiva del 10%.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso può essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 15%

Ai sensi del D. Lgs. 61/2000 il rifiuto del lavoratore di accettare la sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche, non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari né il giustificato motivo di licenziamento.

E' riconosciuta la facoltà di revocare il consenso relativamente alle clausole elastiche e flessibili al lavoratore si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-bis del D.Lgs. 61/2000 e s.m.i. ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché al lavoratore che abbia un altro rapporto di lavoro, sia di tipo subordinato che autonomo, risultante da idonea documentazione.

e) Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero

originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 22 del presente CCNL.

f) Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, le imprese in relazione alle esigenze tecnico-produttive ricercheranno, dandone comunicazione alle R.S.A. o R.S.U. là dove esistenti, soluzioni per un aumento del numero delle ore settimanali del personale part-time, procedendo prioritariamente ad integrare la prestazione del personale con i più bassi regimi di orario.

g) Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione, fatto salvo quanto previsto ~~dal punto 5~~ **dalla lett. d)** del presente articolo.

h) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'art. 34.

i) Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

~~I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13ª mensilità, indennità speciale di cui all'art. 37, ai compensi stabiliti dagli eventuali accordi integrativi, alle ferie, alle festività e all'orario di lavoro di cui all'art. 21 troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate e comunque non inferiori all'orario settimanale risultante dalle comunicazioni di cui al punto a) che precede e sue successive modificazioni.~~

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti. Il trattamento di malattia e di infortunio, quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge, sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui al punto a) che precede.

l) Il passaggio dei lavoratori dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa può essere disposto dall'impresa ~~qualora sussista~~ **con** il consenso **scritto delle parti**.

L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

I lavoratori affetti da malattie di rilevante gravità, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Ai sensi dell'art. 12 bis del D. Lgs. 61/2000 e s.m.i.:

a) in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

b) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di passaggio del lavoratore dal rapporto di lavoro a tempo parziale al rapporto di lavoro a tempo pieno e viceversa il trattamento di fine rapporto sarà determinato in base alle norme dettate dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

I ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.
Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

Art 26 - Lavoro supplementare (modifiche)

Le parti convengono che in presenza di specifiche esigenze organizzative, previo accordo tra gli interessati, è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto a quello concordato.

Il lavoro supplementare non potrà superare il 50% dell'orario part-time pattuito.

Per il lavoro supplementare sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla **retribuzione tabellare** che forfettariamente e convenzionalmente sono determinate nella misura ~~del 20%.~~ **22%.**

~~Le ore supplementari con la relativa maggiorazione, saranno utili ai fini del computo del t.f.r.~~

La maggiorazione di cui sopra si riferisce alle ore di lavoro supplementare svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 settimanali; per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario di lavoro, verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

Le parti a livello regionale effettueranno verifiche almeno annuali sull'andamento dell'istituto contrattuale tenendo conto delle realtà territoriali.

In caso di reiterato ricorso al lavoro supplementare all'interno di un contratto di lavoro a tempo parziale, si applica la seguente norma:

- per i contratti part-time di durata fino a 20 ore settimanali, l'impresa trasformerà automaticamente in orario normale di lavoro il 30% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso del semestre, procedendo alla modificazione della lettera di assunzione che prevederà, previo accordo tra le parti, la distribuzione delle ore di lavoro trasformate, da effettuarsi anche su base plurisettimanale;
- per i contratti part-time di durata superiore a 20 ore settimanali, l'impresa potrà trasformare, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, il 30% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso del semestre, procedendo alla modificazione della lettera di assunzione che prevederà, previo accordo tra le parti, la distribuzione delle ore di lavoro trasformate, da effettuarsi anche su base plurisettimanale.

~~Le parti a livello nazionale si incontreranno entro 2 anni per una verifica del predetto istituto, anche alla luce di eventuali modifiche legislative sulla normativa del part-time.~~

Ai sensi del D. Lgs. 61/2000 il rifiuto alla accettazione da parte del lavoratore del lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari.

