

Confazienda Fedimpresa Unica	C.I.S.A.L. TERZIARIO
CIDEC Confederazione italiana degli esercenti commercianti	C.I.S.A.L. Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i Dipendenti da Aziende esercenti attività del settore

“SERVIZI”

(In vigore dal 1 novembre 2012 al 31 ottobre 2015)

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l’inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.
Tutti i diritti sono riservati.

© 2012 CIDEK, CISAL, CONFAZIENDA, FEDIMPRESA, UNICA, CISAL
TERZIARIO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE

“SERVIZI”

Le presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del settore “SERVIZI” del 30 ottobre 2012 è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

CONFAZIENDA
FEDIMPRESA
UNICA
CIDEK

C.I.S.A.L. TERZIARIO
C.I.S.A.L.

precede. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 154 - Modificabilità della presente disciplina - Nel presente titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo molto analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta ed il distacco. Per quanto precede, non è però impedito alla contrattazione di secondo livello di modificare anche *in peius* singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

TITOLO LXVII APPRENDISTATO

Art. 155 - Durata - La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Art. 156 - Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- a. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b. per gli assegni al nucleo familiare;
- c. per la malattia e la maternità;
- d. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- e. disoccupazione, così come previsto dall'Art. 2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga, da:

- a. trattamenti d'integrazione salariale;
- b. fondo di garanzia TFR.

Art. 157 - Malattia - Infortuni - In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista - nei limiti del periodo di comporto - il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:

1. nel periodo d'Apprendistato:
 - a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 20% della retribuzione normale dell'Apprendista;
 - b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione normale dell'Apprendista;

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti aziendali nel Contratto di 2° livello o "ad personam".

Recesso in costanza di "protezione"

Premesso che esistono dei periodi di "protezione" quali, ad esempio:

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

Nel caso in cui si compia il termine dell'Apprendistato entro detto periodo di "protezione" ed il Datore intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

1. Comunicherà con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di Apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
2. 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 dal giorno successivo al termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità. Durante il preavviso lavorato non operano le cause sospensive del rapporto (per malattia, maternità, infortunio o simili).

Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal compiersi della durata totale del periodo di Apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

Nel caso di maternità o adozione all'Apprendista spettano le indennità previste a carico dell'INPS.

Art. 158 - Assunzione - Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'Art. 155 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'art. 133 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, aziendali e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- j. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.
- k. Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Art. 159 - L'Azienda, se composta da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

1. i dimissionari;
2. i licenziati per giusta causa;
3. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 160 - Il Periodo di Prova - L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'Art. 138 del presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 138 del presente CCNL, è

ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 161 - Proporzione Numerica - Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in azienda.

In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100%.

Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

Art. 162 - Competenze degli Enti Bilaterali - Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dagli Enti Bilaterali Competenti (Nazionali o Regionali).

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nell'Azienda.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale Confederale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Art. 163 - Trattamento normativo - L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

Art. 164 - Obblighi del Datore di Lavoro - Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

Art. 165 - Doveri dell'Apprendista - L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste

con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Art. 166 - Diritti dell'Apprendista - L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

Art. 167 - Rinvio - Le Parti, vista la recente modificazione dell'Apprendistato, per quanto qui non disciplinato, rinviano all'Accordo Interconfederale, di cui all'allegato 1) del presente CCNL.

TITOLO LXVIII INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Art. 168 - Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Azienda.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

TITOLO LXIX CODICE DISCIPLINARE DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE, DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E LICENZIAMENTI (Da affiggere in luogo accessibile da tutti i Lavoratori)

Art. 169 - Doveri del Lavoratore - Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere con impegno e la massima diligenza, correttezza e fedeltà, le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito.

In particolare, il Lavoratore deve:

- a. rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- b. osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal Datore di lavoro o dai

Allegato 1

Accordo Interconfederale sull'Apprendistato

In data 3 luglio 2012 a Roma, nella sede Cisl di Via Torino 95, si sono incontrati:

la Confazienda, la Confazienda Commercio, la Fedimpresa e l'Unica;

e

la Cisl e Cisl Terziario;

complessivamente dette Parti, al fine di sottoscrivere il presente accordo Interconfederale sull'Apprendistato applicabile a tutte le Aziende dei settori rappresentati.

Premessa

Il D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'Art. 1, comma 30, lettera c) della Legge 24 settembre n. 247, come sostituito dall'Art. 46, comma 1, lettera b) della Legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di Apprendistato introducendo il Testo Unico dell'Apprendistato;

In ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro Paese e il contratto di Apprendistato rappresenta attualmente la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

Il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'Art. 7, comma 7 del D. Lgs. 167/2011;

È opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'Apprendistato, con particolare riferimento all'Apprendistato professionalizzante e all'Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Riguardo a quest'ultima tipologia le Parti s'incontreranno per definire la relativa disciplina contrattuale, in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto sarà disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria;

Per "contratti collettivi vigenti" si intendono quelle Parti dei contratti collettivi che disciplinano l'Apprendistato la cui efficacia è venuta meno al termine del periodo transitorio individuato dall'Art. 7, comma 7, del Testo Unico.

Contratto di Apprendistato

Il contratto di Apprendistato deve essere in forma scritta, con indicazione dell'eventuale periodo di prova e del piano formativo, e non può prevedere una retribuzione a cottimo.

Le tre tipologie di Apprendistato sono:

- a. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c. Apprendistato di alta formazione e ricerca.

a. Contratto di Apprendistato per la qualifica e per 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 alla 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 contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

b. Contratto di Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

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.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'Apprendista e del tipo di qualificazione da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata anche minima del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

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 per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e 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, i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

c. Contratto di Apprendistato di alta formazione e di 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'Articolo 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 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 prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, 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.

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'Apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli Datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono:

1. Le premesse formano parte integrante del presente Accordo;
2. In via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva richiamata dal D. Lgs. 167/2011, per il contratto di Apprendistato, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012, le Parti, preso atto della nuova disciplina, si impegnano a:
 - a. Demandare la regolamentazione dell'Apprendistato di cui ai punti a) e b) al presente accordo, che è sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione collettiva nazionale, con l'eccezione per l'Apprendistato di cui al punto a) che può essere regolamentato anche dalla contrattazione 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;
 - b. Assumere l'impegno di un'attuazione uniforme delle stesse regole per l'Apprendistato di cui al punto b) in tutte le Regioni, consentendo comunque al Datore di lavoro che ha più sedi operative di avere in ogni caso come proprio riferimento per la formazione la Regione in cui ha sede legale l'Azienda;
 - c. Fissare che la durata massima del periodo d'Apprendistato professionalizzante sia, in via transitoria, determinata in base alla durata disciplinata dal contratto collettivo applicato. Laddove tale contratto preveda un termine maggiore, la durata massima dell'Apprendistato è comunque fissata in 3 anni;
 - d. Determinare l'inquadramento ed il trattamento economico conformemente ai seguenti criteri:

Per ciascun livello d'inquadramento finale si preveda un primo periodo e un secondo periodo, entrambi pari al 50% della durata complessiva del contratto d'Apprendistato, considerando eventuali frazioni di mese del primo periodo come mese intero.

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione potranno essere fino a due livelli inferiori rispetto a quelli previsti per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo potranno essere inferiori di un livello rispetto al predetto inquadramento finale. L'inquadramento finale dovrà essere in ogni caso superiore di almeno un livello rispetto al più basso livello d'inquadramento contrattualmente previsto. In tal caso, in entrambi i periodi (primo e secondo) il lavoratore potrà essere inquadrato al livello inferiore.

Le retribuzioni spettanti all'Apprendista saranno quelle del livello

d'inquadramento contrattualmente previsto nel singolo periodo.

