

Accordo interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167

Roma, 3 maggio 2012

Tra

CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI

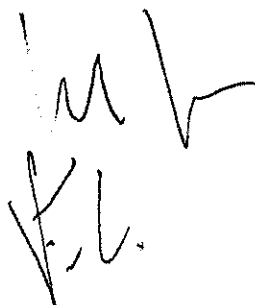
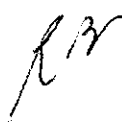
e

CGIL, CISL, UIL

premesso che:

- il Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167 "Testo unico dell'apprendistato" attuativo della delega contenuta nell'art. 46 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, ha riformato integralmente la normativa in materia di apprendistato;
- ai sensi dell'art. 7, c. 7, del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione in via transitoria e non oltre il 25 aprile 2012 le regolazioni vigenti;
- con il presente accordo interconfederale, che ha efficacia transitoria e comunque sussidiaria e cedevole della contrattazione collettiva nazionale, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi normativi ritenuti essenziali per consentire una fase di prima applicazione dei contratti di apprendistato previsti dal Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, in attesa della relativa regolamentazione da parte della contrattazione collettiva di categoria;

si conviene quanto segue.



Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Decorrenza e durata

Le disposizioni del presente accordo si applicano ai rapporti di lavoro in apprendistato instaurati a partire dal 26 aprile 2012 e scadono il 31 dicembre 2012. I contratti di apprendistato stipulati anteriormente a tale data continueranno ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedente.

Campo di applicazione

Le disposizioni del presente accordo si applicano ai rapporti di lavoro degli apprendisti dipendenti dalle imprese rientranti nella sfera di applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa.

Ai fini della interpretazione delle norme del presente accordo per "contratti collettivi" si intendono quelli definiti ai sensi del comma che precede.

Esso si applica, altresì, ai rapporti di lavoro degli apprendisti dipendenti:

- a) dalle imprese artigiane dei settori attualmente privi di specifica copertura contrattuale. A tal fine la disciplina contrattuale dell'apprendistato applicabile sarà quella del CCNL Area Meccanica artigianato (Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti);
- b) dalle Associazioni artigiane di qualsiasi livello e degli enti dalle stesse promossi e/o costituiti e/o controllati e/o delle strutture bilaterali, fatti salvi i ccnl eventualmente applicati.

A tal fine le norme contrattuali di riferimento saranno quelle del CCNL Area Comunicazione sottoscritto in data 25 ottobre 2010.

Definizione

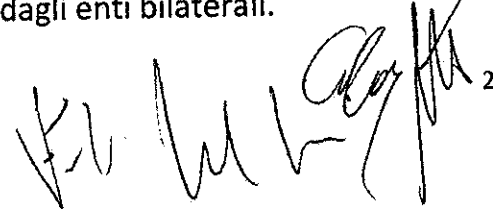
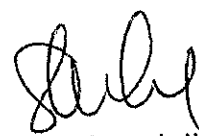
L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Piano formativo individuale (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor.

Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.



2

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato.

Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dai contratti collettivi e, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento dei CCNL.

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

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione (ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011).

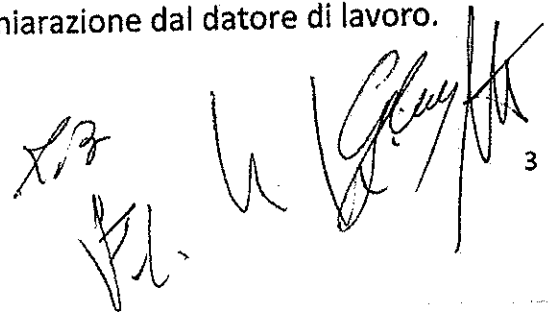
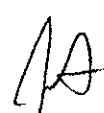
La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

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

Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.



Durata del periodo di apprendistato

Le durate del periodo di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere sono quelle stabilite dai contratti collettivi.

Tali durate laddove superiori ai 5 anni sono ridotte a 5 anni, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

Retribuzione

La retribuzione spettante all'apprendista è quella stabilita dai contratti collettivi. Relativamente ai soli semestri per i quali, in questi contratti, è previsto che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto inquadramento, fino ad un massimo di due livelli rispetto a quello di destinazione finale, si conviene che la retribuzione dell'apprendista sia determinata applicando la corrispondente percentuale.

