

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Il giorno 29 aprile 2013, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti per disciplinare mediante Accordo Interconfederale i rapporti di Apprendistato, ad integrazione di quanto regolamentato in data 3 luglio 2012 tra Confazienda, Fedimprese, Unica, Cisl e Cisl Terziario:

Confederazione Datoriale:

- **CIDEC: Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali**
C.F. 97007450584
Via Gregorio VII, 126 – 00165 ROMA
Il Presidente e legale rappresentante _____

Confederazione Sindacale:

- **C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**
C.F. 80418520583
Via Torino, 95 – 00184 ROMA
Il Segretario Generale _____

Premessa

Le Parti riconoscono che l'apprendistato, oltre che rappresentare il principale ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze lavorative, anche concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale.

Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, specialmente in questo periodo di crisi di mercato ed occupazionale, è essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro.

Per quanto sopra, le Parti intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D. Lgs 167/2011 "Testo unico dell'Apprendistato", così come modificato dalla Legge 92/2012.

Art. 1 Ambito di applicazione del presente Accordo Interconfederale

Le Parti concordano di applicare il presente Accordo Interconfederale a tutte le Aziende che applicano i CC.CC.NN.LL. delle Federazioni Datoriali o Sindacali aderenti alle Confederazioni Datoriali o Sindacali sottoscrittrici.

Inoltre, conformemente al Protocollo d'Intesa sottoscritto tra le Parti il 27 febbraio 2013, il presente Accordo Interconfederale si applica anche ai contratti d'apprendistato stipulati in ambito cooperativo, in tutti i casi in cui i rapporti di lavoro subordinato, anche dei soci lavoratori, siano regolati da uno dei CCNL sottoscritti tra le Parti firmatarie del presente Accordo.

Art. 2 Definizione

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani, alla formazione e al conseguimento di una qualifica professionale.

Art. 3 Caratteristiche del Contratto di Apprendistato

Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e contenere l'indicazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale di inquadramento;
- della durata del contratto di apprendistato;
- del Tutor o Referente Aziendale.

Art. 4 Piano Formativo Individuale

Piano Formativo Individuale

È un documento che integra il contratto di apprendistato. In esso sono analiticamente indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista.

Il Piano Formativo Individuale sarà elaborato dall'Azienda in collaborazione con il Tutor e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (Azienda, Tutor e Apprendista) entro 30 giorni dalla data di inizio del rapporto di apprendistato e presentato all'apposita Commissione Territoriale o Nazionale dell'Ente Bilaterale, seguendo le procedure di cui ai successivi artt. 19 e 20. Il Piano Formativo Individuale dovrà, comunque, essere conforme allo schema in allegato 1 (PFI).

Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o Referente Aziendale, se diverso dal Datore di lavoro, è un lavoratore qualificato di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto d'apprendistato, che svolge attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor o Referente Aziendale deve conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 anni. Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica. Il Tutor o Referente Aziendale segue ed indirizza l'Apprendista nel percorso formativo e valuta periodicamente le competenze da lui acquisite nel corso dell'apprendistato, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Contenuti della Formazione

La formazione dell'Apprendista si caratterizza per essere un percorso teorico e pratico, integrato all'attività lavorativa. Esso è personalizzato in funzione delle conoscenze di partenza dell'Apprendista stesso e delle competenze da conseguire.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti approfondimenti collegati alla realtà aziendale ed alle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche, degli aspetti pratici e teorici delle mansioni richieste;
- conoscenza ed utilizzo delle procedure, strumenti, tecnologie e procedimenti di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- competenze trasversali, quali diritti e i doveri del lavoratore, comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro ecc.

La formazione teorica, anche come FAD, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel PFI in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione, sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali di Categoria o, in subordine, dalle strutture convenzionate FAD o, in alternativa, dagli Organismi di Formazione Regionali Convenzionati, su programmi certificati dall'Ente Bilaterale.

Quando la formazione è svolta dall'Ente Bilaterale di Categoria, o dalle strutture convenzionate FAD, si darà tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata.

Inoltre, le Parti concordano che gli apprendisti potranno usufruire della formazione a distanza nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale.

