



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Arrivo - Roma, 21/12/2011
Prot. 32 / 0008304 / MA002.A002

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI INVESTIGATIVI PRIVATI

E

AGENZIE SICUREZZA SUSSIDIARIA

(CONTROLLO ATTIVITA' SPETTACOLO
- INTRATTENIMENTO - COMMERCIALI)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale Tutela delle Condizioni di Lavoro div. IV

DEPOSITATO IL 21-12-2011
A CURA DI FEDERA CONFSAL
NELLA PERSONA DI MARIAM ROMANA
AI SENSI DELLA LEGGE 29 LUGLIO 1996, N. 402
PAGINA N. 50

Il Dirigente
(dott.ssa Paola Urso)

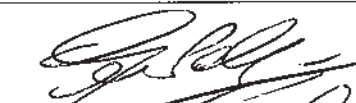

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO**

**PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI
INVESTIGATIVI PRIVATI**

E

AGENZIE SICUREZZA SUSSIDIARIA

**(CONTROLLO ATTIVITA' SPETTACOLO
- INTRATTENIMENTO - COMMERCIALI)**






L'anno duemilaundici il giorno 19 del mese di Dicembre in Roma, presso la sede della Fesica CONFISAL in via Angelo Emo n. 89

tra

FEDERPOL – rappresentata dal Presidente Nazionale Genuario Pellegrino, dal Segretario Generale Giovanni Rabboni, dal Tesoriere Daniela Segreto e dal Responsabile dell'Ufficio Studi Piero Provenzano, assistito dal Giuseppe Giurlanda

e

FESICA CONFISAL – rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai componenti la Segreteria Generale Sigg. Giuseppe Mancini, Filippo Palmeri, Salvatore Creti, Antonio Santonocito

CONFISAL FISALS – rappresentata dal Segretario Nazionale Eugenia Scifoni e dai componenti la Segreteria Nazionale Sigg. Sabina Metta, Marzia Mariani, Manuela Caprarelli

con l'assistenza della **CONFISAL** rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

si è stipulato

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Istituti investigativi e Agenzia di sicurezza sussidiaria controllo attività spettacolo, intrattenimento, commerciali, per i quali si applica il presente CCNL, nel rispetto dello spirito dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 revisionato il 14 luglio u.s. e dall'art. 8 della Legge n. 118/2011.

Le Parti Sociali stipulanti individuano nel presente Contratto un importante strumento volto a sollecitare le Istituzioni, in particolare il Governo, nell'attivazione e implementazione di efficaci e duraturi processi di crescita produttiva e occupazionale, adeguati alle esigenze sociali, organizzative e produttive del settore dell'investigazione ed in particolare dell'intrattenimento.

Le Parti Sociali contraenti sono infatti consapevoli che i comparti oggetto della presente contrattazione sono caratterizzati da servizi fortemente legati alla mutevolezza della domanda e alle esigenze sociali emergenti che necessitano di un profondo ammodernamento per sostenere la competitività delle imprese e la crescita delle professionalità impiegate.

Le caratteristiche di temporalità della maggioranza delle attività che ineriscono il settore, quali la sua flessibilità e non prevedibilità, hanno portato le Parti Sociali contraenti a favorire nel contratto strumenti premiali per la partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del proprio lavoro e alla crescita della loro Azienda.

In tale ottica, le Parti Sociali hanno voluto legare una parte della retribuzione alla produttività, alla flessibilità, alla capacità singola e collettiva di fornire soluzioni rapide ed efficaci alle innumerevoli problematiche e situazioni non prevedibili o programmabili con anticipo insite nella natura stessa dell'attività normata nel presente Contratto.

Una politica retributiva di tale natura viene ritenuta indispensabile sia per rafforzare e consolidare rapidi adeguamenti organizzativi sia per favorire l'incremento della professionalità come fondamento indispensabile per combattere la precarietà e il lavoro sommerso.

In tal contesto, il presente Contratto fa propri infine gli indirizzi dettati dalla Unione europea finalizzati al miglioramento individuale e collettivo del lavoro, alla crescita dell'occupazione regolare, alla protezione e sicurezza sociale, intendendo formalizzare e rafforzare le regole di garanzia e i processi produttivi quali elementi cardine per la ripresa dell'economia nazionale e del sistema Italia.



ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verifichino le condizioni per la suddetta trasformazione.

