

Addì, 25 marzo 2013

premesse che Confapi e Federmanager

- riconoscono l'utilità dello strumento dell'apprendistato per consentire ai giovani di maturare le competenze idonee per ricoprire ruoli direttivi all'interno dell'organizzazione aziendale;
- in data 22 dicembre 2010 hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti ed i quadri superiori delle piccole e medie aziende industriali;
- con il suddetto accordo hanno affidato all'Osservatorio della Bilateralità il compito di sottoporre alle parti stipulanti un testo contrattuale finalizzato a promuovere lo strumento contrattuale dell'apprendistato, sulla base delle vigenti normative, compatibile con la figura del Quadro Superiore;
- in data 24 aprile 2012 l'Osservatorio della Bilateralità ha definito e sottoposto alle parti un testo per la disciplina dell'apprendistato per i Quadri Superiori delle PMI

tenuto conto

- che il Testo Unico sull'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, Legge n. 247/2007 e del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 ha introdotto nell'ordinamento una nuova disciplina del contratto di apprendistato;
- le successive modifiche legislative di cui alla legge 183/2011, alla legge 92/2012, alla legge 134/2012, al decreto interministeriale 29/09/2012

tutto ciò premesso e considerato quanto disposto dalla normativa vigente

Confapi e Federmanager

definiscono il seguente testo contrattuale per la disciplina dell'Apprendistato per i Quadri Superiori delle PMI

I. DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

1. Le parti riconoscono che l'apprendistato, disciplinato dal decreto legislativo n. 167 del 2011 come modificato dalla legge 92/2012, avente natura giuridica «di contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani», rappresenta il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro secondo percorsi di qualità utili a valorizzare e accrescere le competenze delle persone e sostenere la produttività del lavoro. Concordano, altresì, sull'utilità di questo strumento, ed in particolare della tipologia di cui all'art. 5 del decreto legislativo n. 167 del 2011, per consentire ai giovani di maturare le competenze idonee per ricoprire ruoli direttivi all'interno dell'organizzazione aziendale.



2. Pertanto, fermo restando quanto previsto dalla legge in materia, le parti convengono la seguente normativa che regola l'apprendistato di alta formazione e di ricerca ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 167/2011.
3. Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti in tutti i settori produttivi giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, salvo le eccezioni di legge, per l'acquisizione di un titolo di studio – di livello secondario, universitario e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché di specializzazione tecnica superiore – nonché per esperienze di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche o di carattere professionale, tramite un percorso di formazione che integra la frequenza di corsi allo svolgimento di attività lavorativa in azienda, utile all'inquadramento nella qualifica di Quadro Superiore.
4. Per instaurare il rapporto di alto apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto stesso, il piano formativo – da definire entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto - il titolo di studio che potrà essere acquisito al termine del rapporto di lavoro.

II PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova della durata massima di 6 mesi.
2. Il periodo di prova verrà computato agli effetti della durata dell'apprendistato. In caso di part-time verticale il periodo di prova si intende proporzionalmente prolungato, fino alla durata massima di cui all'articolo 2 (periodo di prova), del CCNL Confapi / Federmanager.
3. Il relativo patto di prova deve essere stipulato per scritto, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a, del decreto legislativo n. 167/2011.

III TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

1. La retribuzione lorda mensile dell'apprendista è determinata in percentuale della retribuzione del Quadro Superiore, nelle misure seguenti:
 - dall'assunzione fino al 12° mese di servizio : 40 %
 - per i mesi di servizio dal 13° al 24° : 60 %
 - per i mesi di servizio dal 25° al 36° : 75 %- qualora la regolamentazione regionale preveda una durata dell'apprendistato superiore a 36 mesi, i mesi ulteriori verranno regolati con lo stesso trattamento economico riferito al 25° mese di servizio.
2. Le retribuzioni così individuate saranno corrisposte per un numero di mensilità pari a quelle che devono essere corrisposte al Quadro Superiore ai sensi del CCNL Confapi / Federmanager.
3. Agli apprendisti non si applica la norma di cui all'art. 4 della sezione II del CCNL Confapi / Federmanager in materia di contrattazione individuale legata ad obiettivi.
4. A partire dal 25° mese di servizio, trova applicazione nei confronti dell'apprendista la disciplina in materia di assistenza sanitaria integrativa e di previdenza complementare come regolata dai rispettivi accordi in materia per i Quadri Superiori.
5. Agli apprendisti non si applica la norma di cui all'art. 25 della sezione II del CCNL Confapi / Federmanager in materia di sostegno al reddito.



IV. DURATA

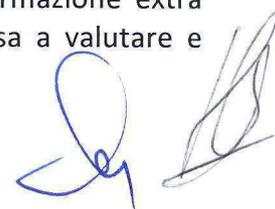
1. La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa alle regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa alle convenzioni stipulate dal singolo datore di lavoro o dalla sua associazione con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca, in relazione al percorso formativo e al titolo di studio da conseguire al termine del periodo.

V. PREAVVISO

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 2118 cod. civ., al termine del periodo di apprendistato, in caso di recesso da parte dell'azienda è dovuto al dipendente un preavviso come definito dal vigente CCNL per il Quadro Superiore. Ad analoga disciplina si rinvia per la definizione del termine di preavviso che dovrà essere rispettato in caso di dimissione dell'apprendista durante il periodo di apprendistato.
2. Il periodo di preavviso decorre dal termine della fase formativa e ad esso continua ad applicarsi la disciplina in materia di apprendistato.

VI. FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA

1. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative; in assenza della suddetta regolamentazione, sarà sufficiente la stipula di una convenzione tra datore di lavoro e istituzione formativa, che regoli nel dettaglio le competenze di entrambi ed il contenuto e la strutturazione della formazione. Gli specifici profili formativi, infatti, sono strettamente correlati al titolo di studio che l'apprendista consegnerà al termine del percorso di apprendistato. Il titolo di studio conseguito sarà poi registrato nel Libretto formativo del cittadino, di cui all'art. 6 comma 2 del d.lgs. 167/2011.
2. La formazione dell'apprendista si sostanzia in una formazione erogata dall'istituzione formativa e dall'azienda e una formazione acquisita attraverso lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda che costituisce, essa stessa, una occasione di acquisizione di conoscenze, sviluppo di abilità e, da ultimo, maturazione di competenze. In altri termini, a fianco di adeguati corsi di formazione di livello secondario o terziario, sono le stesse attività svolte in azienda a rappresentare la sede di sviluppo delle competenze necessarie ad acquisire il titolo di studio. Considerando l'importanza, sostanziale e necessaria, della formazione aziendale, si comprende l'obbligo formativo che sorge in capo al datore di lavoro nei confronti dell'apprendista.
3. Sia la formazione realizzata nella istituzione formativa che quella realizzata in azienda permettono di maturare dei crediti formativi.
4. Sarà compito dell'università o dell'istituzione formativa progettare, in relazione al concreto inserimento all'interno dell'azienda e insieme a questa, il percorso formativo adeguato al raggiungimento del titolo di studio; essa sarà responsabile, inoltre, della formazione extra aziendale e della sua valutazione e certificazione, così come sarà essa stessa a valutare e certificare la formazione aziendale.

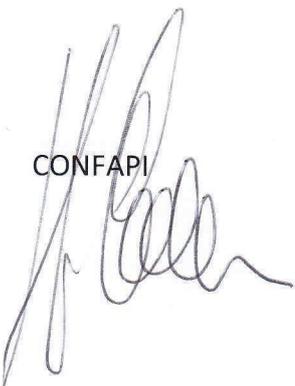


5. Un aspetto importante è l'assegnazione all'apprendista di un tutor accademico e di un tutor aziendale, dotati della competenza a svolgere tale ruolo, la cui collaborazione è propedeutica al successo del percorso formativo e professionale dell'apprendista.
6. Il percorso formativo dell'apprendista è riportato, per legge, in un piano formativo individuale, alla cui redazione partecipano il tutor accademico e quello aziendale e la cui mancata allegazione al contratto ne comporta la nullità.

VII. NORMA DI RINVIO

1. Per quanto non previsto dalla presente disciplina, si applicano le norme di legge nazionale e regionale in materia nonché, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla parte II del CCNL Confapi / Federmanager.

CONFAPI



FEDERMANAGER