Modi della formazione

La formazione, interna od esterna all'Azienda, può essere svolta mediante:

- affiancamento al personale qualificato;
- lezioni e/o esercitazioni;
- testimonianze;
- visite aziendali;
- formazione a distanza;
- altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del progetto.

Essa non deve essere complessivamente inferiore a quanto previsto all'art. 16 del presente Accordo Interconfederale per l'intera durata dell'apprendistato e deve essere svolta in costanza di apprendistato. Essa deve essere registrata nel "Piano Formativo Individuale".

Formazione in precedenti periodi di apprendistato

Le ore di formazione effettuate per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante ottenute dall'apprendistato in precedente rapporto di apprendistato, saranno computate presso il nuovo datore qualora siano riguardanti le stesse attività e siano avvenute entro un anno dal nuovo periodo di apprendistato.

Art. 5 Periodo di prova

Il contratto di apprendistato può prevedere un periodo di prova entro il quale le Parti hanno diritto di recedere dal rapporto di apprendistato senza oneri o preavviso. Tale periodo, a pena di nullità del patto, deve essere stipulato per iscritto prima dell'inizio del lavoro. La durata del periodo di prova è disciplinata dal CCNL di categoria vigente all'atto dell'assunzione per il livello della qualifica finale dell'Apprendista, ivi compresa, ai fini del recesso, anche la clausola di durata minima del patto di prova.

Art. 6 Precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In quest'ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi.

In caso di completamento dell'apprendistato prima interrotto con il medesimo datore e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del contratto di apprendistato.

Art. 7 Istituti contrattuali nell'Apprendistato

In materia di ferie, permessi, riposi, trattamento in caso di maternità/paternità, malattia e/o infortunio, salvo i casi in cui sia esplicitamente prevista per gli apprendisti una disciplina particolare, si applicano le disposizioni contrattuali.

Le Parti confermano che agli apprendisti **non sono dovute le indennità di mancata contrattazione mensili** (di solito IMMC) e **annuali** (di solito IAMC). Nel caso di accordo di secondo livello, esso potrà disporre in merito all'eventuale applicabilità agli apprendisti.

Le Parti confermano che, nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi dodici, gli apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale e alle relative prestazioni.

Art. 8 Doveri del Datore

Il Datore ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'Apprendista l'insegnamento perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni esclusivamente retribuite a cottimo o a lavori di manovalanza. Di non sottoporlo a sforzi o fatiche superiori alle sue forze fisiche o alle norme di sicurezza ed igiene del lavoro, salvo casi eccezionali, che non siano attinenti alla lavorazione o qualifica per la quale è stato assunto;
- informare nel corso dell'apprendistato e a domanda l'Apprendista sui risultati del suo addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento con documento conforme all'allegato, le competenze professionali acquisite dall'Apprendista;
- comunicare per iscritto all'Apprendista, al termine del periodo di apprendistato, gli esiti della formazione e l'eventuale qualifica professionale acquisita;
- registrare la formazione avvenuta sul libretto di formazione del cittadino e, in sua assenza, sul modello allegato al presente accordo;
- comunicare al Centro per l'impiego competente, nei termini legalmente previsti, i nominativi degli apprendisti che hanno cessato il rapporto di lavoro e di quelli ai quali è stata attribuita la qualifica.

Art. 9 Doveri dell'Apprendista

L'Apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del Datore di lavoro e del Tutor o Referente Aziendale per la sua formazione e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità i moduli formativi previsti nel Piano Formativo Individuale, acquisendo le nozioni impartite;
- osservare con la massima attenzione e puntualità tutte le disposizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari previste dal CCNL per la generalità dei lavoratori.

Art. 10 Prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio) superiori a 30 giorni complessivi, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata complessiva delle assenze ma ciò solo entro il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato. In caso di assenze superiori a 30 giorni causate da ragioni diverse da quelle indicate, il Datore di lavoro avrà diritto di recedere dal contratto di apprendistato.

Art. 11 Assicurazioni e previdenza

Gli apprendisti saranno assicurati come previsto dalla Legge.

Art. 12 Eventuale recesso e attribuzione della qualifica

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal contratto.

La parte che alla sua conclusione intenda recedere, ne darà comunicazione prima del termine all'altra parte e dal termine decorrerà il preavviso di 15 giorni solari. Il preavviso decorrerà, quindi, dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal contratto stesso. Durante il preavviso, continueranno a trovare applicazione le discipline del contratto di apprendistato prima in essere. Il preavviso potrà essere sostituito dalla corrispondente indennità.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità.

Art. 13 Recesso in costanza di "protezione"

Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "protezione" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine, quali:

1. il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
2. il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
3. in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, le Parti ritengono che quanto al punto 1., tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di giorni 15 e che l'art. 10 del presente Accordo prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di assenze superiori a 30 giorni, non è previsto, perciò solo, alcun prolungamento del periodo di apprendistato e che il recesso possa perciò effettuarsi anche se il termine cade entro l'anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere di preavviso previsto all'art. 12 che precede.

L'efficacia del parere delle Parti dinanzi espresso non è immediatamente operativa, essendo subordinata alla conferma da

parte del Ministero del lavoro in risposta ad apposito interpello.

Quanto al punto 2., nel caso in cui il termine dell'apprendistato cada entro un periodo di "protezione" e il Datore intenda recedere dal rapporto di lavoro, dovrà rispettare la seguente procedura:

- A. il Datore dovrà comunicare con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente, l'intenzione di esercitare il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso di cui all'art. 12 del presente Accordo. Quindi, prima del termine previsto del periodo di apprendistato, anche quando eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
- B. alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza del preavviso dal giorno successivo al termine del periodo di "protezione".

Quanto al punto 3., la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dal 2° comma dell'art. 12 del presente Accordo, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso o al termine del contratto di apprendistato qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

La malattia iniziata prima della comunicazione di cui all'art. 12 del presente Accordo, quando la prognosi è superiore a 30 giorni, determinerà il prolungamento del contratto di apprendistato così come previsto dal precedente dall'art. 10. Quando la prognosi complessiva anche nel caso di diversi eventi morbosi fosse inferiore a 30 giorni, la malattia si considererà neutra e le comunicazioni di recesso ed i loro effetti saranno conformi alle previsioni dell'art. 12.

Nel periodo di preavviso lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica e beneficerà delle riduzioni contributive che si prevedono per i 12 mesi successivi all'attribuzione della qualifica.

Art. 14 Proporzione numerica e facoltà di assumere

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non potrà superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Art. 15 Facoltà di assumere apprendisti

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro i cui contratti in tale periodo sia giunti a conclusione. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente articolo sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Al fine di contenere possibili utilizzi impropri del contratto di apprendistato, le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano solo nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 5 unità.

Art. 16 Tipologie contrattuali

La Legge prevede tre tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- Apprendistato professionale o contratto di mestiere;
- Apprendistato di Alta formazione e ricerca.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro.

Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi

direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, 226;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna all'Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- c) rinvio ai CCNL stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale per la determinazione, anche all'interno degli Enti Bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Apprendistato professionale o contratto di mestiere – Procedure di applicabilità

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei Datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

La durata totale del contratto di Apprendistato e della formazione, essendo in funzione del livello d'inquadramento finale dell'Apprendista, sarà determinata dal CCNL di categoria. Ove mancante o incompleta si applicheranno le durate previste nella seguente Tabella:

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>	<i>Totale ore di Formazione Teorico Pratica</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello Operatore di vendita di prima categoria	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello Operatore di vendita di seconda categoria	16 mesi	16 mesi	32 mesi	160
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi	120
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all'8° livello per entrambi i periodi, così come l'apprendista con la qualifica finale di Operatore di vendita di seconda categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di vendita di terza categoria.

Non è possibile la qualifica finale di 8° livello e di Operatore di Vendita di terza categoria.

Qualora il CCNL preveda 7 livelli e non 8, come ad esempio il CCNL "Turismo e Pubblici Esercizi" sottoscritto in data 2 agosto 2012, così come modificato ed integrato in data 4 ottobre 2012, ferme restando le durate nei livelli equivalenti, l'apprendista con qualifica finale al 6° livello rimarrà al 7° livello per entrambi i periodi.

