

**Art. 13**  
**APPRENDISTATO**

**Premessa**

1. Le Parti convengono che il contratto di apprendistato, in quanto contratto di lavoro a contenuto formativo, rappresenta un valido strumento finalizzato a costruire professionalità anche di livello elevato da inserire nelle Aziende. In attesa della piena operatività delle norme di legge in materia e tenuto conto del ruolo affidato alle Parti sociali dall'art. 13 (comma 13 bis) della legge 14 maggio 2005, n. 80 (c.d. "competitività") si stabilisce l'introduzione in via sperimentale della seguente disciplina dell'apprendistato professionalizzante richiamando, a tale fine, le linee guida delle Parti sociali in materia.

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

Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni compiuti. L'apprendistato professionalizzante, può, inoltre 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 marzo 2003, n. 53.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione. L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

**Periodo di prova**

2. L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di 30 giorni; detto periodo sarà ridotto della metà qualora si tratti di apprendista che nel corso di precedente rapporto abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Tale periodo verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

**Durata**

3. In funzione del tipo di qualificazione da conseguire la durata dell'apprendistato professionalizzante viene definita come segue:

**3.1. Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria A1** (di norma, rivolto a lavoratori con laurea di 1° livello):

- Impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello.

Durata: 26 mesi

Il suddetto periodo viene ridotto di 2 mesi (con durata di 24 mesi) per i lavoratori con laurea di 2° livello/specialistica coerente con la qualifica da conseguire.

**3.2. Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria B1** (di norma, rivolto a lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale):

- Impiegato di concetto

- Addetto tecnico/commerciale (anche contact center)/amministrativo/informatico
- Addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti
- Addetto conduzione impianti
- Addetto tecnico fonti rinnovabili
- Addetto dispacciamento

Durata: 38 mesi

Il suddetto periodo viene ridotto di 4 mesi (con durata di 34 mesi) per i lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale coerente con la qualifica da conseguire.

**3.3 Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria CS** (di norma, rivolto a lavoratori con scuola dell'obbligo più un corso generico di formazione professionale o attestato di qualifica):

- Operatore qualificato perforazione
- Elettricista qualificato
- Elettricista qualificato CAT
- Manutentore qualificato stazioni, linee
- Manutentore qualificato produzione
- Addetto segreteria con mansioni d'ordine

Durata: 42 mesi

Il suddetto periodo viene ridotto di 4 mesi (con durata di 38 mesi) per i lavoratori con attestato di qualifica coerente con la professionalità da conseguire.

4. I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività.

#### **Inquadramento e trattamento retributivo**

5. L' inquadramento di ingresso dell'apprendista è :

- in categoria BSS per il conseguimento della qualificazione in A1
- in categoria B2 per il conseguimento della qualificazione in B1
- in categoria C1 per il conseguimento della qualificazione in CS

Durante la durata contrattuale dell'apprendistato è prevista – previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale - una dinamica inquadramentale/retributiva, nel corso della quale nei confronti degli apprendisti è garantito lo stesso trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva per un lavoratore di pari inquadramento, assunto a tempo indeterminato. La dinamica inquadramentale/retributiva è articolata nel seguente modo :

- *per il conseguimento delle qualificazioni in CS:* due periodi
  - primo periodo (23 mesi): inquadramento di ingresso
  - secondo periodo (dal 24° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del primo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di primo periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista;

- *per il conseguimento delle qualificazioni in B1*: tre periodi
  - primo periodo (12 mesi): inquadramento di ingresso
  - secondo periodo (dal 13° mese al 24° mese): inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione
  - terzo periodo (dal 25° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del secondo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di secondo periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista;
  
- *per il conseguimento delle qualificazioni in A1*: 2 periodi
  - primo periodo (18 mesi): inquadramento di ingresso
  - secondo periodo (dal 19° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del primo periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di primo periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista.

La dinamica inquadramentale/retributiva, con indicazione della durata dei relativi periodi di apprendistato, è riportata nella tabella seguente.