Nuovo Art. 27 Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

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

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

1) per la sostituzione di personale assente per malattia, maternità/paternità, aspettativa, ferie;
2) per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
3) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte i normali organici aziendali;
4) incrementi di ~~richieste di servizi attività produttiva~~ in dipendenza di commesse eccezionali;
5) esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;

Ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, del D. Lgs. 368/2001 come novellato dalla Legge 92/2012 e successive modifiche e integrazioni, il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine non è richiesto nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, non prorogabili, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Ai contratti a tempo determinato stipulati ai sensi del comma precedente non si applicano le norme di cui al punto b) del presente articolo.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. ~~Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 3 mesi.~~

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D. Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire dei permessi giornalieri/orari ~~previsti~~ (ex "allattamento").

b) Nelle imprese che hanno da 0 a 4 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato e gli apprendisti, è consentita l'assunzione di ~~1~~ 2 lavoratori con contratto a termine.

Per le imprese con più di 4 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di ~~1~~ 2 lavoratori con rapporto a tempo determinato ogni 4 dipendenti in forza così come sopra calcolati con arrotondamento all'unità superiore.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lettera a) punti 1) e 2) del presente articolo e quelli pattuiti sulla base dell'art. 1, comma 1-bis, del D. Lgs. 368/2001 come novellato dalla Legge 92/2012 e successive modifiche e integrazioni.

Per fare fronte alle esigenze di cui ai punti 3, 4 **e 5 del lett. a)** è consentita comunque l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a termine per le aziende prive di dipendenti. ~~nonché l'assunzione di lavoratori ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, del D. Lgs. 368/2001 come novellato dalla Legge 92/2012 e successive modifiche e integrazioni.~~

c) A livello regionale potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art.10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 24 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa,

ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea ~~di produzione o~~ di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale, **intendendosi per tale una nuova commessa.**

Al fine di incentivare le assunzioni presso le nuove attività d'impresa le parti concordano che il periodo di cui al comma precedente può essere elevato dalla contrattazione collettiva regionale.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di ~~12~~ 8 mesi, **prorogabile a 12 mesi dalla contrattazione collettiva regionale,** a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

d) In applicazione di quanto previsto dal comma 3, ultimo periodo, art. 5, D.Lgs. 368/2001, come novellato dalla Legge 92/2012 e successive modifiche e integrazioni, le Parti convengono che il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 20 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 30 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Le Parti a livello nazionale convengono sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato di cui alla lettera a) punti 1) e 2) del presente articolo; tale previsione sarà realizzata, in coerenza con la specifica disciplina prevista dalla vigente normativa, attraverso un'intesa al secondo livello di contrattazione.

Nuovo Articolo 43 - Cessazione di appalto

1. Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

2. Le parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa artigiana produttrice di servizi, cedente o subentrante, ivi compresi i consorzi e le associazioni temporanee di impresa cui si applicano comunque le norme previste nei commi seguenti.

3. In tutti i casi di cessazione di appalto l'impresa cessante ne darà comunicazione, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, ove possibile, nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali, ove esistenti, e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'impresa subentrante, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL, darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine di attivare su richiesta di una delle due parti apposito incontro tra le OO.AA. e le OO.SS. al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico, sull'appalto, superiori ai ~~tre~~ **cinque** addetti, risultanti da documentazione probante che lo determini da almeno ~~4 mesi~~ **6 mesi** prima della cessazione stessa **ovvero che sia in forza dal primo giorno in caso di appalti di durata inferiore ai 6 mesi**, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;
b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, oltre i ~~tre~~ **cinque** addetti di cui al punto a), tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

4. In caso di cambio d'appalto, i consorzi e le associazioni temporanee di impresa subentranti, in cui sia presente anche una impresa di pulizia artigiane, la franchigia di cui alle lettere a) e b) è ridotta a due addetti.

5. In ogni caso di appalto pubblico la franchigia di ~~tre~~ **cinque** addetti di cui alla lettera a) e b) sopra citata non si applica.

6. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci – lavoratori con rapporto di lavoro subordinato ~~trasferiti~~ **dipendenti** dall'azienda cessante.

7. Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

8. Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL. Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

9. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'impresa

cessante e l'addetto verrà assunto dall'impresa subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.
10. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'impresa subentrante con passaggio diretto ed immediato.
11. Gli addetti assunti con contratto a termine, qualora il loro numero sia eccedente la franchigia di cui alla lettera a) e b), ~~saranno~~ **potranno essere** assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.
12. Nell'obiettivo comune di una tutela complessiva dei livelli occupazionali, le parti si incontreranno a livello regionale per prevedere l'istituzione di liste di mobilità territoriale nelle quali inserire tutti i lavoratori che non sono stati assunti dalle imprese subentranti ~~di cui ai commi 3, 4 e 5~~ **secondo quanto previsto** dal presente articolo. Il confronto tra le parti dovrà inoltre stabilire i criteri e le modalità di composizione delle liste, che potranno eventualmente essere allocate all'interno di strutture bilaterali, e gli elementi per vincolare il sistema delle imprese a livello territoriale ad assumere dalle liste medesime al fine di consentire il reingresso nel mercato del lavoro dei lavoratori di cui sopra. Le liste potranno trovare i necessari raccordi con gli organismi pubblici che svolgono funzione di collocamento. A tale livello si attiveranno altresì tutte le iniziative, anche eventualmente in collegamento con gli Enti bilaterali e con gli enti pubblici preposti, finalizzate a favorire la qualificazione e la riqualificazione professionale per il reinserimento dei lavoratori di cui sopra.
13. L'impresa subentrante, qualora debba ricorrere ad ulteriori assunzioni dovrà dare diritto di precedenza all'assunzione al personale rimasto escluso nell'acquisizione dei precedenti appalti ed iscritto nelle liste di disoccupazione e/o mobilità territoriali.
14. In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda **secondo quanto previsto dal presente articolo** ~~ai sensi dell'articolo 43 del presente C.C.N.L.,~~ il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.
15. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 44 del presente CCNL;

nonché

- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21/12/2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante ~~e/o di inserimento~~ stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino – di cui all'art. 2, lett. i) del decreto legislativo 10/9/2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10/10/2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui al presente c.c.n.l..

16. Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 49 e 50 del presente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente c.c.n.l., la nota del Ministero del Lavoro prot. N. 5/25 316/70 APT del 14/3/1992 confermata con circolare del 28/5/2001 n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007 n. 248, convertito in legge 28/02/2008 n. 31.

Articolo nuovo – Diritto alle prestazioni della bilateralità

Le parti, in relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010 stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, contrattualizzato nel presente CCNL. Il lavoratore matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% -12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA E FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 29 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà

frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.

7. Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 29 € di cui al punto 5, lettera e).

8. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

9. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

10. La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Articolo nuovo - Assistenza sanitaria integrativa (SANARTI)

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore di SANARTI, il Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato.

Pertanto, a far tempo dal ..., secondo le modalità stabilite dallo Statuto e dal Regolamento del Fondo che qui si intendono recepiti, saranno iscritti a SANARTI i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. Resta inteso che la contribuzione verrà attivata contestualmente all'avvio dell'operatività del Fondo.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

Ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", le prestazioni erogate dal costituendo Fondo Sanitario costituiscono un diritto contrattuale dei lavoratori di cui ai commi che precedono. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. 167/2011 nelle imprese artigiane rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL

Art. 1 – **Definizione e norme generali**
Ai sensi del D. Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.
La disciplina dell'apprendistato ~~nell'artigianato del settore dei servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione~~ è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni della presente regolamentazione. Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla suddetta particolare regolamentazione, valgono per gli apprendisti le norme del c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL.

Art. 2 - **Età di assunzione**
Il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.
Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Art. 3 - **Forma e contenuto del contratto**
Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione, il periodo di prova, il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.
Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale (PFI).

Art. 4 - **Periodo di prova**
Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore a ~~45~~ 30 giorni di calendario.
Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o di indennità con il ~~solo~~ pagamento all'apprendista ~~delle ore di lavoro effettivamente prestate.~~ di tutti gli istituti maturati.
In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di un mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità di cui al comma precedente.

