

I metalmeccanici hanno il contratto

Appello dei segretari generali FIM - FIOM - UILM

Dopo oltre un anno i metalmeccanici sono riusciti a rinnovare il loro contratto, con buoni risultati sia sul piano economico che normativo.

Ciò è stato possibile grazie alla tenuta dell'unità tra FIM, FIOM e UILM e al decisivo contributo di lotta dei lavoratori, di cui vi ringraziamo. Non è giusto che per avere un contratto occorra aspettare un anno e fare 64 ore di sciopero, ma la resistenza di Federmeccanica è stata molto dura perché volevano propinarci una conclusione umiliante. Vogliamo ricordare l'importanza del risultato salariale che prevede, oltre ai 100 euro medi e alla una tantum di 320 euro, un riconoscimento aggiuntivo per i lavoratori con i salari più bassi (cioè che non hanno fatto contrattazione aziendale e che non hanno superminimi) di 130 euro a metà del 2007.

Sottolineiamo inoltre, nella parte normativa, il mantenimento del ruolo negoziale delle RSU per la definizione dell'orario plurisettimanale (che sarà sperimentato in tutte le aziende) e lo sforzo per ridurre il precariato dei giovani con l'introduzione dell'apprendistato. Su questo punto inoltre continua in una specifica commissione il confronto per definire percentuali massime di assunzione di contratti a termine ed ex interinali; in caso di mancato accordo entro il 31 luglio 2006 cesserà anche la sperimentazione sull'orario plurisettimanale. Su questa ipotesi di accordo l'assemblea dei 500 delegati ha espresso a larghissima maggioranza un giudizio positivo. Perciò la presenteremo in tutte le assemblee per preparare il referendum, che si terrà il 15, 16 e 17 febbraio. Crediamo sia un buon risultato, che restituisce forza e credibilità ai metalmeccanici italiani. Per questo vi invitiamo a partecipare e a votare SI.

Roma, 23 gennaio 2006

FIM FIOM UILM
invitano tutti le lavoratrici e i lavoratori a partecipare al referendum del 15 - 16 - 17 febbraio 2006 esprimendo un voto favorevole.

ACCORDO DI RINNOVO PARTE ECONOMICA CCNL

MINIMI TABELLARI

Aumento dei minimi tabellari (parametro 100=210 come da tabella allegata) pari a Euro 100 al 5° livello di cui: Euro 60 a decorrere dal 1° gennaio 2006; Euro 25 a decorrere dal 1° ottobre 2006; Euro 15 a decorrere dal 1° marzo 2007.

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del presente accordo, verrà corrisposto un importo di Euro 320, onnicomprensivo e non incidente sul TFR, a titolo di arretrati retributivi per l'anno 2005 secondo le modalità già in atto, erogabile in due tranches di pari importo, la prima nel mese di febbraio e la seconda nel mese di luglio 2006.

ELEMENTO PEREQUATIVO

Ai lavoratori in forza alla data del 1° giugno 2007, che nel 2006 (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro (ad es. lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o formule retributive

analoghe) e privi di contrattazione di secondo livello con contenuti economici, verrà erogata con la retribuzione del mese di giugno 2007, a titolo perequativo, una cifra in forma annua sperimentale pari a 130 Euro, onnicomprensiva e non incidente sul TFR, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal Ccnl inferiori a 130 Euro annue.

Nel prossimo rinnovo normativo, le parti definiranno come superare la forma sperimentale attraverso uno specifico istituto salariale anche alla luce di quanto eventualmente definito a livello confederale nell'ambito del prossimo confronto sulla revisione del Protocollo del 23 luglio 1993.

VALORE PUNTO

Le parti concordano che nel prossimo rinnovo del Ccnl, per determinare gli incrementi retributivi, verrà adottato un valore punto di 17,55 Euro.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1° gen-

naio 2006 e scade il 30 giugno 2007.

Le parti concordano altresì di fissare la scadenza del CCNL al 30 giugno 2007 anche per quanto concerne la parte normativa.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti si danno atto che l'incremento dei minimi tabellari è pari a 6,0 punti percentuali ed è comprensivo di una quota relativa al recupero dello scarto tra inflazione programmata ed effettiva relativa al biennio 2003-2004 pari a 0,9 punti percentuali. Pertanto, in sede di rinnovo del Ccnl, la crescita percentuale relativa al periodo gennaio 2005-giugno 2007 sarà assunta a riferimento ai fini della comparazione da effettuare secondo i criteri definiti dal Protocollo del 23 luglio 1993.

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Ai lavoratori non iscritti al sindacato verrà richiesta una quota di contribuzione a favore dei sindacati stipulanti pari a 30 Euro con delega in positivo e secondo modalità che verranno successivamente definite.

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

LIVELLI	1^ tranche 1/1/2006	2^ tranche 1/10/2006	3^ tranche 1/3/2007	TOTALE
1	37,50	15,63	9,37	62,50
2	43,88	18,28	10,97	73,13
3	51,75	21,56	12,94	86,25
4	54,75	22,81	13,69	91,25
5	60,00	25,00	15,00	100,00
5 s	66,38	27,66	16,59	110,63
6	71,25	29,69	17,81	118,75
7	78,75	32,81	19,69	131,25

Una Tantum euro 320: euro 160 febbraio 2006; euro 160 luglio 2006.

ACCORDO SPERIMENTALE

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm convengono che l'accrescimento della competitività del sistema produttivo è condizione essenziale per la ripresa e la crescita delle imprese e dell'occupazione, per il miglioramento del tenore di vita dei lavoratori, per lo sviluppo del Paese.

Per quanto concerne il ruolo e la responsabilità che specificamente loro attengono, Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm convengono che una gestione condivisa ed efficiente delle relazioni di lavoro sia una delle condizioni fondamentali per il rilancio della competitività del sistema produttivo metalmeccanico e impiantistico e per la valorizzazione del lavoro.

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm nel dichiarare la comune volontà di definire una nuova ed organica disciplina con il prossimo rinnovo quadriennale, concordano di attivare una sperimentazione secondo le regole qui appresso definite allo scopo di fornire un concreto terreno di verifica e di confronto per la discussione relativa al prossimo rinnovo contrattuale.

Le parti, con le finalità ed alle condizioni descritte, convengono sulla seguente sperimentazione che ha efficacia temporanea fino alla scadenza del Ccnl (30 giugno 2007):

A) A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, tutte le aziende che applicano il Ccnl potranno utilizzare, per ragioni produttive o di mercato, l'orario

plurisettimanale secondo la disciplina stabilita nell'apposito paragrafo di cui all'art. 5, disciplina generale, sezione terza.

B) A partire dal mese di febbraio 2006 verrà attivato un tavolo permanente di confronto tra le parti sulle questioni della competitività, della produttività, dell'orario, del mercato e delle condizioni di lavoro.

Una specifica sessione, che concluderà i lavori, salvo proroga definita con il consenso delle parti, entro il 31 luglio 2006, sarà dedicata alle questioni inerenti i contratti a termine e i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per definirne una disciplina contrattuale, con natura sperimentale e transitoria, anche mediante l'individuazione di percentuali di utilizzo differenziate per i singoli comparti metalmeccanici in relazione alle specifiche esigenze. Al termine dei lavori, la fase sperimentale di cui al precedente punto A) si concluderà salvo proroga definita dalle parti.

C) Allo scopo di fornire informazioni utili per il confronto negoziale inerente il rinnovo del Ccnl, è istituita una commissione paritetica di monitoraggio composta da sei componenti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti che avrà il compito di raccogliere ed elaborare -secondo una metodologia che sarà concordata in seno alla commissione- informazioni circa l'applicazione della disciplina sperimentale qui convenuta nonché circa le esperienze maturate e le eventuali criticità evidenziatesi.

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E NELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Premessa

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 49 del Decreto Legislativo n. 276/2003.

Considerato che la regolamentazione regionale in materia di apprendistato professionalizzante, alla data di stipula del presente accordo, è ancora in fase di completamento, le parti si impegnano a verificare entro il 30 giugno 2007 la coerenza della presente disciplina con le normative regionali, tenuto conto anche del monitoraggio effettuato dagli organismi paritetici di cui al successivo articolo 5.