Part-time temporaneo in caso di malattia o assistenza a familiari

Al lavoratore dipendente affetto da malattia ovvero impegnato nell'assistenza ad un proprio congiunto, è riconosciuto il diritto di presentare richiesta scritta alla propria Azienda per la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 mesi o 6 mesi, rinnovabili su sua istanza fino ad un massimo di complessivi 36 mesi, anche non consecutivi. Possono beneficiare della suddetta disciplina i lavoratori dipendenti nei seguenti casi, che riguardino personalmente il lavoratore ovvero il suo coniuge, anche se legalmente separato, ovvero un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi:

- malattia oncologica;
- assistenza a persona anziana non autosufficiente;
- genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni tre;
- genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni quattordici portatore di handicap.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

Nel caso in cui le condizioni che hanno determinato la richiesta di part-time temporaneo vengano meno prima della scadenza del periodo richiesto dal lavoratore, quest'ultimo potrà ritornare al normale orario di lavoro solo se l'Azienda non abbia proceduto ad assunzioni a tempo determinato per la sua sostituzione parziale; resta salvo che in quest'ultimo caso il lavoratore rientrerà pienamente in servizio al termine del periodo di part-time temporaneo concordato.

Qualora al termine del periodo massimo di 36 mesi per il part-time temporaneo il lavoratore abbia la necessità di trasformare in via definitiva il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale, l'Azienda, se le esigenze organizzative lo consentono, riconoscerà al lavoratore titolo preferenziale nel passaggio stesso.

TITOLO X – CONTRATTO DI APPRENDISTATO E PRATICA PROFESSIONALE

Art. 20 - Disciplina generale apprendistato

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalla norma di legge e dalle relative disposizioni regionali in materia.

Le Parti Sociali contraenti considerano il ruolo dei rapporti di lavoro con contenuto formativo centrale e preminente per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo nonché per l'incremento dell'occupazione giovanile, anche alla luce dell'attuale fase di riforma legislativa del settore.

Ai sensi della riforma introdotta nel luglio 2011 dal Testo Unico sull'apprendistato, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ovvero dei lavoratori in mobilità.

Tipologie apprendistato

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

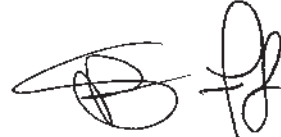
- a) apprendistato per la qualifica professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca;

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le Parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni.

Numero complessivo apprendisti

Il datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato un numero complessivo di apprendisti non superiore al 50% del personale qualificato in servizio presso il datore di lavoro stesso. Qualora nel suo organico manchino lavoratori qualificati o specializzati ovvero siano in numero inferiore a tre, il datore di lavoro non potrà assumere un numero di apprendisti superiore a tre.

Il precedente comma trova applicazione anche in caso di assunzione di apprendisti per il tramite di agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003.



Per procedere all'assunzione di apprendisti, l'azienda deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi ovvero siano stati licenziati per giusta causa o coloro che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La suddetta limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Procedure di assunzione di lavoratori apprendisti

La procedura di assunzione di un apprendista segue le medesime regole previste per legge per l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato; pertanto è necessario che le parti stipulino e sottoscrivano il contratto di lavoro e che il datore di lavoro proceda ad inviare la comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego territorialmente competente.

In contratto dovrà avere forma scritta e indicare: la prestazione oggetto del contratto, l'eventuale periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale e il relativo trattamento economico, il piano formativo individuale che deve essere definito entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto, anche attraverso appositi moduli e formulari definiti dalla contrattazione collettiva.

Periodo di prova

Nel contratto di apprendistato può essere inserito un periodo di prova entro il quale le parti hanno diritto di recedere dal rapporto senza preavviso. Tale periodo, a pena di nullità del patto stesso, deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione dell'apprendista.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Durata

Nel contratto di apprendistato si sostanziano due diversi rapporti: un rapporto di lavoro che ha la medesima natura di un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e un rapporto di apprendistato con durata determinata dalle disposizioni previste per legge e connesse al percorso formativo da svolgersi (apprendistato professionalizzante, qualificante, di alta formazione).

Al termine del periodo di formazione il datore di lavoro può recedere dal rapporto mediante disdetta scritta comunicata al lavoratore, senza obbligo di preavviso e di motivazione.

Qualora il recesso sia anteriore o successivo alla scadenza del periodo di formazione, trova applicazione la disciplina ordinaria prevista in materia dal presente CCNL e dalla normativa vigente.

