

ACCORDO SULLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NEL SETTORE DELLA PANIFICAZIONE

Per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari.

Addì, 4 maggio 2012

TRA

la Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini

l'Assopanificatori aderente a Fiesca-Confesercenti,

E

la FLAI-CGIL

la FAI-CISL

la UILA-UIL

si è stipulato il presente accordo.

Premessa

Le parti sociali, nella stipulazione del presente accordo, fanno espresso riferimento al Dlgs. 167/2011, riconoscono nel contratto di Apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché per il collegamento tra il sistema di istruzione obbligatorio ed universitario ed il mondo produttivo.

Ferme restando le disposizioni in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Disciplina generale

Le parti sociali, nella stipulazione del presente accordo, fanno espresso riferimento alla vigente normativa esercitando ed attuando le competenze attribuite dal D.lgs. n. 167/2011 alla contrattazione collettiva di livello nazionale.

Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005. Con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale potranno essere assunti i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessaria la stipula di un contratto redatto in forma scritta nel quale debbono essere indicati la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, l'eventuale periodo di prova, la durata del periodo di apprendistato e il piano formativo individuale.

Ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 167/2011 il piano formativo individuale dovrà essere definito, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dall'Ente bilaterale, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto. Per le fattispecie di cui alle lettere a) e c) dell'art. 1, D. Lgs. n. 167/2011 sono fatti salvi i diversi termini individuati dai soggetti competenti.

Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare, di norma, trenta (30) giorni prima della scadenza del contratto

L'assunzione con contratti di apprendistato può intervenire anche part-time, purché la percentuale prevista dalle parti non sia inferiore al 60% dell'orario normale previsto dal CCNL e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non può superare, in relazione al livello iniziale di assunzione quella prevista dal C.C.N.L. per i lavoratori non apprendisti di analogo livello. Durante tale periodo è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente contratto.

Proroga del contratto

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà all'apprendista la nuova scadenza del contratto.

Tutor/Referente per l'apprendistato

Nel contratto di apprendistato e' necessaria la presenza di un tutor/referente per l'apprendistato interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.

Il tutor/referente per l'apprendistato, il cui nominativo dovrà risultare dal piano formativo, ove diverso dal titolare dell'impresa, da un socio della stessa o da un familiare coadiuvante, dovrà necessariamente possedere competenze adeguate e, se dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Il tutor/referente interno per l'apprendistato dovrà inoltre possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, a meno che l'impresa difetti di lavoratori in presenza di tali requisiti.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un tutor/referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Il tutor/referente per l'apprendistato può affiancare un numero massimo di giovani pari a 5 e nel caso di "formazione a distanza", l'attività di accompagnamento può svolgersi con modalità virtualizzata.

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor/referente per l'apprendistato e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.

Recesso dal contratto

Il contratto di apprendistato è, di norma, un contratto a tempo indeterminato. Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Ai sensi della lettera m) dell'art. 2 D.lgs. 167/2011, ciascuna della parti potrà recedere dal contratto con preavviso di giorni 30 decorrente dal termine del periodo di formazione e con applicazione della disciplina contrattuale in materia di indennità sostitutiva del preavviso per ogni giorno di ritardo della comunicazione.

Presupposto per l'applicazione del presente Accordo

L'utilizzo della disciplina contrattuale dell'apprendistato così come regolata dal presente accordo è subordinata all'applicazione del c.c.n.l.- panificazione di cui il presente accordo costituisce parte integrante, ivi compresi gli istituti regolanti l'assistenza sanitaria integrativa e l'Ente Bilaterale Nazionale della Panificazione e Attività Affini (EBIPAN) e sue articolazioni territoriali ove costituite.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

L'apprendistato professionalizzante (*Allegato n. 1*) è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel gruppo A e nel gruppo B, dal primo al terzo livello delle rispettive classificazioni del personale nonché dal I al V livello delle imprese con indirizzo industriale con esclusione delle figure professionali A4 e B4 e VI livello.

Con il presente accordo le parti stipulanti dettano le regole e i principi standard utili all'attivazione dell'apprendistato professionalizzante sul territorio nazionale, ferma restando la possibilità di integrare il percorso formativo in relazione alle esigenze tecnico-produttive e di mercato. A tal fine, l'Ente bilaterale potrà formulare, d'intesa con le aziende, percorsi formativi indirizzati al perseguimento degli obiettivi aziendali, interaziendali e/o territoriali

Durata dell'apprendistato

Le Parti si danno atto che, alla luce dell'evoluzione produttiva del settore e delle relative tecniche di lavorazione che vedono coinvolti con mansioni fungibili e di natura artigianale i componenti dell'intero organico aziendale, sussistono i presupposti per esercitare la possibilità ex art. 4 comma 2, Dlgs 167/2011 in ordine alla omologazione della durata dell'apprendistato in coerenza con le figure professionali dell'artigianato per tutte le qualifiche sotto disciplinate. Tuttavia, nelle more della ridefinizione contrattuale delle mansioni proprie del comparto della panificazione, le Parti – ai sensi della normativa citata - hanno individuato nel presente Accordo – già sulla scorta delle declaratorie contrattuali in essere - le figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per tali figure professionali hanno previsto una durata del contratto superiore ai 36 mesi.

