

ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI APPRENDISTATO IN APPLICAZIONE DEL D.LGS. 167/2011

PREMESSA

Con il presente accordo Interconfederale, le parti stipulanti, hanno dato operatività, per le aziende aderenti a CIFA, alla nuova disciplina dell'apprendistato introdotta dal D.Lgs. n. 167/2011

Quanto disciplinato dall'accordo, si applica ai contratti di apprendistato stipulati a far data dal 26 aprile 2012.

Art. 1

Tipologie contratto di apprendistato

Ferme restando le disposizioni vigenti 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 e per il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca;

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga eventualmente rimodulata dal legislatore, anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c),

le Parti concordano la presente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante o contratto di mestiere, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

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

Per il contratto di apprendistato, per la qualifica e per il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia, dai CCNL.

Art. 2

Durata rapporto contrattuale

Il rapporto di apprendistato, comunque sia articolato, sarà un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE o contratto di mestiere

Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 167/2011 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante 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 D.lgs n. 226/2005. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Art. 4

Proporzione numerica

Le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Le parti convengono che tale proporzione potrà variare secondo quanto previsto da futuri interventi normativi nel settore.

Art. 5

Disciplina del rapporto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale che dovrà necessariamente essere verificato dall'Ente Bilaterale Regionale.

Contestualmente all'assunzione, dovrà essere consegnato al lavoratore apprendista un libretto formativo, nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il **70%** dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei **ventiquattro** mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La limitazione di cui al presente paragrafo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 6

Procedure di assunzione di lavoratori apprendisti

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda a mezzo raccomandata A/R, secondo lo schema fornito dall'ente bilaterale o dalle associazioni firmatarie del presente accordo, corredata dal piano formativo predisposto, alla specifica Commissione Paritetica dell'Ente Bilaterale EBISPRI, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal presente accordo in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto delle altre condizioni previste dal presente accordo.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Art. 7

Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.



Può essere convenuto un periodo di prova previsto dai CCNL di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 8

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommino con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

Art. 9

Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né, in genere, a quelle a incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 10

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali, previste dai CCNL, e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 11

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dai CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 12

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Qualora l'apprendista venga assunto per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni previste nel penultimo livello di inquadramento, il trattamento economico applicato nei suoi confronti sarà quello previsto per l'ultimo livello del CCNL applicato, per la prima metà della durata del rapporto di lavoro di apprendistato.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 13

Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b. per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dai CCNL, si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti vigenti le precedenti regole.

L'apprendista avrà diritto ad un'integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda di cui avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

- c. Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsti dai C.C.N.L., l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 14
Infortunio

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni dal verificarsi dell'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:

- 50% per i primi 3 giorni;
- 60% dal 4° al 20° giorno;
- 70% dal 21° giorno in poi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 15
Durata contratto di apprendistato:

~~Settori commercio – terziario – servizi – turismo – pubblici esercizi~~

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello di inquadramento

- 2° livello 36 mesi
- 3° livello 36 mesi
- 4° livello 36 mesi
- 5° livello 36 mesi
- 6° livello 24 mesi

Settore artigiano

Livello di inquadramento

- 2° livello 60 mesi
- 3° livello 54 mesi
- 4° livello 48 mesi
- 5° livello 36 mesi
- 6° livello 24 mesi

Art. 16
Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997 i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui, per qualunque motivo, sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 17
Formazione
Durata

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda fino ad un massimo di 80 ore annue per i livelli 2° 3° e 4°, mentre per i livelli 5° e 6° l'impegno formativo non dovrà essere inferiore a 60 ore annue.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione ovvero gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico

Contenuti

Per la formazione degli apprendisti, le aziende potranno fare riferimento ai profili formativi elaborati dagli Enti Bilaterali competenti, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'ISFOL.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 1, lettera d, del D.lgs. 167/2011 è prevista la presenza di un tutore o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria, in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista all'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro

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

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche 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;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Le Parti stabiliscono che, per le annualità successive al primo anno di apprendistato, le ore dedicate alla formazione trasversale e di base non potranno essere inferiori a 16 ore annue.

Le tematiche sulle quali dovrà vertere la collaborazione tra Ente Bilaterale e datore di lavoro saranno quelle riguardanti i profili relativi ad "accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo" e "sicurezza sul lavoro".

Art. 18

Finanziamento della formazione dell'apprendistato



La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo interprofessionale FONARCOM.

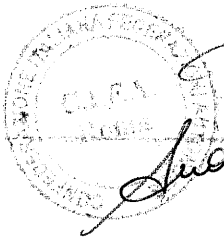
Art. 19

Rinvio alla legge

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

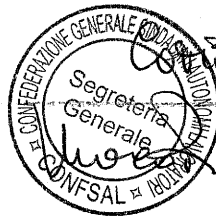
Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposita coda contrattuale.

ROMA, 24/4/12



CISA

Stefano Capi



CONFSAL

Segreteria Generale
Walter...



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra : _____

1. AZIENDA

Regione sociale _____

Sede(indirizzo) _____

CAP(Comune) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

Telefono _____ Fax _____

e-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative _____

Periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

AP
W. D. P.

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata _____

Categoria/Livello di inquadramento iniziale

Categoria/Livello di inquadramento finale

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/Livello di inquadramento

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi


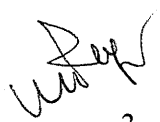
Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue .

Indicare le competenze tecnico professionale e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) _____

- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (...altro)

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/ Specifiche- Insegnamento (con riferimento al piano Formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIOD O	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE <hr/> FIRMA APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE <hr/> FIRMA APPRENDISTA

AP

W...

	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____

APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
DAL _____ AL _____

IMPRESA

REGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

Woope

AP