

VERBALE DI ACCORDO

il 23 maggio 2006, in Roma

tra

ANDIL ed ASSOBECON, assistite da CONFINDUSTRIA

e

FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL

è stato raggiunto il seguente accordo sull'apprendistato professionalizzante

Art 9 bis - Apprendistato professionalizzante

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la disciplina che segue dà concreta attuazione all' apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003.

Per la disciplina dell'apprendistato si richiama alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n.276/2003, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi del vigente CCNL, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento e in ogni caso di durata non eccedente i 2 mesi.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare operai, intermedi, impiegati e quadri ed è ammesso per il conseguimento di qualifiche inquadrare nei livelli E) - D) - C) - CS) - B) e livelli superiori e tutte le relative mansioni.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

Categoria	Durata complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
AS - ASQ	60	30	15	15
A	54	24	15	15
B	50	22	14	14
CS	46	22	12	12
C	40	16	12	12
D	36	12	12	12
E	24	12	12	-

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- 1) nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenze e EDR) del livello iniziale di inquadramento (per la Categoria E la retribuzione si riferirà alla Categoria F);
- 2) nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e EDR) prevista per tale livello inferiore;
- 3) nel terzo ed ultimo periodo: fermo l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta l'apprendista è mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità previste dalla legge.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento Inail spettante nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto di lavoro nei limiti previsti dall'art.33 del vigente CCNL e corrisposto il 50 per cento della retribuzione spettante per un massimo di 6 mesi per ogni anno solare e nei limiti di durata dell'apprendistato.

Le ferie matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Il Premio di risultato verrà corrisposto nella misura del 50% nel primo anno di apprendistato e nella misura del 100% a partire dal secondo anno di apprendistato.

Fermo restando quanto indicato per gli istituti sopra richiamati, il periodo di apprendistato, per il lavoratore confermato a tempo indeterminato, verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai



fini previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione delle prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale il cui schema si allega al presente articolo unitamente allo schema della scheda di rilevazione dell'attività formativa

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del vigente c.c.n.l. in quanto applicabili.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei dodici mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto per giusta causa, 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, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Formazione

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

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

Per quanto riguarda le figure professionali da formare tramite l'apprendistato professionalizzante, vengono individuate le seguenti macro professionalità:

- 1) **PERSONALE IMPIEGATO NELLA CONDUZIONE DI IMPIANTI E MACCHINARI DI PRODUZIONE**
- 2) **ADDETTI ALLA PRODUZIONE IN LINEA E/O MONTAGGIO DI PREFABBRICATI**
- 3) **ADDETTI ALLA MOVIMENTAZIONE DEI MATERIALI**
- 4) **MANUTENTORI**
- 5) **PERSONALE ADDETTO ALLE FUNZIONI COMPLEMENTARI ED ACCESSORIE (ES: CONTROLLO QUALITA' - SICUREZZA, ECC.)**
- 6) **PERSONALE IMPIEGATIZIO**

Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinato un monte ore di 120 ore medie annue retribuite salvo il caso in cui le normative regionali prevedano la riduzione di detto monte ore per casi specifici. Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, sulla base di quanto previsto nel Piano formativo individuale.

Le modalità e l'articolazione della formazione (interna e/o esterna) potranno essere definite a livello aziendale, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento



di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative all'antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento delle qualificazioni, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione on the job può essere sia interna che esterna, anche con modalità e-learning,

Le altre materie potranno essere oggetto, in tutto o in parte, di formazione interna o esterna all'azienda, anche facendo ricorso all'e-learning, qualora l'azienda disponga delle dovute capacità formative e/o con soggetti abilitati e qualitativamente riconosciuti.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda 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 e mansioni

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione di cui sopra saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dall'Istituto formativo e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato l'azienda rilascerà all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Profili formativi

Le parti si impegnano a definire, entro il 30 settembre p.v., i profili per rendere operativa e applicabile la presente intesa entro e non oltre il 1° ottobre 2006

La presente disciplina è parte integrante del vigente CCNL 26.10.2004.

L'Osservatorio Bilaterale Nazionale, di cui al vigente CCNL, svolgerà, con riferimento al contratto di apprendistato, i seguenti compiti:



1) aggiungere nuovi schemi di profili formativi a quelli che verranno definiti entro il 30 settembre p.v.;

2) monitorare le esperienze svolte dalle aziende; a tal fine, secondo modalità da definire dallo stesso Osservatorio, le Aziende comunicheranno, entro il 31 dicembre di ogni anno, il numero dei contratti di apprendistato stipulati e i relativi livelli da raggiungere;

3) divulgare nelle Aziende cui si applica il vigente CCNL le esperienze più significative.

Le parti stipulanti si impegnano a trasmettere il presente accordo ai rispettivi organismi di rappresentanza a livello regionale per i necessari raccordi con l'attività che da questi deve essere svolta ai sensi del comma: dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 in materia di apprendistato professionalizzante.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Letto, confermato, sottoscritto

ANDIL

ASSOBETON

FENEAL

FILCA

FILLEA

The image shows five handwritten signatures in black ink, each corresponding to one of the organizations listed on the left. The signatures are written in a cursive style. The first signature (top right) is for ANDIL. The second signature (middle left) is for ASSOBETON. The third signature (middle left) is for FENEAL. The fourth signature (middle right) is for FILCA. The fifth signature (bottom right) is for FILLEA.

Roma, 23 maggio 2006