Il rapporto di apprendistato ha, pertanto, le seguenti durate massime in relazione alle qualifiche da conseguire:

A1^{super}, A1.....60 mesi;

A2, 50 mesi

A3 e B3^{super}.....48 mesi

B1, B2, B3.....36 mesi

Livelli I, II, IIIA, IIIB,.....36 mesi;

livello IV.....30 mesi

livello V.....24 mesi

Per i panifici ad indirizzo produttivo industriale le Parti concordano che la contrattazione di secondo livello potrà fissare diversa e maggiore durata dell'apprendistato per le figure professionali riconosciute come aventi contenuti competenziali analoghi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane.

Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato effettuati presso altre aziende saranno computati presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca al medesimo profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a. di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
- b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
- c. di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
- d. di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- e. di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c. adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;
- d. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti sono pari alle percentuali di seguito specificate in corrispondenza agli archi temporali di applicazione delle stesse. Ai fini della determinazione della retribuzione, la percentuale si applica sui seguenti elementi retributivi propri del lavoratore non apprendista avente inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è finalizzato il contratto: paga base, ex indennità di contingenza, E.D.R., eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di II livello:

- 70%.....primi dodici mesi;
- 80%.....dal tredicesimo al ventiquattresimo mese;
- 90%..... dal venticinquesimo al quarantottesimo mese
- 95%.....dal quarantanovesimo fino alla cessazione del contratto.

Il compenso dell'apprendista non può essere computato secondo tariffe di cottimo.

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Per formazione formale si intende l'esito di un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati on the job ed in affiancamento, anche avvalendosi di strutture formative esterne o dell'Ente bilaterale. Detto percorso è finalizzato all'acquisizione delle corrispettive competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo.

È allegata al presente accordo, in calce al piano formativo individuale, scheda per la verifica ed autocertificazione della capacità formativa aziendale. (Allegato n. 2)

Piano formativo

Il piano formativo individuale deve essere definito per iscritto e consegnato in copia all'apprendista entro 30 gg dalla stipulazione del contratto.

È allegato al presente accordo un modulo di piano formativo individuale (Allegato n. 2) che potrà essere eventualmente integrato con l'assistenza dell'Ente bilaterale. Sono altresì allegati i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante definiti ai sensi dell'art. 6, co.2, del d. Lgs. 14 settembre 2011 n. 167, recanti il programma formativo standard per le figure professionali tipizzate dal c.c.n.l. (Allegato n. 6)

Le aziende trasmetteranno copia dei piani formativi all'EBIPAN e sue articolazioni territoriali di competenza, entro 60 gg. dall'assunzione dell'apprendista.

Laddove la singola azienda intenda definire ed avviare percorsi formativi per profili non espressamente previsti dalla presente intesa, sottoporrà il profilo professionale definito e il relativo percorso formativo all'autorizzazione all'EBIPAN o sue articolazioni territoriali. Quest'ultimo, a sua volta, anche in relazione agli esiti del monitoraggio sopra regolato e delle richieste di autorizzazione pervenute dalle singole aziende, definirà eventuali ulteriori profili formativi per la formalizzazione degli stessi nell'ambito della contrattazione collettiva.

Formazione: contenuti

Per formazione formale si intende l'esito di un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati on the job ed in affiancamento, o esterna presso struttura accreditate, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 art. 4 Dlgs. n 167/2011.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro;
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale ed igiene;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Formazione professionalizzante: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o, quale opzione delle parti, esterna all'azienda, definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento previsto dalle declaratorie contrattuali del CCNL cui il presente Accordo accede, entro i limiti di durata massima di seguito specificati.

QUALIFICA	ORE DI FORMAZIONE ANNUA
------------------	--------------------------------

A1, B1,	100 ore;
---------------	----------

A2, B2, B3 super	80 ore;
------------------------	---------

A3, B3,	60 ore;
---------------	---------

I e II livello.....	120 ore;
---------------------	----------

livelli IIIA e IIIB.....	80 ore;
--------------------------	---------

livelli IV e V.....	60 ore;
---------------------	---------

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e/o specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Negli schemi, allegati al presente Accordo e costituenti parti integranti dello stesso, sono specificati i profili formativi e le ore di formazione da erogarsi in relazione alle singole qualifiche. (Allegati n. 4 e 5)

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Registrazione della formazione e attribuzione della qualifica

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. I del D.lgs 276/03. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Alla scadenza del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà per iscritto all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.

Analoga comunicazione il datore di lavoro effettuerà al Centro per l'impiego competente entro 5 gg dalla attribuzione della qualifica.

Dichiarazioni a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero modifiche legislative, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Il Presente Accordo è da considerarsi in vigore dal 26 aprile 2012.

Lcs