Art. 5 – **Apprendistato presso altri datori di lavoro**
I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si accumulano ai fini del tirocinio previsto dalla presente regolamentazione purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività.
Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.
Oltre alle normali registrazioni ~~sul libretto di lavoro~~ **sul libretto formativo del cittadino di cui all'art. 15 della presente Regolamentazione** le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.
La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.
La formazione professionalizzante che la nuova azienda dovrà erogare deve essere commisurata al residuo periodo di apprendistato.

Art. 6 - **Durata dell'apprendistato**
La durata del periodo di apprendistato e le riduzioni del periodo stesso, in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista in scuole statali o parificate, sono stabilite nella tabella di cui all'art. 7 - Retribuzione.
La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in relazione ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

1° Gruppo (Livelli 1°, 2°, 3° Super)
Durata: 5 anni

2° Gruppo (Livelli 3°, 4°)
Durata: 4 anni e 6 mesi

3° Gruppo (Livelli 5°, 6°)
Durata: 3 anni e 6 mesi

Le predette durate vengono ridotte come segue:
1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
3) tali riduzioni tuttavia non potranno determinare una durata dell'apprendistato inferiore a 18 mesi;
4) per i giovani in possesso del diploma di laurea, le parti si incontreranno entro il ... per definire i tempi e le modalità di applicazione del contratto di apprendistato.

Per essere ammesso ai minori periodi di tirocinio, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico (se conseguito durante il periodo di tirocinio), dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato debitamente autenticato.

Art. 7 - **Retribuzione**
Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nelle tabelle di seguito, sulla Retribuzione tabellare e sulla Indennità speciale relative al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali.
La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Tabella 1
Progressione delle retribuzione - Apprendisti del 1° Gruppo (durata 5 anni):

I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
70%	70%	80%	80%	90%	90%	95%	95%	95%	95%

Tabella 2
Progressione della retribuzione - Apprendisti del 2° Gruppo (durata 4 anni e 6 mesi):

I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.

70%	70%	80%	80%	90%	90%	95%	95%	95%

Tabella 3

Progressione della retribuzione - Apprendisti del 3° Gruppo (durata 3 anni e 6 mesi):

I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.
70%	70%	80%	85%	85%	90%	95%

Art. 8 - **Piano formativo individuale** (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale.

Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. ~~I contenuti e~~ Le **modalità di erogazione della formazione aziendale in esso previsti potranno essere indicati nel dettaglio anche una volta decorsi i suddetti 30 giorni.**

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato.

Art. 9 - **Formazione dell'apprendista**

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dai contratti collettivi e, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento dei CCNL.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza *e/o* l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione (ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011).

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Art. 10 **Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato**

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della normativa vigente (es. malattia, infortunio, ecc.), ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto, è possibile prolungare la durata del periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento, a condizione che questo abbia avuto una durata pari ad almeno ~~60~~ **30 giorni** di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare all'apprendista la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

Art. 11 - **Malattia e infortuni**
A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL rispettivamente per operai e per gli impiegati.

Art. 12 - **Ferie**
Per gli apprendisti che abbiano superato il sedicesimo anno di età le ferie saranno adeguate a quelle degli operai con un minimo di 4 (quattro) settimane all'anno (160 ore).

Art. 13 - **Gratifica natalizia**
L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica pari a 173 ore.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti mesi di servizio prestati presso l'impresa. Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

Art. 14 - **Attribuzione della qualifica**
Al completamento del periodo di apprendistato ~~Al termine del rapporto di apprendistato~~ il datore di lavoro attribuirà all'apprendista la qualifica professionale a fini contrattuali ~~eventualmente~~ acquisita.
Agli apprendisti che non abbiano completato il periodo di apprendistato l'azienda rilascerà un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

Art. 15 - **Registrazione della formazione e della qualifica**
La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

Art. 16 - **Disciplina del recesso**
Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.
Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.
Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 17 - **Apprendistato a tempo parziale**
Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.
Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. 61/2000 e s.m.i.

Art. 18 - **Decorrenza**
La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato sottoscritti a partire dalla data di stipula del presente accordo.