

**CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA
DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E NELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI**

Roma, 20 gennaio 2008

Premessa

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 49 del Decreto Legislativo n. 276/2003.

Art. 1. - Norme generali

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

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^a alla 7^a, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale di cui al successivo articolo 2.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 2. - Durata del contratto

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire:

- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 3^a categoria;
- 52 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 4^a categoria;
- 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 5^a categoria;
- 38 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 6^a categoria;
- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 7^a categoria;

per i lavoratori destinati all'inquadramento in 3^a, 4^a e 5^a categoria, in possesso di diploma inerente alla professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi. Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 5^a categoria in possesso di laurea inerente, la durata sarà pari a 34 mesi. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 6^a e 7^a categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a così come stabilito dall'art. 1, lett. C) punto II e III (linee a catena) del Titolo II, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata sarà pari a 24 mesi.

Art. 3. - Cumulo dei periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di cui al precedente art. 2, nonché ai fini di quanto previsto al successivo articolo 8, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.

Art. 4. - Formazione

Formazione formale

Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione formale:

1. tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
2. tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formative come più avanti specificata.

La formazione formale potrà essere erogata utilizzando modalità quali: aula, e-learning, on the job, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

Ore di Formazione

Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120. Nell'ambito di tale monte ore saranno erogate 40 ore di formazione professionalizzante in modalità teorica.

Durante il primo anno di apprendistato saranno previste 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120.

Le ore complessive di formazione formale possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Di norma annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione paritetica territoriale un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria laddove esistente, riferito al numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. 28-2-2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutor aziendale sono previste 12 ore di formazione.

Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività

formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Piano Formativo Individuale

Il PFI, il cui schema è allegato al presente Ccnl, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutor, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, l'erogazione di interventi formativi, che deriva:

- quanto alla formazione teorica dalla disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente e sarà comunicata alla Commissione territoriale di cui al successivo articolo 5.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti condividono che la formazione erogata attraverso la piattaforma e-learning www.apprendonline.it, promossa da Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom e Uilm e finanziata dal Ministero del lavoro, è utile alla formazione sulle tematiche trasversali individuate nel presente articolo.

Art. 5. - Organismi paritetici

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale di cui all'art. 4, punto 4.1, Sezione prima, del Contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;
- elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;
- elaborare proposte formative per il tutor aziendale in coerenza con quanto stabilito dal DM 28-2-2000;
- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta;
- divulgare nei territori le esperienze più significative;
- assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali, di seguito definite, laddove non costituite.

Le Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 4, punto 4.2., Sezione prima, avranno il compito di:

- a) facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione per le imprese che non abbiano capacità formativa o che vogliano avvalersi, in tutto o in parte, di strutture esterne per la formazione teorica;
- b) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ed allegati al presente contratto;
- c) monitorare sulla base della documentazione ricevuta l'utilizzo dell'istituto sul territorio, le caratteristiche dello stesso e l'attività formativa svolta anche per i tutor;

d) trasmettere alla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale tutta la documentazione riguardante l'applicazione del contratto di apprendistato nel territorio.

Le decisioni delle Commissioni territoriali e della Commissione nazionale verranno assunte con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Art. 6. - *Assunzione*

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'articolo 1, Sezione quarta, Titolo I, del Contratto collettivo nazionale, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione di cui al successivo art. 8 e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale.

Art. 7. - *Periodo di prova*

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova non dovrà superare 20 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui al 3° comma, lettera a) dell'Allegato 1, e 30 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui al 3° comma, lettera c) dell'Allegato 1. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Art. 8. - *Inquadramento e retribuzione*

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
60	20	20	20
54	18	18	18
52	18	17	17
46	16	15	15
42	14	14	14
38	13	13	12
36	12	12	12
34	12	11	11
24	8	8	8

Art. 9. - *Tredicesima mensilità*

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 10. - *Trattamento di malattia ed infortunio*

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 1 e 2, Sezione quarta, Titolo VI.

Art. 11 - *Previdenza integrativa*

Per i lavoratori di cui al presente contratto che si iscrivono a COMETA, il contributo mensile, previsto dall'accordo 4 ottobre 1999, è elevato a 1,5% della retribuzione secondo i criteri stabiliti dall'accordo 4 febbraio 1997.

