

REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa

Le parti si danno atto che nel comparto artigiano il contratto di apprendistato rappresenta tradizionalmente lo strumento privilegiato per la trasmissione delle competenze e per garantire una buona e stabile occupazione.

Le parti si danno atto che il contratto di apprendistato rappresenta un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che è interesse delle parti la trasformazione dei rapporti di lavoro.

Premesso che nell'ambito della riforma dei contratti a contenuto formativo il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo le seguenti tre diverse tipologie dello stesso, differenziate in relazione agli obiettivi formativi perseguiti:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto - dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

considerato che, allo stato, non è ancora pienamente operativa la disciplina legislativa dell'apprendistato per il diritto-dovere, strettamente connessa alla riforma dei cicli scolastici, le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

Art. 1 Norme generali

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

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione si applicano le vigenti leggi in materia e le norme del presente CCNL.

Art. 2 Età di assunzione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

L'assunzione potrà essere effettuata fino al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Ai sensi dell'art. 49, c.2, del D.Lgs. 276/2003 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Art. 3 Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo individuale (PFI). Il contratto di apprendistato può essere instaurato per il conseguimento delle qualifiche operaie, intermedie ed impiegatizie presenti nelle Categorie (o Livelli) dalla 1ª alla 6ª e per le relative mansioni.

12

Art. 4 *Periodo di prova*

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 2 mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

Art. 5 *Apprendistato presso altri datori di lavoro*

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e la attività per le quali sono stati effettuati.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

Art. 6 *Durata dell'apprendistato professionalizzante*

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

- 1° Gruppo (Cat. 1^a, 2^a, 2^a bis, 3^a)

durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° Gruppo (Cat. 4^a, 5^a)

Durata: 5 anni;

Settore Odontotecnico

- 1° Gruppo (Cat. 1S, 1^a, 2^a, 3^a)

durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° Gruppo (Cat. 4^a, 5^a)

durata: 5 anni;

Settore Orafo, Argentiero ed Affini

- 1° Gruppo (Cat. 1^a, 2^a, 3^a)

durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° Gruppo (Cat. 4^a, 5^a)

durata: 5 anni;

Eventuali contratti di apprendistato relativi alla 6ª Categoria, in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, continueranno a svolgere i propri effetti fino alla loro naturale scadenza.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo la durata del rapporto, nella parte finale del periodo, è così ridotta:

- di 6 mesi se l'apprendista è in possesso di un titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere;
- di 12 mesi se l'apprendista è in possesso di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere.

A tal fine, all'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.

La medesima riduzione del periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuta ai lavoratori che abbiano svolto presso la stessa impresa un periodo di stage o tirocinio di formazione e orientamento al lavoro di almeno 6 mesi.

Art. 6 bis *Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato*

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

Art. 7 *Retribuzione*

Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla Retribuzione tabellare della corrispondente categoria (o livello) che verrà raggiunta al termine del periodo di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nella categoria di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

Progressione della retribuzione:

Gruppi	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
	sem	sem	sem	sem	sem	sem	sem	sem	sem	sem	sem
1°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	95%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%	

Art. 8 Piano formativo individuale (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

Ferma restando la competenza regionale in materia le parti allegano al presente CCNL uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Art. 9 Formazione dell'apprendista

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico professionali.

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

- 1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro, (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed in ogni caso entro il primo anno del contratto stesso)
- 2) tematiche collegate alla realtà aziendale /professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui indicativamente 1/3 dedicato alle tematiche di base di tipo trasversale e 2/3 dedicati per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e/o interne all'azienda.

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

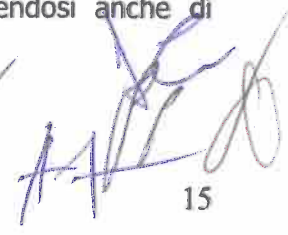
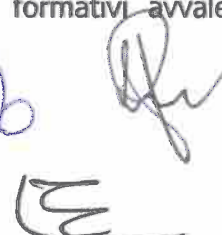
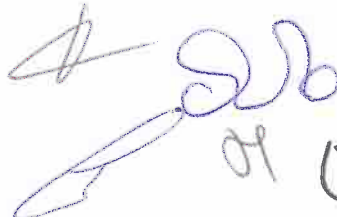
Art. 10 Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa è la capacità dell'azienda di erogare, direttamente o avvalendosi anche di docenza esterna, interventi formativi idonei a produrre gli attesi incrementi di conoscenze professionali. In sintesi le parti convengono che detta capacità derivi da:

- disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;
- presenza di tutor o di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

Art. 11 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 previste dal DM 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

Art. 12 Profili Formativi Apprendistato

Le parti concordano che i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante sono allegati alla presente intesa.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2011 per verificare l'eventuale aggiornamento e/o integrazione degli allegati profili formativi.

Art. 13 Ferie

All'apprendista viene riconosciuto un periodo di ferie pari a quello previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.

Art. 14 Gratifica Natalizia - Tredicesima

In occasione della ricorrenza natalizia, l'impresa deve corrispondere all'apprendista considerato in servizio una gratifica pari a 173 ore.

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

Art. 15 Trattamento economico per malattia ed infortunio

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, per gli apprendisti trova applicazione quanto previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.

Art. 16 Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo.

Art. 17 Decorrenza

La presente disciplina decorre dalla data di sottoscrizione del presente accordo e si applica ai rapporti di lavoro instaurati successivamente a questa data.

Norma transitoria

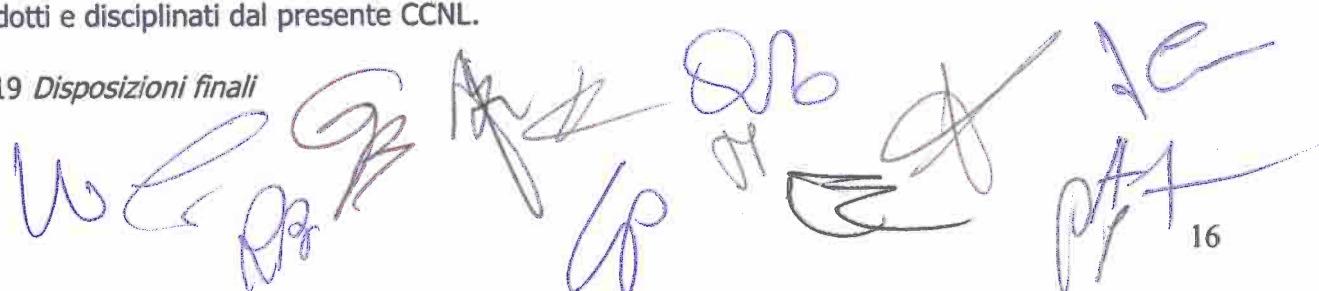
Agli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente accordo continuerà ad applicarsi la disciplina prevista dal CCNL 27 novembre 1997 per il Settore Metalmeccanica e della Installazione di Impianti; dal CCNL 4 dicembre 1998 per il settore Odontotecnico e dal CCNL 7 ottobre 1998 per il settore Orafo, Argentiero ed Affini.

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età, fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 48 del D. Lgs. 276/03.

Art. 18 Recesso ex art. 2118 c.c.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'articolo 2118 del codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità, ove previste, ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche ai fini di quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL.

Art. 19 Disposizioni finali



I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Sono fatte salve specifiche diverse previsioni legislative o contrattuali.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui al presente CCNL.

A fronte di eventuali modifiche legislative in materia di apprendistato, le parti firmatarie si incontreranno prontamente.

Dichiarazione delle parti

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, si concorda di demandare alle rispettive Organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Luca

At