In presenza di eventi particolari (congedi parentali, malattie, infortunio, maternità, ovvero altra causa di sospensione involontaria del rapporto), è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di prorogare la scadenza del periodo di formazione per un periodo pari a quello della sospensione della formazione, qualora le assenze dell'apprendista, considerate singolarmente, abbiano una durata superiore ai 30 giorni.

In caso di proroga, il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto all'apprendista la volontà di voler prorogare il periodo di formazione, indicando le ragioni e la data di nuova scadenza.

Ai fini della validità della suddetta proroga, la comunicazione di cui al comma precedente deve giungere all'apprendista non oltre 10 giorni dalla data di scadenza originaria del periodo formativo.

Livelli di inquadramento professionale

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per i primi 24 mesi del periodo formativo;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato a partire dal 25° mese fino al termine del periodo formativo.

A titolo esemplificativo l'apprendista assunto per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 3° livello del presente CCNL verrà inquadrato per i primi 24 mesi al 5° livello percependo il relativo trattamento economico e a partire dal 25° mese dovrà essere inquadrato al 4° livello.

Nel caso in cui l'inquadramento finale sia al 4° livello, per i primi 24 mesi l'apprendista sarà inquadrato al 6° livello con il relativo trattamento economico e a decorrere dal 25° mese passerà al 5° livello.



Qualora l'inquadramento finale previsto al termine del periodo di apprendistato sia al 5° livello, per i primi 36 mesi il lavoratore sarà inquadrato al 6° livello con il relativo trattamento economico e successivamente passerà al 5° livello.

Trattamento normativo ed economico

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro e alle ferie valgono le norme di legge.

L'apprendista ha diritto al trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio e al corrispondente trattamento economico.

All'apprendista è riconosciuto inoltre il diritto, in relazione alle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR. n. 792/1985, di usufruire di trentadue ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria comprende l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'assicurazione contro le malattie, l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia, la maternità, l'assegno familiare.

Orario di lavoro

Agli apprendisti maggiorenni si applica la medesima disciplina dell'orario di lavoro prevista da presente CCNL per gli altri lavoratori subordinati.

Resta salva la facoltà del datore di lavoro di assumere un apprendista con un contratto a tempo parziale a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro non sia di ostacolo al compimento delle finalità formative tipiche del contratto di apprendistato e che l'impegno formativo venga adempiuto in misura identica a quello previsto per gli apprendisti assunti a tempo pieno.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni 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;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.



Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, a completo carico del datore di lavoro;
- b. per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal vigente CCNL, si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti vigenti le precedenti regole.

L'apprendista avrà diritto ad un'integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda di cui avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

- c. Nel caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsti dal C.C.N.L., l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Durante il ricovero ospedaliero per gli apprendisti senza familiari a carico l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Infortunio

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:

- 60% per i primi 3 giorni;
- 80% dal 4° al 20° giorno;
- 90% dal 21° giorno in poi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Finanziamento percorsi formativi aziendali

Le aziende interessate all'organizzazione dei percorsi formativi aziendali per i propri apprendisti possono accedere agli appositi finanziamenti erogati dai Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 e all'art. 12 del D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. e ai Fondi costituiti dalle Parti Sociali stipulanti il presente CCNL.

Acquisizione qualifica professionale

Le competenze professionali acquisite dall'apprendista al termine del periodo di formazione debbono essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui all'intesa tra Governo, Regioni e Parti Sociali del 17 febbraio 2010.

La formazione svolta durante il rapporto di apprendistato e la qualifica professionale eventualmente acquisita al termine del percorso formativo, devono essere registrate a cura dell'azienda nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.lgs. n. 276/2003, sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma precedente.

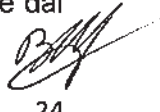
Nelle more della definizione del repertorio delle professioni, si farà riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Limiti numerici

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le Parti Sociali contraenti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo sesto del D. Lgs. n. 276/2003 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante ovvero con contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal



compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge n. 226/2005.

Con il contratto di apprendistato il lavoratore viene assunto dall'azienda per ottenere, attraverso un addestramento teorico-pratico, la possibilità di una successiva contrattualizzazione al III°, IV°, V°, VI° livello del presente contratto o un'adeguata formazione tecnico-professionale che faciliti all'apprendista l'ingresso nel mondo del lavoro.

Durata

La durata massima del periodo di formazione per l'apprendistato professionalizzante non può essere superiore ai 36 mesi, ai sensi del Testo Unico Dlgs. n.167/2011.