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, le parti si danno atto che, come anche previsto nei ccnl, la definizione degli aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato sarà concordata a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Scadenza

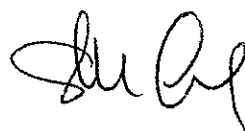
Il presente accordo scadrà in data 31 dicembre 2012.

Entro tale data i contratti collettivi nazionali di lavoro, nel disciplinare compiutamente l'istituto dell'apprendistato, stabiliranno altresì i profili professionali per i quali la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata fino a cinque anni.

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo si rinvia alle vigenti norme di legge, nonché a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.

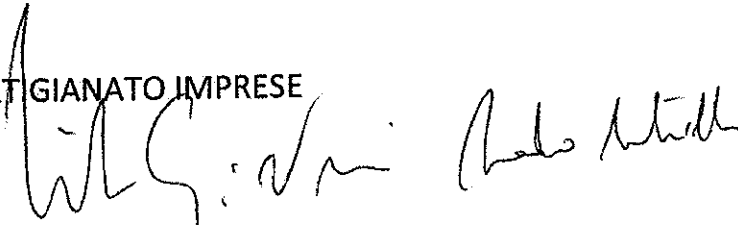
Nel caso in cui il disegno di legge in materia di mercato del lavoro dovesse riformare la normativa dell'apprendistato le parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche.



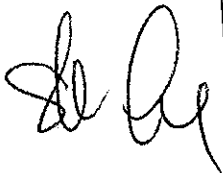
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e di alta formazione e ricerca

Le parti concordano di proseguire il confronto per definire la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'art. 3 del D. Lgs. 167/2011 e per definire la regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca di cui all'art. 5 del D. Lgs. 167/2011.

CONFARTIGIANATO IMPRESE



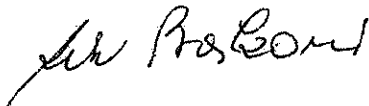
CNA




CASARTIGIANI



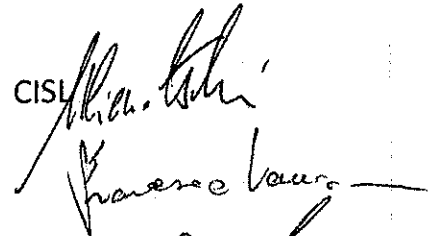
CLAAI



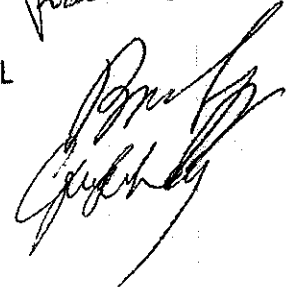
CGIL



CISL



UIL



"SCHEMA TIPO" DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI
che dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista,

del/la sig./ra _____

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro _____

Codice fiscale / partita iva _____

Indirizzo della sede legale _____

Indirizzo dell'unità operativa interessata _____

Recapito telefonico/fax/e-mail _____

Attività _____

Contratto applicato _____

B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome _____ 

Codice fiscale _____

Data e luogo di nascita _____

Residenza _____

Recapito telefonico/fax/e-mail _____

Cittadinanza _____

Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

• Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

• Eventuali esperienze lavorative _____

• Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

• Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato



a) _____







b) _____

c) _____

d) _____

• Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

 Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico-professionali. 

D. Aspetti normativi

- Qualifica da conseguire _____ (prevista dal CCNL applicato)
- Livello finale di inquadramento _____ (secondo la classificazione del personale del CCNL applicato)
- Gruppo di appartenenza per il calcolo della progressione retributiva _____ (previsto dal CCNL applicato)
- Durata del periodo di formazione/apprendistato _____ (Definita dal CCNL e comunque non superiore ai 5 anni)
- Orario di lavoro _____

E. Tutor

- Tutor aziendale⁽¹⁾ Sig./Sig.ra _____
- Codice fiscale _____
- Livello di inquadramento (se dipendente) _____
- Anni di esperienza _____

⁽¹⁾ (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, o di un dipendente)

F. Contenuti formativi professionalizzanti

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

La formazione indicata nel presente piano formativo è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue, ivi comprese le ore di formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

Le competenze tecnico professionali e specialistiche da conseguire sono le seguenti:

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

Le modalità di erogazione e di articolazione della formazione sono le seguenti:

(Secondo quanto previsto dal CCNL applicato)

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal D.LGS. 167/2011, dalle norme regionali, e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa

L'apprendista