- e. Computare il periodo d'Apprendistato professionalizzante iniziato presso altri Datori di lavoro nella nuova Azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini della durata dell'Apprendistato professionalizzante previsto nel presente articolo, i periodi d'Apprendistato svolti, nell'ambito del diritto-dovere d'istruzione e formazione. L'intero periodo d'Apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, ai fini dei vari istituti contrattuali, ma non degli aumenti periodici d'anzianità;
- f. Escludere, fatte salve eventuali deroghe previste dalla Legge o dai contratti collettivi, i Lavoratori assunti con contratto di Apprendistato dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti;
- g. Garantire che la retribuzione dell'Apprendista non superi - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del Lavoratore non Apprendista d'analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il Lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione;
- h. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'Azienda, quale figura di riferimento per l'Apprendista, in possesso di adeguata professionalità;
- i. Riservare alla contrattazione di 2° livello, la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite dalla predetta contrattazione;
- j. Evitare che il Datore di lavoro possa avere alle proprie dipendenze Lavoratori apprendisti in numero superiore al 100% dei Lavoratori qualificati o specializzati;
- k. Limitare al massimo a 3 i Lavoratori da assumere con contratto di Apprendistato per i Datori di lavoro che non hanno alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati o specializzati, o che ne abbiano un numero inferiore a 3;
- l. Estendere agli apprendisti l'assistenza mutualistica prevista dalla contrattazione nazionale in favore dei dipendenti;
- m. Ai fini previdenziali e di assistenza sociale gli apprendisti saranno assicurati per:
 - invalidità e vecchiaia;
 - assegno familiare;
 - malattia;
 - maternità;
 - infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - indennità di disoccupazione.

Saranno esclusi, salvo diversa previsione legale in deroga, da:

- trattamenti d'integrazione salariale;
- fondo di garanzia TFR;
- Attività formativa: durata, contenuti, certificazione.

All'avvio dell'attività formativa va individuato un referente per l'Apprendistato, interno od esterno, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo.

Il referente interno, se diverso dall'imprenditore o da un Socio o familiare coadiuvante, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello di arrivo dell'Apprendistato alla fine del periodo di Apprendistato.

Il referente della struttura formativa esterna all'Azienda dovrà anch'egli essere provvisto di adeguate competenze.

Spetta al Datore di lavoro certificare al Lavoratore la conclusione del percorso formativo e

l'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Il Datore di lavoro deve altresì comunicare entro 5 giorni, al competente Centro per l'impiego di cui al D. Lgs. 469/97 ed all'Ente Bilaterale Federale, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il Datore di lavoro deve, infine, comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti che, per qualunque motivo, abbiano cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Inoltre, le Parti convengono che:

1. premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di Apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di Apprendistato, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'Art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
2. il contratto individuale di lavoro definisce nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL applicato in Azienda. La formazione professionalizzante che sarà registrata, con le modalità disciplinate al penultimo punto del presente accordo, non sarà inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'Articolo 4 del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167;
3. le Parti concordano che gli standard professionali di riferimento devono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi;
4. la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo;
5. le Parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche che il disegno di Legge di riforma del mercato del lavoro in discussione al Parlamento dovesse determinare sulla disciplina dell'Apprendistato.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione Sig./ra: _____

Azienda _____

Ragione Sociale _____

Sede Indirizzo _____

CAP (Comune) _____

Partita IVA _____

Codice Fiscale _____

Telefono _____

Fax _____

E-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____

APPRENDISTA

Dati anagrafici

Nome _____

Cognome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____

Scadenza Permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____

Nato il _____

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 _____

Formazione extra scolastica compresa quella già svolta in precedenti periodi d'Apprendistato

A) _____

B) _____

C) _____

D) _____

Aspetti normativi

Periodo di prova _____

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire _____

Durata _____

Categoria e Livello di inquadramento iniziale _____

Categoria e Livello di inquadramento finale _____

Luogo della prestazione _____

Orario di lavoro _____

Retribuzione: quella prevista dal CCNL per il livello d'inquadramento previsto nel periodo

Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria e Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

Contenuti formativi

Aree tematiche Aziendali professionali

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.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale, nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

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

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

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

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite Aziendali
- (..... altro)

Appendice
Attestazione dell'attività formativa

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

TEL. _____, CELL. _____, E-MAIL _____

RESIDENTE IN VIA _____, PROV _____, CAP _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____ AL _____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE E P. I. _____

INDIRIZZO _____

TEL. _____ FAX. _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE _____

Formazione effettuata durante il contratto di Apprendistato

COMPETENZE GENERALI/ SPECIFICHE (CON RIFERIMENTO AL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE)	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 _____
	TOT ORE _____		

FIRMA TUTOR REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA DELL'APPRENDISTA _____

DATA _____