Livello di inquadramento di ingresso dell'apprendista	Durata minima del periodo formativo
3° livello	24 mesi
4° livello	20 mesi
5° livello	18 mesi
6° livello	12 mesi

Formazione – disciplina generale

La formazione farà sì che l'apprendista guadagni anche un certo numero di crediti formativi da far valere in seno a eventuali corsi, regionali e universitari, organizzati dalla federazione italiana degli investigatori privati di concerto con gli enti bilaterali e sulla base del progetto nazionale di categoria.

La formazione professionale nell'apprendistato si svolge di norma all'interno dell'azienda mediante affiancamento o all'esterno attraverso la partecipazione ad appositi corsi.

Il monte ore di formazione esterna sarà definito dalle norme di legge nonché dai Regolamenti Regionali e dal contratto formativo. Nelle Regioni e nelle Province autonome che non hanno ancora provveduto all'emanazione della relativa legge regionale in materia, il contratto rimanda per l'instaurazione del contratto di apprendistato alle norme di legge.

Al secondo livello di contrattazione è demandata la determinazione delle specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenuto conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione ovvero gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le Parti stabiliscono che almeno la metà delle ore di formazione dedicate alla formazione trasversale e di base devono essere somministrate in collaborazione con gli Enti di formazione delle OO.SS. stipulanti il presente contratto e/o con l'Ente Bilaterale Nazionale e/o territoriale competente di cui al presente Contratto.

Il datore di lavoro che non realizza al proprio interno la formazione teorica prevista ai vari livelli dell'apprendistato deve consentire al lavoratore la frequenza presso strutture autorizzate ad erogare detta formazione, pena la perdita delle agevolazioni contributive nonché salariali dell'apprendista stesso.

A tale riguardo il Ministero del Lavoro ha specificato nella Circolare n.78 del 09.11.2000 che l'apprendista è tenuto a partecipare, per l'intera durata, alle iniziative di formazione esterna ed eventuali assenze sono ammesse solo per cause contrattualmente previste e imputabili unicamente agli allievi stessi, che devono essere debitamente certificate.

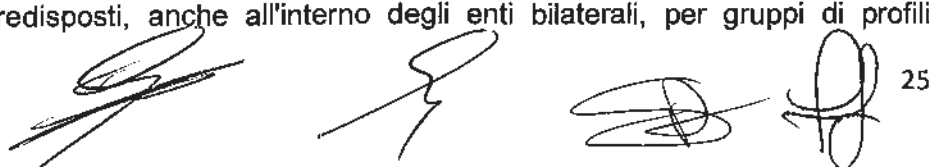
Inoltre, perché il datore di lavoro possa usufruire delle agevolazioni contributive, occorre che l'apprendista assentatosi dalle attività formative, partecipi alle iniziative di recupero eventualmente programmate fino al raggiungimento della quota di formazione contrattualmente prevista.

Formazione - contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle Parti stipulanti il presente C.C.N.L. secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del Lavoro.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante e possono essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili



omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali validamente costituiti, ai sensi del presente C.C.N.L..

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le specificità delle diverse professionalità che compongono il settore investigativo.

Addestramento presso diversi datori di lavoro

Gli eventuali periodi di addestramento compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori a 12 mesi.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti Sociali contraenti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Art. 21 – Pratica professionale

Ai fini del riconoscimento della titolarità di un istituto di investigazione privata, tra i requisiti richiesti dal Decreto ministeriale n. 269/2010 allegato G punto 1 al momento della richiesta della licenza di investigazione privata, l'interessato deve aver svolto per almeno un triennio un periodo di pratica come dipendente presso un investigatore privato e al termine di tale periodo svolto proficuamente conseguirà un attestato rilasciato dal suo datore di lavoro che certifichi il periodo di pratica prestata.

Durante il suddetto periodo, al datore di lavoro viene riconosciuta la facoltà di applicare nei confronti del praticante la disciplina di cui all'art. 20 del presente CCNL relativamente ai livelli di inquadramento e al trattamento normativo ed economico.

La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nei confronti di chi deve svolgere un periodo triennale di pratica al fine di poter divenire investigatore privato dipendente, ai sensi del D.M. di cui al primo comma.

TITOLO XI – CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 22 - Contratto di inserimento

Ai sensi degli artt. 54 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di:

- a. soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
- b. disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 297/2002 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- c. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d. lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e. donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f. persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Disciplina del rapporto

Per poter procedere all'assunzione mediante contratti di inserimento è necessario:

