

Accordo sindacale ai sensi del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 recante la regolamentazione in materia di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Premesso che

- il Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167 (Testo Unico dell'apprendistato) ha dettato una nuova disciplina in materia di contratto di apprendistato, rimandando alle Parti la regolamentazione di taluni aspetti;
- le Parti ritengono che anche nel settore assicurativo l'apprendistato possa essere un utile strumento per l'accesso dei giovani nel mondo del lavoro, contribuendo allo sviluppo dell'orientamento professionale e della formazione degli stessi, tenuto conto anche delle esigenze aziendali;
- le Parti intendono disciplinare prioritariamente l'apprendistato professionalizzante quale tipico contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani;
- in relazione a quanto precede, al fine di rendere operativa la disciplina di cui al citato D. Lgs. n. 167/2011, si rende necessario adeguare le disposizioni di cui all'All. n. 18, Cap. 3, del CCNL 17.9.2007 (non modificate dal CCNL 7.3.2012) che, pertanto, con il presente accordo vengono integralmente sostituite;

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Art. 1

L'apprendistato è finalizzato al conseguimento delle qualifiche professionali ai fini contrattuali corrispondenti alle seguenti mansioni:

- Disciplina Speciale – Parte Prima, Area Professionale C - 3° livello retributivo;
- Disciplina Speciale – Parte Prima, Area professionale B, posizione organizzativa 1 - 4° livello retributivo e posizione organizzativa 2 - 5° livello retributivo, profilo d);
- Disciplina Speciale – Parte Seconda, personale addetto alla organizzazione produttiva e alla produzione, 2° livello.

Art. 2

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni. Stante quanto disposto dal D. Lgs. n. 167/2011 le Parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha la facoltà di assumere direttamente, o occupare indirettamente mediante contratto di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 1 a 1 dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio.

Giamini

Dei

AS

se

me

[Signature]

MM

[Signature]
1

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Le Parti concordano inoltre che, a seguito della procedura di cui all'art. 16 del CCNL, nonché di quella prevista dal D.M. 21 gennaio 2011 n. 33 per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo:

- a) qualora venga stipulato un accordo con il quale si convenga una riduzione di personale, potrà essere utilizzato - a fronte di eventuali esigenze assuntive - il contratto di apprendistato;
- b) in caso di mancato accordo, nei dodici mesi successivi alla fine della procedura di confronto ai sensi delle predette norme, l'eventuale utilizzo del contratto di apprendistato per l'assunzione di personale nelle unità produttive della medesima città e per le stesse mansioni interessate dalla riduzione di personale, dovrà essere espressamente concordato con le OO.SS..

Art. 3

Il contratto di apprendistato ha durata massima di:

- tre anni per i lavoratori assunti per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nella posizione organizzativa 1 - 4° livello retributivo e nella posizione organizzativa 2 - 5° livello retributivo, profilo d), dell'Area professionale B;
- due anni per i lavoratori assunti per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C- 3° livello retributivo;
- tre anni per i lavoratori assunti per il conseguimento delle mansioni comprese nel 2° livello della Disciplina Speciale – Parte Seconda; il conseguimento del 2° livello avverrà, in ogni caso, al termine del quarto anno di assunzione.

In ogni caso, la durata minima del contratto di apprendistato è di 2 anni.

Art. 4

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 45 giorni.

Il rapporto di lavoro con contratto di apprendistato può essere costituito (salvo che per il personale addetto alla organizzazione produttiva e alla produzione di cui sopra) anche a tempo parziale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia; in questo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, l'orario di lavoro non potrà essere inferiore a 25 ore settimanali; l'effettuazione di un orario di lavoro part-time non comporterà alcun riproporzionamento della durata della formazione di cui al successivo art. 7.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova

Garanti

Del

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti inseriti nelle Aree professionali B e C, nella Disciplina Speciale- Parte Prima e di almeno il 50% degli apprendisti addetti all'organizzazione produttiva, dipendenti dalla stessa impresa. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo. Qualora non sia rispettata la suddetta percentuale di stabilizzazione, sarà in ogni caso consentita l'assunzione di 1 ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di 1 apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Art. 5

Con riferimento a quanto previsto dall'art 2, comma 1, lett c) del D. Lgs. n. 167/2011, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice assunto per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C e nelle posizioni organizzativa 1 e 2 dell'Area professionale B in esame è inquadrato:

- per il primo anno del periodo di apprendistato fino a due livelli di inquadramento inferiori rispetto a quello corrispondente alla qualifica professionale, come specificata al precedente art. 1, al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato;
- per il restante periodo di apprendistato nel livello di inquadramento immediatamente inferiore rispetto a quello corrispondente alla qualifica professionale, come specificata al precedente art. 1, al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato.

Fermo restando quanto previsto al terzo alinea dell'art. 3 relativamente al periodo necessario al conseguimento delle mansioni ricomprese nel 2° livello della Disciplina Speciale – Parte Seconda, il lavoratore sarà inquadrato, per tutto il periodo di apprendistato, nel 1° livello di inquadramento.

Art. 6

In attuazione dell'art. 2, comma 1 lett. h), del D. Lgs. n. 167/2011, e fatto salvo quanto precisato al successivo comma, in caso di assenza dal servizio per malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità (astensione obbligatoria per maternità), congedo per gravi motivi familiari di cui all'art. 2 del D. M. 278/2000, aspettative/congedi previsti dalla legge per coloro che ricoprono cariche pubbliche, elettive o altre cariche/funzioni pubbliche, per un periodo continuativo di durata superiore a 30 giorni e tale da pregiudicare il percorso di qualificazione dell'apprendista, l'impresa può disporre il prolungamento del rapporto oltre la durata concordata, previa comunicazione all'interessato.

Maninelli
Devi

[Handwritten signatures and initials]

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 167/2011, in caso di assenza per malattia o infortuni accertati, per il lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato che abbia superato il periodo di prova, l'impresa conserva il posto per un periodo complessivo di assenza a tali titoli pari a sei mesi per i rapporti di apprendistato di tre anni e a quattro mesi per quelli di due anni.

Raccomandazione dell'ANIA alle imprese - l'ANIA raccomanda alle imprese di valutare con la massima attenzione la possibilità di applicare agli apprendisti affetti da patologie di particolare gravità le previsioni di cui all'art. 44 CCNL.

Art. 7

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, comma 2 del D. Lgs. n. 167/2011 le modalità per l'erogazione della "formazione professionalizzante" degli apprendisti sono così individuate:

- rispetto ad ogni apprendista, l'Impresa è tenuta ad erogare una formazione adeguata, orientata al conseguimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e quindi all'acquisizione delle competenze in funzione degli standard/profili professionali individuati negli Allegati A (personale amministrativo) e B (personale addetto alla organizzazione produttiva e alla produzione).
- la formazione può essere erogata, in tutto o in parte, direttamente dall'Impresa o presso altra Impresa del Gruppo se trattasi di un Gruppo di Imprese o presso altra struttura di riferimento, anche attraverso i finanziamenti del Fondo Banche Assicurazioni, come previsto dall'art. 2, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 167/2011. La presente Intesa ha valore di accordo nazionale quadro di riferimento per l'accesso ai suddetti finanziamenti;
- le attività formative possono essere svolte prevalentemente in aula, attraverso modalità a distanza (*e-learning, FAD*), nonché attraverso affiancamento *on the job*;
- il percorso formativo dell'apprendista sarà declinato nel piano formativo individuale, che sarà definito contestualmente alla stipula del contratto di apprendistato;
- per l'erogazione della formazione degli apprendisti è richiesta la presenza di tutor/referenti aziendali adeguatamente formati e competenti.

I contenuti di tipo professionalizzante e le competenze da acquisire attraverso l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti criteri/obiettivi:

- conoscere i prodotti ed i servizi di settore ed il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

Giameli
Dal

Hayuel *A. K. T.* *sc* *MB* *ul* *BB* *4* *cm*

- conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

La durata minima della formazione per l'acquisizione delle suindicate competenze tecnico-professionali e specialistiche è fissata in complessive:

- 180 ore, per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nella posizione organizzativa 1 - 4° livello retributivo e nella posizione 2 - 5° livello retributivo, profilo d), dell'Area professionale B;
- 120 ore, per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C - 3° livello retributivo;
- 90 ore, per il conseguimento delle mansioni comprese nel 2° livello della Disciplina Speciale - Parte Seconda.