Non è possibile la qualifica finale di 7° livello.

La previsione di cui sopra sostituisce, nello specifico, quanto previsto dall'art. 81 del CCNL "Turismo e Pubblici Esercizi" sopra richiamato.

In ogni caso, qualora necessario od opportuno, il CCNL di categoria potrà essere integrato da specifico Accordo tra le

Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie, ferme le norme di carattere generale del presente Accordo.

Qualifiche con durata dell'apprendistato superiore a 36 mesi

In deroga alla durata massima prevista per il contratto di apprendistato (36 mesi), in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle artigiane, l'Azienda che abbia tali figure e ne abbia interesse, potrà rivolgersi all'apposita Commissione Bilaterale Nazionale dell'Ente Bilaterale per l'attivazione di contratti di apprendistato con durata superiore a 36 mesi e fino al limite massimo di 60 mesi.

La disciplina del presente articolo è cedevole rispetto alle previsioni del CCNL applicato ed agli eventuali Accordi Integrativi sottoscritti tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del Contratto di categoria.

Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Individua la forma di contratto attraverso la quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Detto contratto di Apprendistato può essere stipulato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della L. 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato di alta formazione e ricerca può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre Istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

Art. 17 Computo Apprendisti

Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste per legge o dal contratto, saranno esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Art. 18 Garanzia

Il Datore di lavoro ha diritto di proporzionare la retribuzione netta dell'Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle minori trattenute, a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità.

La stessa regola vale anche per il lavoratore ex apprendista nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo più favorevole.

Art. 19 Procedura di applicabilità apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Il Datore che intenda assumere apprendisti in attuazione dei contratti collettivi di lavoro stipulati dalle Parti di cui in Premessa, deve presentare domanda di conformità o di certificazione, corredata del Piano Formativo Individuale (PFI) compilato sulla base dei progetti standard individuati dall'apposita Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale o Territoriale, ove istituito.

Art. 20 Procedure di conformità e di certificazione

Le Parti concordemente individuano per il contratto di apprendistato tre livelli di definizione:

- il primo è tra Azienda e Lavoratore e, normalmente, definisce le mansioni e, conseguentemente, il livello iniziale e finale di inquadramento e la relativa retribuzione;
- il secondo è contrattuale e, sulla base di quanto definito al primo livello, verifica l'attinenza e la congruità del Piano Formativo Individuale;
- il terzo livello è definito dalle disposizioni legali applicabili e dalle circolari applicative degli Enti preposti.

La certificazione individuata dalle Parti può essere effettuata per i primi due livelli, poiché la corretta applicazione delle disposizioni legali non può essere stabilita da esse.

Quanto al primo livello, di definizione delle mansioni, del livello iniziale e finale di inquadramento e della relativa retribuzione, la certificazione è possibile solo previa audizione delle parti e consulenza correttiva di eventuali errate applicazioni. Tale certificazione sarà normalmente effettuata dalla Commissione Territoriale. Nell'ipotesi in cui la Commissione Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione si prevede:

- A. un parere di conformità in relazione al Piano Formativo Individuale;
- B. la certificazione del Contratto di Apprendistato che comprende anche quella del Piano Formativo Individuale.

Nel caso A) il parere di conformità sarà espresso dall'Ente Bilaterale, in relazione al controllo effettuato relativamente alla congruità del Piano Formativo Individuale, e non vi sarà verifica di altri aspetti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di apprendistato. Ne consegue che permane, da parte del personale ispettivo, sanzionabilità di eventuali mancanze relative alla valida costituzione del rapporto. Per quanto precede, le Parti concordemente ritengono che il Parere di Conformità possa essere emesso anche in assenza di audizione delle parti, essendo documentalmente desumibile.



Nel caso B), di certificazione, l'Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l'integrale verifica documentale, l'audizione delle parti e l'eventuale sopralluogo in loco. La Commissione verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale, ma anche tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL e dalla Legge.

