

Accordo Interconfederale in materia di Apprendistato Professionalizzante

Di cui all',art 49 com. 5ter del D.lgs. 276/2003
per le PMI

Tra

FEDARCOM, CIFA
e
CONFSAL, FESICA-CONFSAL, CONFSAL-FISALS

Premessa

Le parti intendono tale accordo quale "linee guida" in materia di apprendistato professionalizzante a specifica e dettaglio di quanto previsto nei CCNL già stipulati e per quelli di futura attivazione.

Il rapporto di apprendistato è un rapporto speciale di lavoro nel quale, il datore di lavoro si obbliga ad impartire l'insegnamento necessario affinché l'apprendista possa conseguire la capacità di diventare un lavoratore qualificato; nello stesso tempo il datore di lavoro ha diritto di utilizzare l'opera del dipendente all'interno della propria impresa.

Il rapporto di apprendistato è denominato "tirocinio" dal codice civile.

Pertanto in questa tipologia di rapporto, l'insegnamento non è fine a se stesso poiché viene sempre svolto in funzione dell'attività produttiva consentendo al datore di lavoro di trarre dall'apprendista delle prestazioni lavorative in modo sempre crescente; il lavoratore ha diritto a percepire oltre alla retribuzione a fronte della propria prestazione lavorativa, a ricevere un idoneo insegnamento professionale.

Tipologie di Apprendistato

Il D. Lgs. 276/2003 individua tre diversi percorsi di formazione

- Apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma e/o per i percorsi di alta formazione
- Apprendistato Professionalizzante



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the confederations and their representatives.

Il percorso formativo dell'apprendista, il quale ha durata per tutto il rapporto dell'apprendistato stesso, può essere svolto tramite le :

- Formazione Esterna : presso gli Operatori istituzionalmente preposti in materia di apprendistato.*
- Formazione Interna : presso l'azienda semprechè possedga i requisiti di "Capacità Formativa".*

Nel presente accordo le Parti tratteranno l' "Apprendistato Professionalizzante", riconducibile alla formazione "esclusivamente aziendale".

1. Capacità Formativa dell'azienda.

Per "Capacità Formativa" dell'azienda si intende la capacità della stessa di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta fondamentale la presenza di un tutor, interno od esterno, che sia di costante riferimento per l'apprendista, con formazione, esperienze e conoscenze adeguate. Queste ultime, in mancanza di un'idonea conoscenza di base possono essere acquisite anche nell'ambito di un percorso formativo promosso dall'ente bilaterale direttamente o tramite gli Enti di formazione accreditati presso la Regione di riferimento e convenzionati con l'ente bilaterale stesso. Il tutor assicura il necessario collegamento tra l'apprendimento e la formazione dell'apprendista. Nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese di tipo artigianale la funzione del tutor può essere ricoperta anche dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

2. Nozione di "Formazione esclusivamente aziendale"

Con l'introduzione della formazione interna prevista dall'art. 23, comma 2 D.L. n. 112/2008 (comma 5 ter dell'art. 49 del D. Lgs. N. 276/2003) viene stabilito che nel caso di formazione interamente aziendale, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante (trasmissione di conoscenze e competenze tecniche, legate alla qualifica professionale, che mettono in grado l'apprendista di acquisire le basi tecniche e scientifiche della professionalità), anziché essere affidata alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano, è rimessa esclusivamente ai Contratti Collettivi di Lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale ovvero agli Enti Bilaterali.

La formazione esclusivamente aziendale viene di fatto assolta interamente dall'azienda la quale può effettuare l'iter formativo all'interno e/o all'esterno della stessa ai sensi della normativa vigente ed a ciò abilitata dal CCNL di riferimento.

In relazione a quanto segnalato ed alla comprovata capacità formativa dell'azienda e per meglio favorire la crescita professionale dei lavoratori e la valorizzazione delle risorse umane aziendali, le Parti concordano sull'opportunità di favorire modalità di formazione interne all'azienda, qualificate e adeguate alle reali esigenze produttive.



MAN

In base alle indicazioni contenute nel CCNL, verrà elaborato dall'azienda un percorso formativo dell'apprendista, da depositare presso l'ente bilaterale di riferimento (EBINASPRI con riferimento alle proprie articolazioni territoriali codificate in acronimo EBISPRI) al quale si richiede il parere di conformità. Ciò "per espressa previsione del D. Lgs. 276/2003 i datori di lavoro che assumono apprendisti devono richiedere un espresso parere di conformità agli enti bilaterali territoriali. La commissione istituita presso gli enti, costituita da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, verifica la validità della richiesta e l'osservanza dei requisiti previsti dalla normativa ; rispetto della soglia di apprendisti mantenuti in servizio, la verifica del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati, coerenza tra piano formativo aziendale e piano formativo ISFOL).

Tale parere dovrà essere espresso dall'Ente Bilaterale in forma scritta e tracciabile entro 20 giorni dal deposito, trascorsi i quali i soli piani formativi e qualificazioni professionali contemplati nei rispettivi CCNL di categoria saranno considerati comunque conformi mentre per le sole qualificazioni professionali non contemplate nei rispettivi CCNL si renderà necessaria una previa intesa esplicita delle Parti contrattuali di riferimento.

3. Durata dei percorsi formativi.

Le parti affidano all'ente bilaterale di riferimento il compito di verificare la conformità al CCNL del contratto di apprendistato con annesso percorso formativo.

La durata, i contenuti del percorso formativo e le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze, sia di base che tecnico-professionale, per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie presenti nei CCNL.

I CCNL, nel recepire il presente accordo, definiranno la suddivisione tra formazione trasversale di base e formazione professionalizzante. Potranno inoltre individuare qualificazioni professionali non contemplate negli attuali CCNL.

4. Modalità di erogazione della formazione.

Le Parti concordano nel considerare l'informazione, per particolari e specifici ambiti ed aree di contenuti, quale attività formativa a tutti gli effetti. Ciò detto in riferimento alla prima annualità del contratto di apprendistato, le Parti stabiliscono che almeno il 30% del monte ore annuo complessivo di formazione previsto dal CCNL di riferimento per ogni profilo formativo sia dedicato alla formazione trasversale e di base, in linea alla normativa vigente in materia.

In particolare le Parti demandano all'ente bilaterale l'erogazione di specifici moduli informativo/formativi relativi alla conoscenza delle normative che regolano il rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la sicurezza e che, sempre in riferimento alla prima annualità, almeno 2/3 del suddetto monte ore di formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'ente bilaterale preposto, che potrà anche avvalersi delle strutture formative espressione delle Parti costituenti o da esse indicate, e con la modalità di formazione esterna contrattualmente definita.



Le Parti concordano che per le annualità successive alla prima il CCNL di riferimento definirà sia la percentuale del monte ore annuo da dedicare alla formazione trasversale e di base, sia la percentuale di detto monte ore da somministrarsi a cura dell'ente bilaterale, al fine di verificare le competenze acquisite e valorizzarle.

L'azienda che pratica "formazione interna" deve dichiarare nel piano formativo di essere in possesso di competenze in grado di erogare un'adeguata formazione, sia trasversale e di base, che professionalizzante (trasmissione di conoscenze e competenze tecniche, legate alla qualifica professionale, che mettono in grado l'apprendista di acquisire le basi tecniche e scientifiche della professionalità), tramite risorse umane idonee a trasferire tutte le competenze e conoscenze previste dal piano formativo stesso.

La informazione/formazione, interna e/o esterna, a carattere trasversale e di base può essere erogata utilizzando, a titolo esemplificativo e non esaustivo, modalità quali: lezioni in aula, seminari, esercitazioni singole o di gruppo, testimonianze, visite aziendali, erogazione di dispense, proiezione di filmati audio/video, formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning, nonché ogni strumento idoneo a raggiungere il fine. Nelle ipotesi di formazione a distanza e di strumenti e-learning l'attività di accompagnamento potrà essere svolta anche in modalità virtuale e attraverso qualsiasi strumento proprio delle NTIC (New Technology Information Communication).

La informazione/formazione, interna e/o esterna, a carattere professionalizzante che avviene in ambito lavorativo riconosce il valore formativo dell'attività lavorativa svolta con l'apporto del tutor aziendale.

L'attività informativo/formativa, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle specifiche finalità didattiche e tali da conseguire in modo efficace lo scopo dell'intervento formativo medesimo.

5. Modalità di riconoscimento della qualifica professionale.

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, il datore di lavoro attesta l'avvenuta formazione e comunica all'interessato e all'ente bilaterale l'acquisizione della qualifica professionale ai fini contrattuali secondo la normativa vigente.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro cinque giorni al competente Centro per l'impiego di cui D. Lgs. n. 469/97 ed all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica professionale.

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



6. *Libretto formativo.*

La formazione erogata verrà registrata sul " Libretto formativo del cittadino" in base a quanto previsto dalla normativa vigente.

Nelle more della piena regolamentazione della materia trova immediata applicazione quanto disposto dal decreto interministeriale del 10 ottobre 2005.

In mancanza di tale libretto la formazione potrà essere registrata, anche su appositi supporti informatici coerentemente al decreto di cui sopra.

7. *Disposizioni transitorie e finali.*

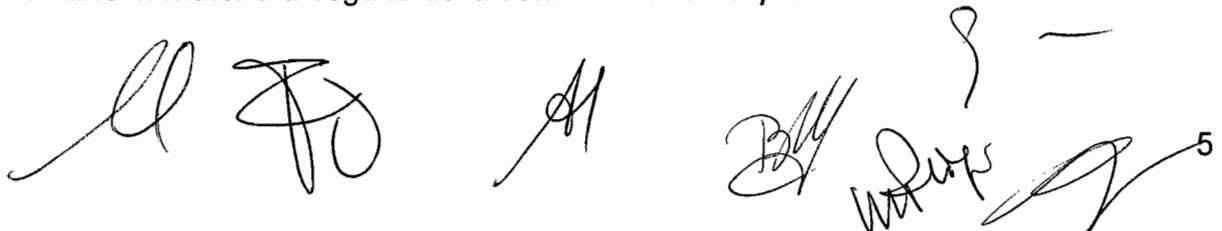
Le aziende che applicano i CCNL sottoscritti dalle rispettive organizzazioni di categoria aderenti alle confederazioni firmatarie della presente intesa e che hanno già in essere contratti di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49, commi 5 e 5 bis, D. lgs n. 276/2003, in accordo con l'apprendista e con l'assistenza delle organizzazioni territoriali datoriali e sindacali di riferimento nell'ambito di una intesa sottoscritta dalle Parti sociali firmatarie del CCNL, potranno modificare il piano formativo individuale adeguandolo alle disposizioni previste dal presente Accordo.

In attesa del recepimento nei CCNL il presente Accordo è applicato per i nuovi contratti a condizione che il piano formativo individuale non sia in contrasto con i contenuti e con le declaratorie e le mansioni previste dai singoli CCNL.

Le Parti individuano nell'EBINASPRI il soggetto deputato allo svolgimento dei compiti previsti dal presente Accordo e delegano lo stesso ad individuare le procedure esecutive e di funzionamento nel più breve tempo possibile.

Le Parti si impegnano altresì a sostenere il coinvolgimento del Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua Fon.AR.Com per la promozione di azioni di sistema utili a sviluppare la integrazione degli interventi formativi per l'apprendistato. Detto coinvolgimento potrà sostanzarsi non solo nell'eventuale sostegno a Piani Formativi a favore di Aziende e apprendisti, laddove particolari circostanze lo rendano possibile, ma a vantaggio di azioni a più ampio respiro rivolte sia a circostanziate analisi di fabbisogni o a bilanci delle competenze che al sistema delle verifiche e certificazioni delle competenze acquisite. A completamento di quanto detto, le parti concordano sulla necessità di identificare un processo di coordinamento e di collegamento tra Ente Bilaterale e Fondo al fine di ottimizzare le risorse a vantaggio di una maggiore fattibilità e sostenibilità delle attività comuni.

A tal proposito le Parti, condividendo l'opportunità di un intervento legislativo finalizzato alla estensione a favore dell'apprendista delle opportunità offerte dal sistema formativo continuo rappresentato dai fondi interprofessionali, e in particolare dal Fon.AR.Com, si attiveranno per la sottoscrizione di un Avviso comune in materia a seguito della sottoscrizione del presente Accordo.



Le Parti firmatarie, considerate le novità e le specificità di quanto concordato con la presente intesa, si impegnano, al termine della fase di sperimentazione triennale, a monitorare lo stato di attuazione dell'Accordo nei CCNL di categoria, valutando eventuali interventi correttivi rispetto a discrasia o incompatibilità ancora esistenti. Le Parti ritengono, altresì, ad avviare a livello territoriale ipotesi sperimentali di attivazione dell'art. 50 del D. Lgs. N. 276/2003. Il presente Accordo sarà recepito e implementato nei singoli CCNL di categoria.

Roma, 16 febbraio 2010

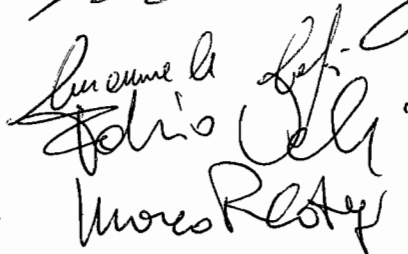
CIFA

Andrea Cafà
Roberto Nicoletti



FEDARCOM

Emanuele Cafà
Fabio Viridi



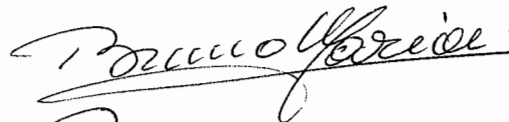
CONFISAL

Marco Paolo Nigi



FESICA-CONFISAL

Bruno Mariani



CONFISAL-FISALS

Claudio Trovato