L'eventuale acquisizione di conoscenze di tipo linguistico/matematico/statistico sarà sviluppata nell'ambito dei moduli di tipo professionalizzante predisposti dall'impresa.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D. Lgs. n. 167/2011 - in assenza di regolamentazioni regionali relative all'offerta formativa pubblica - l'Azienda provvederà altresì a svolgere le "attività formative di base e trasversali", che dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle quattro aree di contenuti di seguito indicate:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

La durata della formazione per l'acquisizione delle suindicate competenze di base e trasversali è fissata in 120 ore complessive in caso di apprendistato di durata triennale e in 80 ore complessive in caso di apprendistato di durata biennale.

Nell'ipotesi in cui la formazione di base e trasversale sia erogata dall'Azienda, la stessa verrà effettuata con le medesime modalità di cui al comma 1 del presente art.

7.

Il periodo di formazione dovrà in ogni caso terminare almeno trenta giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.

Manzoni

De

[Signature]

le

[Signature]

R. Feltri

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Al fine di consentire all'interessato conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio tra le varie attività e, tenuto conto delle previsioni del CCNL in materia di mansioni, l'impresa può disporre - previa comunicazione alle RSA e nell'ambito della medesima posizione organizzativa - il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa applicabile e la computabilità della formazione già effettuata.

Sino a quando non sarà operativo il libretto formativo di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D. Lgs. n. 276/2003, la registrazione della formazione avviene attraverso una apposita dichiarazione rilasciata dal datore di lavoro.

Art. 8

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lettera m) del D. Lgs. n. 167/2011, ciascuna delle Parti può recedere dal contratto con un preavviso di un mese decorrente dal termine del periodo di formazione. In alternativa al preavviso il recedente, conformemente a quanto previsto dall'art. 2118 c.c., potrà corrispondere all'altra Parte un'indennità sostitutiva del preavviso stesso, pari ad una mensilità, da erogarsi al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Al termine del periodo di apprendistato, ove nessuna delle parti abbia comunque esercitato la facoltà di recesso ai sensi del citato art. 2, comma 1, lettera m) del D. Lgs. n. 167/2011, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e tale periodo è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

Art. 9

Al termine del contratto di apprendistato, l'azienda rilascia al lavoratore la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia, ivi compresa - sino a quando non sarà operativo il libretto formativo di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D. Lgs. n. 276/2003 - apposita dichiarazione inerente la qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.

Per quanto non specificatamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali e dalle disposizioni del presente accordo, si applica il contratto collettivo nazionale e il contratto integrativo aziendale.

In sede aziendale possono essere individuate dalle imprese e dagli organismi sindacali aziendali le disposizioni dei contratti integrativi aziendali non applicabili al personale assunto con contratto di apprendistato, stante la natura del contratto stesso.

Yorinchi

Red

[Handwritten signature]

fe

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

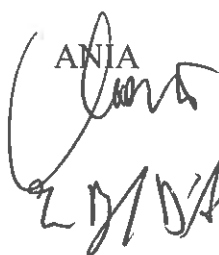
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nota a verbale 1: le Parti dichiarano la propria disponibilità ad incontrarsi al fine di modificare e/o implementare la disciplina contenuta nel presente Accordo per adeguarla agli eventuali mutamenti normativi che dovessero intervenire in materia.

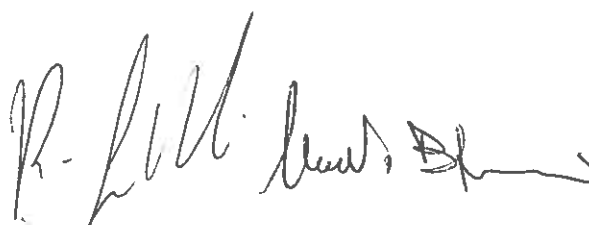
Nota a verbale 2: nell'ambito dell'informativa di cui agli articoli 7 e 10 del CCNL verranno forniti dati ~~completivi~~ inerenti i contratti di apprendistato professionalizzante.

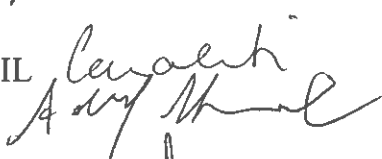
Roma, 14 giugno 2012


ANIA


Emanuele Shi

FIBA-CISL 



FISAC-CGIL 

FNA 

SNFIA 

UILCA 



7