Art. 1. - Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^a alla 7^a, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale di cui al successivo articolo 2.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 2. - Durata del contratto

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire:

- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 3^a categoria;
- 52 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 4^a categoria;
- 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 5^a categoria;
- 38 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 6^a categoria;
- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 7^a categoria;

per i lavoratori destinati all'inquadramento in 3^a, 4^a e 5^a categoria, in possesso di diploma inerente alla professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi. Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 5^a categoria in possesso di laurea inerente, la durata sarà pari a 34 mesi. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 6^a e 7^a categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a così come stabilito dall'art. 4, lett. B), punto II e III (linee a catena), Disciplina generale, Sezione terza, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata sarà pari a 24 mesi.

Art. 3. - Cumulo dei periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di cui al precedente art. 2, nonché ai fini di quanto previsto al successivo articolo 8, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di la-

voro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.

Art. 4. - Formazione Formale

Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione formale:

1. tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
2. tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formative come più avanti specificata.

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

Ore di Formazione

Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120. Nell'ambito di tale monte ore saranno erogate 40 ore di formazione professionalizzante in modalità teorica.

Durante il primo anno di apprendistato saranno previste 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120.

Le ore complessive di formazione formale possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale. Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Di norma annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione paritetica territoriale un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria laddove esistente, riferito al numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. 28-2-2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutor aziendale sono previste 12 ore di formazione.

Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Piano Formativo Individuale

Il PFI, il cui schema è allegato al presente Ccnl, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di una figura in possesso di

competenze idonee a ricoprire la figura di tutor, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, l'erogazione di interventi formativi, che deriva:

- quanto alla formazione teorica dalla disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;

- dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente e sarà comunicata alla Commissione territoriale di cui al successivo articolo 5.

Art. 5. - Organismi paritetici

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale di cui all'art. 4, punto 4.1, Disciplina generale, Sezione prima, del Contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;

- elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;

- elaborare proposte formative per il tutor aziendale in coerenza con quanto stabilito dal DM 28-2-2000;

- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta;

- divulgare nei territori le esperienze più significative;

- assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali, di seguito definite, laddove non costituite.

Le Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 4, punto 4.2., Disciplina generale, Sezione prima, avranno il compito di:

a) facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione per le imprese che non abbiano capacità formative o che vogliano avvalersi, in tutto o in parte, di strutture esterne per la formazione teorica;

b) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ed allegati al presente contratto;

c) monitorare sulla base della documentazione ricevuta l'utilizzo dell'istituto sul territorio, le caratteristiche dello stesso e l'attività formativa svolta anche per i tutor;

d) trasmettere alla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale tutta la documentazione riguardante l'applicazione del contratto di apprendistato nel territorio.

Le decisioni delle Commissioni territoriali e della Commissione nazionale verranno assunte con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Art. 6. - Assunzione

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'articolo 1, Disciplina generale, Sezione terza, del Contratto collettivo nazionale, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione di cui al successivo art. 8 e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale.

Art. 7. - Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova non dovrà superare 20 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima, e 30 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto sen-

za l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Art. 8. - Inquadramento e retribuzione

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella riportata.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 9. - Gratifica natalizia

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 10. - Trattamento di malattia ed infortunio

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 18 e 19 della Disciplina speciale, Parte prima

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 in merito agli oneri economici in capo alle aziende, le parti si impegnano a verificare con l'INPS la possibilità di assicurare agli apprendisti un trattamento economico per malattia.

Art. 11 - Previdenza integrativa

Per i lavoratori di cui al presente contratto che si iscrivono a COMETA, il contributo mensile, previsto dall'accordo 4 ottobre 1999, è elevato a 1,5% della retribuzione secondo i criteri stabiliti dall'accordo 4 febbraio 1997.

Art. 12. - Attribuzione della qualifica

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità - che deve essere effettuata solamente in relazione alla specifica formazione impartita all'apprendista - si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 4, lett. B), punto IV, lett. b), Disciplina generale, Sezione terza, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Art. 13. - Decorrenza

La presente disciplina decorre dal... e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data. Il presente contratto è parte integrante del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
mesi	mesi	mesi	mesi
60	20	20	20
54	18	18	18
52	18	17	17
46	16	15	15
42	14	14	14
40	14	13	13
38	13	13	12
36	12	12	12
34	12	11	11
24	8	8	8