## 5.1 Qualificazione da conseguire in A1

### 5.1.1

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 18 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 19° mese fino al termine del periodo di apprendistato (26°mese)
<b>Durata</b> 26 mesi	<b>BSS</b>	livello retributivo corrispondente alla categoria A1

5.1.2 Per i lavoratori con laurea di 2° livello/specialistica coerente con la qualifica da conseguire

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 18 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 19° mese fino al termine del periodo di apprendistato (24°mese)
<b>Durata</b> 24 mesi	<b>BSS</b>	livello retributivo corrispondente alla categoria A1

## 5.2. Qualificazione da conseguire in B1

### 5.2.1.

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 12 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 13° mese fino al 24° mese	<b>III periodo</b> previa verifica, dal 25° fino al termine del periodo di apprendistato (38°mese)
<b>Durata</b> 38 mesi	<b>B2</b>	<b>B2S</b>	livello retributivo corrispondente alla categoria B1

5.2.2. Per i lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale coerente con la qualifica da conseguire

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 12 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 13° mese fino al 24° mese	<b>III periodo</b> previa verifica, dal 25° fino al termine del periodo di apprendistato (34°mese)
<b>Durata</b> 34 mesi	<b>B2</b>	<b>B2S</b>	Livello retributivo corrispondente alla categoria B1

## 5.3 Qualificazione da conseguire in CS

### 5.3.1

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 23 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 24° mese fino al termine del periodo di apprendistato (42° mese)
<b>Durata</b> 42 mesi	<b>C1</b>	livello retributivo corrispondente alla categoria CS

5.3.2. Per i lavoratori con attestato di qualifica coerente con la professionalità da conseguire

<b>Iter complessivo apprendistato</b>	<b>I periodo</b> dall'immissione fino a 23 mesi	<b>II periodo</b> previa verifica, dal 24° mese fino al termine del periodo di apprendistato (38°mese)
<b>Durata</b> 38 mesi	<b>C1</b>	livello retributivo corrispondente alla categoria CS

## Disciplina del rapporto

6. Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 29 ("Ferie") del presente CCNL.
7. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.
8. E' demandata alle Parti, a livello aziendale, l'applicazione del premio di risultato e la normativa in atto in materia di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ed altri eventuali istituti sociali.
9. In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 135 giorni di calendario in caso di durata dell'apprendistato fino a 26 mesi, 190 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 38 mesi e 210 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 42 mesi. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento economico e normativo di malattia si farà riferimento a quanto previsto dall'art. 32 ("Malattie, infortuni e cure termali") del presente Contratto.
10. Qualora, al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.
11. Per quanto non specificatamente previsto dalle disposizioni di legge in materia, dalle Parti sociali a livello confederale e dal presente articolo, si applicano le disposizioni del presente Contratto in quanto compatibili con tale tipologia contrattuale.

## Formazione

12. Nei confronti di ciascun apprendista dovrà essere erogata una formazione congrua, interna o esterna all'azienda, di 120 ore annue retribuite, intese come annue medie, finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale prevista, ridotte ad 80 ore annue ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.
13. La formazione è articolata in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti tecnico-professionali. In tale ambito è individuata quale formazione con contenuti trasversali di base quella destinata all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. Tale formazione sarà pari ad un terzo del monte ore annuo previsto. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.  
  
Un'ulteriore quota del monte ore di formazione specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità "e-learning".
14. Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna - all'interno dell'Azienda interessata, presso altra Azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento - mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere oggetto di formazione esterna.
15. Qualora l'Azienda disponga di capacità formativa interna - da attestare con dichiarazione formale del datore di lavoro o suo delegato - anche le tematiche non strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale potranno essere affrontate all'interno delle imprese. Le

Parti si danno atto che la capacità formativa interna è espressa dalla presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché dalla presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze adeguate ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. In caso di Aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

Le Parti riconoscono particolare rilevanza al ruolo del tutor che ha il compito di seguire l'apprendista per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale, al fine di agevolare l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro. Il tutor è individuato dall'Azienda in un lavoratore qualificato che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista e che abbia un'adeguata esperienza lavorativa.

16. Al fine di dare immediato impulso alla diffusione nel settore della nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante a sostegno dello sviluppo occupazionale, le Parti definiscono - in via sperimentale e nel rispetto delle vigenti disposizioni - i progetti formativi, riferiti alle qualifiche indicate nel comma 3 del presente articolo. Detti progetti, che sono riportati nel documento allegato al presente articolo, saranno sottoposti alle Regioni per gli adempimenti previsti ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276 del 2003 anche in relazione alla esigenza di pervenire alla definizione di profili formativi settoriali a carattere nazionale, fatte salve le integrazioni e specificazioni in sede regionale.
17. L'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) di cui al comma 5 dell'art. 11 ("Formazione") del presente Contratto, con riferimento ad altre qualifiche settoriali (non incluse nel comma 3 del presente articolo), definirà, entro 30 giorni dalla richiesta delle Parti stipulanti, i progetti formativi - sulla cui base vengono definiti i piani formativi individuali (il cui schema è allegato al presente CCNL) - anche in relazione alla determinazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, nonché le indicazioni per la formazione del tutor aziendale. Il predetto Organismo sottoporrà alle Regioni detti progetti formativi secondo le modalità di cui al precedente comma, affinché le stesse provvedano ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276 del 2003.
18. Analogamente si procederà per la definizione dei progetti formativi relativi ad ulteriori e diverse qualifiche aziendali, demandata alla sede aziendale, che provvede a trasmetterli all'Organismo Bilaterale per la Formazione per gli adempimenti di competenza.
19. La formazione interna all'Azienda dovrà essere attestata da una dichiarazione formale del datore di lavoro o di un suo delegato riferita alle caratteristiche della formazione svolta, sulla base del percorso previsto dal piano formativo e alle competenze del tutor aziendale, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 3, del D. Lgs. n. 276 del 2003.
20. Al termine del contratto di apprendistato l'Azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia.
21. Annualmente le competenti Direzioni aziendali informeranno le RSU, o in mancanza le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL territorialmente competenti, sul numero delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.
22. Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di

lavoro, alla scadenza o nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per gli apprendisti mantenuti in servizio potranno stabilirsi in sede aziendale eventuali percorsi iniziali di carriera.

## DICHIARAZIONI A VERBALE

1) *Normative regionali* - Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali attinenti l'operatività di detta tipologia contrattuale per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

2) *Graduale acquisizione di professionalità* - Le Parti si danno atto che dopo un primo periodo lavorativo/formativo di nove mesi trascorso dall'attivazione del contratto di apprendistato, l'apprendista acquisisce un grado di professionalità idoneo allo svolgimento di attività operativa anche in autonomia. In particolare, dopo tale periodo potrà essere attribuita la qualifica PES (persona esperta); peraltro, la possibilità di intervenire come monoperatore anche al di fuori dell'orario di lavoro presuppone un ulteriore periodo lavorativo/formativo anche esso di 9 mesi, sulla scorta dell'esperienza che l'apprendista avrà acquisito per essere stato inserito come PES nei turni di reperibilità.

3) *Eventuali esperienze formative/tirocini formativi e di orientamento* - Le Parti convengono che in presenza di eventuali pregresse esperienze formative in Azienda inerenti al profilo professionale da conseguire, già maturate dall'apprendista al di fuori del rapporto di lavoro anteriormente al contratto di apprendistato (es. tirocini formativi e di orientamento, stage, ecc.), potrà essere valutata da parte aziendale la possibilità di disporre, in relazione alla comprovata acquisizione di competenze del singolo, una riduzione della durata dell'apprendistato per tener conto del percorso formativo debitamente certificato complessivamente svolto anche agli effetti della graduale acquisizione di professionalità.