Art. 12. - *Attribuzione della qualifica*

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità - che deve essere effettuata solamente in relazione alla specifica formazione impartita all'apprendista - si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 1, lett. C), punto IV, Sezione quarta, Titolo II, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Art. 13. - *Decorrenza*

Il presente contratto è parte integrante del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

ALLEGATO 1

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

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

1. Azienda

Ragione 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) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica da conseguire _____

Durata _____

Livello di inquadramento iniziale _____

Livello di inquadramento finale _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali

competenze relazionali: _____ ore

valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
analizzare e risolvere situazioni problematiche;
definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

organizzazione ed economia: _____ ore

conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);
saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;

disciplina del rapporto di lavoro: _____ ore

conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;

sicurezza sul lavoro: _____ ore

conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
conoscere i principali fattori di rischio;
conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Area tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

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

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile bar-rare più opzioni)

INTERNA

ESTERNA

Aula
On the job
Affiancamento
E-learning
Seminari
Esercitazioni di gruppo
Testimonianze
Action learning
Visite aziendali

**ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA
IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Art. 49 D. Lgs. n. 276/03

(ex accordo?)

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 _____

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI
APPRENDISTATO _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR _____

RUOLO DEL TUTOR IN IMPRESA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

AREE TEMATICHE/CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____ TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____
 FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____

DICHIARAZIONE CAPACITÀ FORMATIVA DELL'IMPRESA

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 49 L. 30/03, D. Lgs. n° 276/03

(ex Accordo 19 gennaio 2006)

Con riferimento all'assunzione di _____
in qualità di apprendista, presso l'impresa _____
il sottoscritto _____
in qualità di _____

dichiara sotto la propria responsabilità che:

- l'impresa ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;
- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- in azienda o in aziende collegate (*barrare la/le casella/e di interesse*)
 - sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze;
 - il trasferimento di competenze sarà curato da docenza esterna;
- _____ (*inserire nominativo tutor*) in qualità di tutor aziendale.

data, _____

Timbro e firma Impresa _____

COMMISSIONE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E
L'APPRENDISTATO

**SCHEMI ESEMPLIFICATIVI DEI PROFILI FORMATIVI DEFINITI
DA FEDERMECCANICA, ASSISTAL E FIM, FIOM, UILM
A ROMA IL 28 MARZO 2006**

NOTA PER LA GESTIONE DEGLI SCHEMI ESEMPLIFICATIVI DEI PROFILI FORMATIVI
DEL SETTORE METALMECCANICO E DELL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

I profili formativi, elaborati dalla Commissione Nazionale, descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano Formativo Individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato.

Sul piano contrattuale è prevista la possibilità che tali profili siano integrati dalle Commissioni Territoriali per la Formazione Professionale e l'Apprendistato che possono «*predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale*».

Le figure professionali, estremamente numerose e variegate nel settore metalmeccanico ed impiantistico, sono state raggruppate per **macrofamiglie** in funzione di **aree di attività e competenze comuni**.

In questo senso, i profili formativi devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il **criterio dell'analogia** nel caso di figure professionali non specificamente individuate ovvero nel caso in cui necessitassero di integrazione di conoscenze e competenze, atteso il fatto che essi potranno essere implementati nel tempo (una prima verifica è già contrattualmente prevista a Luglio 2007 anche a seguito degli incontri che la Commissione Nazionale avrà con l'ISFOL).

Ciò che caratterizza ciascun raggruppamento e lo distingue dagli altri sono quindi le competenze più strettamente collegate al «**mestiere/professioni**» che assumono il carattere professionalizzante della formazione in apprendistato.

Ne consegue che:

- l'accorpamento in macro famiglie di figure professionali, per area di attività e conoscenze e capacità tecnico professionali omogenee, non vuole essere esaustivo rispetto alla casistica di figure professionali di settore/comparti, quanto fornire un impianto «flessibile» che indichi le linee

guida per la progettazione di percorsi «formativi formali», garantendo la considerazione delle competenze tecniche fondamentali per lavorare in una determinata area produttiva;

tali linee guida saranno di riferimento per l'elaborazione del Piano Formativo Individuale che, in virtù della qualifica da conseguire, delle specificità aziendali e delle caratteristiche dell'apprendista, potrà comprendere tutte o parte, delle conoscenze/competenze del profilo, ovvero potrà essere elaborato attingendo a più profili formativi in caso di figure professionali che dovessero risultare trasversali a più profili.

- i profili di competenza descritti si devono intendere come «**le competenze obiettivo**» della formazione professionalizzante ovvero le **conoscenze e le capacità che l'apprendista deve conseguire al termine del percorso formativo**, lungo la durata del contratto, in modo da potere assolvere a **quanto richiesto dalla categoria prevista dall'inquadramento finale**;
- i profili descritti prevedono una serie di competenze che riguardano una famiglia di figure professionali che ha diversi livelli finali di inquadramento; in presenza di queste (e altre) variabili (figure, livelli, comparto, ecc.) non è possibile indicare il peso da dare ad ogni competenza essendo queste riferite ad un universo indistinto;
le variabili in gioco dovranno essere prese in considerazione nella fase di progettazione dei Piani Formativi Individuali e dei relativi percorsi formativi, avendo chiare le competenze richieste, il livello di possesso ed il livello di autonomia con cui queste dovranno essere esercitate, ecc..