Qualora il datore abbia più unità produttive distribuite su più regioni, le domande di Conformità e/o di Certificazione, al fine di garantire la necessaria conformità, saranno inoltrate alla Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 21 Trasmissione PFI per apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione e ricerca

L'inoltro del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all'Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo 16 che per monitorare, tramite lo specifico Osservatorio Nazionale, l'utilizzo di tale forme contrattuali.

Art. 22 Apprendistato in cicli stagionali

Tenuto conto che anche per le tutte le Aziende dei CC.CC.NN.LL. regolati dal presente Accordo Interconfederale possono esservi fabbisogni per attività, servizi o intensificazioni stagionali, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e ferma rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'articolo 16 del presente Accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

- in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 60 mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale annualmente coincidente con la durata stagionale.

In quest'ultimo caso, la durata dell'Apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dall'art. 16 del presente Accordo, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Nel primo caso, l'apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per scritto, con accusazione di ricevuta, entro trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Le Parti concordemente stabiliscono la riduzione dei periodi tra successione di contratti di apprendistato a tempo determinato stagionale, come previsto dal 3° comma dell'art. 5 del D. Lgs 368/01, a giorni 20 per contratti a tempo determinati fino a sei mesi e giorni 30 per contratti a tempo determinato superiori a sei mesi.

Per le caratteristiche proprie del rapporto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alle previsioni del 4° comma dell'art. 5 del D. Lgs 368/01, non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione.

Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

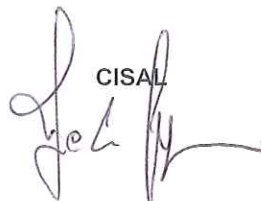
Art. 23 Impegno di adeguamento e aggiornamento

Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 29 aprile 2013.

CIDEC


CISAL


PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____
 Azienda _____
 Ragione Sociale _____
 Sede Indirizzo _____ CAP (Comune) _____
 Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
 Telefono _____ Fax _____ E-mail _____
 Legale rappresentante _____

*Timbro e Firma Azienda***Dati anagrafici Apprendista**

Nome _____ Cognome _____
 C.F. _____ Nato a _____ Nato il _____
 Cittadinanza _____ Scadenza Permesso di soggiorno _____
 Residenza/domicilio in Via _____
 Provincia _____
 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 _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____
 Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire _____
 Durata _____
 Categoria e Livello di inquadramento iniziale _____
 Categoria e Livello di inquadramento finale _____

Tutor

Tutor aziendale sig./sig.ra _____
 C.F. _____
 Categoria e Livello di inquadramento _____
 Anni di esperienza _____

*Firma Tutor***Formazione già effettuata dall'apprendista**

Formazione extra scolastica compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

- A) _____
 B) _____
 C) _____
 D) _____

Firma Apprendista



Contenuti Formativi

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alla previsione dell'art. 16 dell'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni):

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni e/o Lezioni
- Formazione a Distanza
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali

(..... altro)

Firma Datore di Lavoro _____

Firma Apprendista _____

Firma Tutor _____



APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA
(da compilare al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

APPRENDISTA

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in Via _____ Prov _____ CAP _____

Telefono _____ Mail _____ Cell _____

Titolo di Studio _____

Assunto in Apprendistato Professionalizzante

Dal _____ Al _____

Per conseguire la qualifica di _____

Firma Apprendista

IMPRESA RAGIONE SOCIALE

Azienda (Ragione Sociale) _____

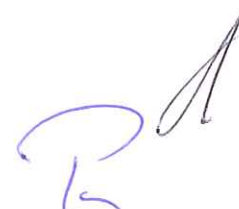
P.I. _____ Indirizzo _____ Prov _____ CAP _____

Telefono _____ Fax _____

E-Mail _____

Nominativo del Tutor/Refente Aziendale _____

Timbro e Firma Azienda



FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Competenze generali/specifiche/insegnamento (con riferimento al PFI)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma Tutor e Apprendista
	Ore _____ Periodo _____	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	Ore _____ Periodo _____	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	Ore _____ Periodo _____	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	Ore _____ Periodo _____	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	Ore _____ Periodo _____	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	Ore _____ Periodo _____	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	Ore _____ Periodo _____	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	Totale ore		

Firma Datore di Lavoro _____

Firma Tutor _____

Firma Apprendista _____

