

VERBALE DI ACCORDO
IN MATERIA DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Addì 19 luglio 2012,

TRA

FISE-Anip, rappresentata dal vice-Presidente FISE–Anip delegato alle relazioni industriali Massimo Diamante, dal responsabile delle relazioni industriali FISE-Anip Donatello Miccoli,

LEGACOOPSERVIZI rappresentata da Fabrizio Bolzoni e Gianfranco Piseri,

FEDERLAVORO – CONFCOOPERATIVE rappresentata da Giuseppe Gallinari,

AGCI SERVIZI rappresentata da Nicola Ascalone,

UNIONSERVIZI-CONFAPI, rappresentata dal Presidente Vincenzo Elifani e da Gian Luca Cocola,

e

FILCAMS CGIL, rappresentata da Elisa Camellini,

FISASCAT/CISL – rappresentata da Giovanni Pirulli,

UILTRASPORTI – UIL, rappresentata da Marco Verzari

è stato sottoscritto il presente accordo in materia di apprendistato professionalizzante, in relazione a quanto previsto dal d. lgs. n. 167/2011.

Il presente accordo, allegato al c.c.n.l. 31 maggio 2011, vale per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante a far data dal 20 luglio 2012.

Sfera di applicazione

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani per il conseguimento di una qualificazione attraverso un'adeguata formazione volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal II° al VII°.

Assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento iniziale, intermedio (ove previsto) e finale della durata, del piano formativo individuale e della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro.

Il numero degli apprendisti in forza che il datore di lavoro ha facoltà di assumere, non può essere superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio con riferimento al singolo appalto o servizio.

Limiti di età

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di recedere in qualsiasi momento dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie, purché maturati.

Durata

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

La durata massima del contratto di apprendistato è riportata nella seguente tabella:

II	livello	24 mesi
III	livello	30 mesi
IV	livello	30 mesi
V	livello	36 mesi
VI	livello	36 mesi
VII	livello	36 mesi

Nel caso di individuazione di profili professionali analoghi a quelli previsti nel presente c.c.n.l., nell'area contrattuale dell'artigianato di attività di servizi e pulizie, le parti si incontreranno al fine di armonizzare eventuali durate superiori nel presente accordo.

Ai sensi dell'articolo 2, primo comma, lettera h), del d. lgs. n. 167/2011, in caso di assenza superiore ai 30 giorni il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza; in tale ipotesi, l'impresa comunicherà al lavoratore la nuova data di scadenza del contratto.

Per i lavoratori con destinazione finale a partire dal V al VII livello, in possesso di diploma riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi; se in possesso di laurea riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 12 mesi.

Le imprese valuteranno con particolare riguardo l'attribuzione di funzioni di responsabilità, di coordinamento e direzione agli apprendisti con mansioni relative ai livelli VI° e VII° per i primi 6 mesi di svolgimento del rapporto.

Le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per cessazione di appalto, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

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

Parere di conformità

Il datore di lavoro, richiederà, secondo le modalità da concordarsi ai sensi del terzo comma del presente paragrafo, all'Organismo Nazionale il parere di conformità sul piano formativo individuale relativo al contratto di apprendistato.

Nella contrattazione territoriale si potrà concordare di concerto con le competenti amministrazioni territoriali, di affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere, secondo quanto previsto in materia dall'Organismo Nazionale.

In sede di ONBSI, l'Organismo nazionale bilaterale di settore, saranno individuate, entro il 31 ottobre 2012, specifiche modalità per l'attuazione del presente paragrafo; nelle more di tale attuazione saranno valide le prassi in atto, tra cui il silenzio - assenso.

Tali specifiche modalità dovranno prevedere il rilascio del parere di conformità sulla base di quanto previsto dal presente accordo, fermo restando il principio per cui, decorsi 15 giorni dalla richiesta di parere, esso sarà comunque acquisito.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

Il periodo di apprendistato sarà riportato sul libretto formativo ai fini della dimostrazione della attività svolta.

In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista sarà rilasciata dall'azienda un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Ai sensi dell'articolo 4, terzo comma, del d. lgs. n. 167/2011, la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda per un numero di ore non inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011), è integrata dalla offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi del comma 3 dell'articolo 4 del d. lgs. n. 167/2011.

Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

La formazione si svolgerà, di norma, durante l'orario di lavoro e, qualora non sia possibile, sarà retribuita con retribuzione normale ordinaria ai sensi del presente articolo.

I profili formativi sono definiti nell'allegato al presente c.c.n.l. "Profili formativi per il contratto di apprendistato professionalizzante", che forma parte integrante del presente contratto. Le parti si riservano ove del caso, in fasi successive, di modificare ed ampliare suddetti profili.

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza on the job e in affiancamento.

La formazione formale potrà essere interna o esterna all'azienda. La stessa dovrà essere conforme alle normative di legge ed alle regolamentazioni previste a livello territoriale.

Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione alle dimensioni aziendali ed agli obiettivi formativi. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali – in caso di azienda plurilocalizzata – potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate di norma nella stessa provincia, con rimborso dei costi eventualmente sostenuti per i necessari spostamenti.

Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo.

Ai sensi dell'articolo 2, primo comma, lettera d) del d. lgs. n. 167/2011 è necessaria la presenza di un tutore o referente aziendale, con livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Per i requisiti del tutor si fa riferimento alle disposizioni vigenti; il tutor deve in ogni caso essere in possesso di adeguata professionalità ed essere indicato all'interno del piano formativo individuale.

Trattamento economico

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà.

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello, saranno inquadrati al primo livello per tutto il periodo.

La retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR ex Accordo Interconfederale 31 luglio 1992.

Trattamento normativo

Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

E' ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti, con orario di lavoro in misura non inferiore al 50% del tempo pieno; le ore di formazione saranno in ogni caso equiparate a quanto previsto per i lavoratori a tempo pieno.

Il periodo di apprendistato è computato ai fini dell'anzianità di servizio ai sensi dell'art. 22 del presente ccnl.

Malattia

Si applica quanto previsto dalla legge n. 296/2006, articolo 1, comma 773.

Il presente accordo decorre dal 20 luglio 2012. Per i contratti di apprendistato professionalizzante sottoscritti fino alla data del 24 aprile 2012 si applicano le norme previste all'art. 12 del CCNL 31 Maggio 2011; per i contratti di apprendistato professionalizzante sottoscritti fino alla data del 19 luglio 2012 si applicano gli Accordi Interconfederali vigenti.

l.c.s.

FILCAMS / CGIL

FISE-Anip

FISASCAT / CISL

LEGACOOPSERVIZI

UILTRASPORTI – UIL

FEDERLAVORO – CONFCOOPERATIVE

AGCI SERVIZI

UNIONSERVIZI-CONFAPI