Rispetto all'elaborazione dei profili di competenza relativi alle macrofamiglie di figure professionali previste dalla 3^a, 4^a, 5^a, e 6^a categoria del CCNL, si è proceduto secondo i seguenti punti:

- per la declinazione delle competenze è stato preso come riferimento il modello ISFOL elaborato nell'ambito della Commissione Nazionale ex DM 179/99;
- per alcune famiglie si è provveduto ad integrare conoscenze e capacità rispetto a quelle già declinate in passato;
- per altre famiglie sono state elaborate nuove descrizioni sia per l'area di attività che per le conoscenze e capacità professionali;
- per tutte le famiglie di figure professionali sono presenti le seguenti conoscenze e capacità professionali:
 - conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
 - possedere una visione «sistemica» che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
 - conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
 - conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contestoqueste competenze assumono, quindi, carattere di «trasversalità», non solo rispetto ai ruoli professionali compresi in ciascun raggruppamento, ma anche rispetto ai raggruppamenti di figure professionali individuati;

- per i livelli di 5^a e 6^a categoria si propongono conoscenze e capacità professionali legate alla copertura di un ruolo che prevede un livello superiore di autonomia, responsabilità, orientamento al risultato e al miglioramento continuo, oltre a specifiche competenze di tipo tecnico professionale;

in questo senso – e sempre nell'ottica dell'apprendistato come percorso di sviluppo finalizzato a conseguire una qualifica/categoria ben precisa – fra le **competenze obiettivo** sono state indicate **capacità/abilità che si riferiscono ai ruoli** organizzativi (coordinamento tecnico funzionale e interfunzionale, team-working, ecc.).

Per quanto concerne il conseguimento della 7^a categoria, considerato che:

- rispetto al CCNL e come ripreso dal Contratto Nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, i lavoratori che appartengono alla 7^a categoria, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria della 6^a categoria:
 - o svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- rispetto al CCNL non è indicato un elenco di figure professionali, ma sono proposti esempi di figure;
- rispetto al Contratto dell'Apprendistato Professionalizzante dell'Industria Metalmeccanica e della Installazione d'Impianti, possono essere assunti lavoratori con inquadramento finale in 6^a e 7^a categoria solo se in possesso di laurea inerente;

si ritiene che, per questa categoria, non sia conveniente ricondurre le figure ad una (o più) macrofamiglie, ovvero riferire a queste:

- alcune caratteristiche comuni relative all'area di attività;
- una serie di conoscenze e capacità comuni alle figure professionali «potenziali», tali da rappresentare un effettivo upgrade rispetto a quanto già previsto per figure delle categorie precedenti.

Secondo questa logica si intende valorizzare il «**ruolo organizzativo**» che sottintendono le figure della 7^a categoria, quale l'insieme delle attese di risultati, responsabilità e comportamenti organizzativi richiesti.

Per quanto concerne più strettamente le competenze tecnico-professionali:

- qualora le figure professionali declinate svolgano attività di «alta specializzazione» riferite ad aree di attività comunque già individuate per le figure di 3^a, 4^a, 5^a, e 6^a categoria, per i profili di 7^a categoria sono state riprese tutte c/o in parte le competenze tecnico-professionali delle figure di categoria inferiore, opportunamente integrate, se del caso.

In relazione a questa premessa, di seguito si declinano i profili di competenze relativi alle figure professionali – obiettivo.

Di seguito sono riportati i titoli degli «SCHEMI ESEMPLIFICATIVI DI PROFILI FORMATIVI» concordati il 28 marzo 2006. La documentazione completa, inviata con la circolare prot. n. 56 del 29 marzo 2006, è rinvenibile nella sezione APPRENDISTATO del sito www.federmeccanica.it.

ADDETTO/TECNICO IMPIANTI E PROCESSI METALLURGICI E MECCANICI

- Addetto conduzione manutenzione impianti tecnologici
- Bruciatorista
- Frigorista
- Addetto/Conduttore impianti sistemi automatizzati
- Colatore
- Fonditore
- Laminatore
- Verniciatore
- Stampatore
- Formatore a mano
- Animista a mano
- Carpentiere in ferro
- Tagliatore con fiamma
- Saldatore
- Fabbriatore Materiali Compositi

ADDETTO/TECNICO MACCHINE UTENSILI

- Addetto macchine attrezzate
- Fresatore
- Tornitore
- Addetto macchine a controllo numerico

MONTATORE/INSTALLATORE/ATTREZZISTA/MANUTENTORE MECCANICO

- Riparatore
- Tubista
- Tubista impianti termosantari e di condizionamento
- Ramista
- Primarista
- Montatore macchinario
- Manutentore meccanico
- Montatore-Installatore grandi impianti
- Costruttore su banco (calibrista)
- Costruttore su macchine

- Installatore impianti
- Attrezzista
- Attrezzatore di macchine
- Aggiustatore stampista
- Montatore Aeronautica Strutturale
- Montatore Aeronautica meccanico/impiantista – Addetto prove funzionali
- Addetto campo volo/Motorista

**MONTATORE / INSTALLATORE / MANUTENTORE ELETTRICO -
ELETTROMECCANICO - ELETTRONICO**

- Guardafili
- Giuntista
- Installatore impianti elettrici
- Manutentore elettrico
- Montatore – Manutentore elettrico-elettronico
- Addetto montaggio parti elettroniche,
- Addetto montaggio parti elettromagnetiche
- Addetto cabine produzione e trasformazione elettrica
- Cablatore
- Installatore impianti di sicurezza
- Installatore impianti telefonia interna e/o trasmissione dati
- Installatore impianti hardware
- Tecnico hardware
- Riparatori di elettrodomestici - radio e TV
- Riparatori di impianti di ricezione
- Attrezzista linee telefoniche
- Antennista radar
- Montatore Aeronautica elettrico - elettronico – avionico
- Addetto prove funzionali

ADDETTO ALLA MANUTENZIONE MEZZI DI TRASPORTO

- Elettrauto
- Autoriparatore
- Carrozziere
- Gommista

ADDETTO/TECNICO GESTIONE DELLA PRODUZIONE

- Programmatore di produzione/Logistico UdB
- Analista/Methodista di lavorazioni meccaniche (macchine a CN)
- Analista tempi
- Analista di processi e cicli
- Analista di metodi
- Assistente di cantiere
- Coordinatore tecnico di cantiere

ADDETTO/TECNICO DI PROGETTAZIONE

- Addetto lucidi e trascrizione disegni al CAD
- Disegnatore progettista e lucidista particolarista
- Modellista in legno (prototipizzazione per la carrozzeria)
- Modellista
- Tecnico di progettazione
- Tecnico di ricerca ed innovazione tecnologiche
- Progettista/Disegnatore impianti tecnologici

ADDETTO / TECNICO AL CONTROLLO ED AL COLLAUDO DI QUALITÀ

- Collaudatore
- Addetto prove di laboratorio
- Addetto sala prove
- Operatore di laboratorio
- Addetto controllo qualità
- Tracciatore - Collaudatore
- Tecnico di laboratorio
- Tecnico di sala prove
- Tecnico impianti tecnologici

ADDETTO AI SERVIZI LOGISTICI

- Imballatore
- Conduttore mezzi di trasporto
- Gruista
- Imbragatore magazziniere

ADDETTO/TECNICO DI AMMINISTRAZIONE AZIENDALE

- Contabile

ADDETTO AI SERVIZI GENERALI AZIENDALI

- Segretario-Segretario assistente
- Addetto compiti vari di ufficio
- Centralinista telefonico

ADDETTO/TECNICO SISTEMI INFORMATICI E TELEMATICI

- Operatore
- Programmatore
- Analista
- Programmatore - Analista
- Tecnico programmatore di assistenza e installazione

ADDETTO/TECNICO ALLE ATTIVITÀ GESTIONALI DEI SISTEMI TLC

- Progettista esecutivo/Realizzatore di sistemi complessi
- Specialista di pianificazione di sistemi e servizi
- Esperto del supporto specialistico

ADDETTO/TECNICO INSTALLATORE E MANUTENTORE TLC

- Addetto ad interventi tecnici
- Tecnico di supervisione e controllo
- Specialista di interventi tecnici
- Tecnico specialista di supervisione e controllo

ADDETTO/TECNICO DEI SERVIZI DI RETE

- Sistemista
- Progettista
- Integratore di sistemi TLC
- Collaudatore
- Configuratore di reti
- Specialista nella ricerca dei guasti della rete

TECNICO ACQUISTI

- Approvvigionatore

ADDETTO ALLE LINEE

- Addetto alle linee a catena (durata 24 mesi)

PROFILI FORMATIVI 7ª CATEGORIA

- Tecnico area finanziaria
- Tecnico area gestione del personale
- Tecnico area marketing
- Tecnico area amministrazione del personale
- Tecnico area pianificazione e controllo
- Tecnico area progettazione
- Tecnico area approvvigionamenti
- Tecnico area amministrazione
- Tecnico area elaborazione dati
- Tecnico area ricerca & sviluppo
- Tecnico area produzione
- Tecnico area manutenzione
- Tecnico area commerciale