

ACCORDO tra UNCI e CONFESAL

in materia di

APPRENDISTATO

Valevole come riferimento e oggetto di specifico richiamo per la contrattazione sottoscrivenda dalle parti firmatarie in materia di apprendistato.

Il presente accordo è sottoscritto in ottemperanza del titolo VI, artt. 47 e ss., D.lgs. n. 276/03 e successive modifiche.

Le Parti ritengono l'istituto dell'apprendistato quale valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo quanto per l'incremento della occupazione giovanile attraverso un iter garantito caratterizzato dalla alternanza tra formazione e lavoro.

La regolamentazione analitica dell'istituto è rimessa alle Regioni e alle parti sociali: in mancanza di detta regolamentazione resta in vigore la normativa in materia prevista dalla contrattazione collettiva.

Considerato tuttavia che la regolamentazione regionale in materia di apprendistato, alla data di stipula del presente accordo, non ha trovato attuazione in tutte le Regioni, le Parti si impegnano a verificare, entro 12 mesi dalla sottoscrizione, la coerenza della presente disciplina con le normative territoriali suddette. Pertanto, il presente Accordo regolerà i settori nei quali le Regioni abbiano approvato i profili normativi.

Le Parti procedono alla sottoscrizione del presente accordo nella consapevolezza che l'apprendistato non solo costituisca una importante opportunità di formazione per i giovani ma anche uno strumento a vantaggio delle imprese cooperative per reperire e formare le professionalità di cui necessitano con contenimento dei costi da lavoro. A fronte di suddetti benefici le cooperative dovranno fornire la formazione professionale necessaria ad acquisire, al lavoratore, competenze tecniche qualificate.

La cooperativa può erogare direttamente gli interventi formativi o avvalersi di formatori esterni. L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

Disciplina del rapporto - Assunzione.

Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e riportare i seguenti requisiti:

- forma scritta;
- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale allegato al contratto.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto
- del periodo di prova
- del livello di inquadramento iniziale intermedio e finale
- la qualifica che potrà essere acquisita
- la durata del periodo di apprendistato
- il piano formativo individuale

Nella lettera di assunzione dovranno essere precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di 2 livelli rispetto a quello di destinazione.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto.

La cooperativa non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Non vengono computati oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- i dimissionari
- i licenziati per giusta causa
- chi rifiuta di rimanere in servizio

Decorrenza.

Il presente accordo decorre dal 1° luglio 2008 e scadrà il 30 giugno 2012 e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data.

Computo nell'anzianità.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Ambito di applicazione soggettivo.

Il contratto di apprendistato, così come definito dal D.lgs. n. 276/03 e successive modifiche, viene regolamentato secondo 3 tipologie: contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.

Il contratto di apprendistato di primo tipo può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi ivi comprese le Associazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali con soggetti tra i 16 e i 18 anni che non abbiano ancora completato il percorso formativo.

La durata della formazione è prevista in 80 ore annue.

Il contratto di apprendistato di primo tipo è finalizzato al conseguimento di una qualifica ai sensi della legge 28.3.03 n. 53.

Contratto di apprendistato professionalizzante.

L'apprendistato professionalizzante è strutturato quale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato alla acquisizione, attraverso un determinato percorso formativo, di specifiche competenze (cosiddetta "formazione formale"), nonché al conseguimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro (cosiddetta "formazione non formale") e favorire il primo inserimento nel mondo del lavoro dei giovani.

Specificamente la formazione formale è erogata dai datori di lavoro in possesso della qualifica di "impresa formativa accreditata" o di "capacità formativa interna", nonché da Enti di formazione accreditati dalle Regioni o Fondi per la formazione continua o Enti Bilaterali.

Requisiti per la capacità formativa interna.

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore, di determinati requisiti quali, ad esempio, l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti, idonei a trasmettere conoscenze e competenze con 3 anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore e abbiano 3 anni di esperienza a riguardo. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza a riguardo. Qualora in cooperativa non siano reperibili suddette professionalità, il datore potrà fruire della docenza svolta da personale esterno appartenente ad altre cooperative purché esperto del settore produttivo interessato.

L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali della cooperativa e, in ogni caso, in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa comunque in regola con le vigenti norme posta a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Dovrà essere garantita altresì la presenza di tutor aziendali con almeno 12 ore di formazione effettuata da enti accreditati.

La domanda va presentata alla Provincia territorialmente competente che, in caso di esito positivo della istruttoria, procede alla iscrizione della richiedente in un apposito elenco. La medesima Amministrazione procede alla cancellazione della cooperativa qualora individui l'assenza o la perdita dei requisiti richiesti. L'iscrizione è gratuita, ha durata triennale ed è rinnovabile. La domanda si intenderà accolta qualora decorsi 20 giorni dall'inoltro non vi sia stato riscontro.

Inoltre la formazione è articolata in un unico progetto che debba svolgersi all'esterno o all'interno dell'azienda sempre in coerenza con il Piano Formativo Individuale e con i profili formativi indicati dalle Regioni, attraverso gli enti di formazione accreditati.

L'apprendistato professionalizzante deve avere una durata compresa tra i 2 e i 6 anni.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai 29.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato anche successivamente a un contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di formazione, purché la durata massima cumulativa dei due contratti non superi i 6 anni.

La qualifica viene conseguita attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale: durata da 2 a 6 anni (giovani dai 18 ai 29 anni) con inquadramento retributivo non inferiore di 2 livelli alla qualifica da conseguire.

Le aree tematiche approfondite nel corso dell'iter formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell'apprendista e sono così articolate:

- competenze relazionali
- nozioni di diritto di lavoro e sindacale
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- informatica di base
- lingua inglese parlata e scritta
- nozioni di cooperazione

Può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, comprese le Associazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali.

Può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni e siano in possesso di una qualifica ai sensi della legge 28.3.03 n. 53.

Durata:

- 6 anni per le 2 qualifiche apicali
- 4 anni per le qualifiche ai livelli successivi

E' prevista, nello svolgimento del proprio piano formativo, una progressione temporale dell'inquadramento economico dell'apprendista rispetto al livello di destinazione:

anni	1	2	3	4	5	6
livello	-2	-1	-0,50	100		
	-2	-2	-1	-1	0,50	100

La durata della formazione è prevista in 120 ore annue anche svolta all'interno della cooperativa a condizione che siano presenti i requisiti previsti dalle leggi in materia (D.lgs. n. 276/03, legge n. 80/05) in ordine al tutore e alla idoneità dei locali.

Con la presente figura di apprendistato non si persegue l'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica professionale del sistema di istruzione e di formazione professionale, bensì l'accrescimento delle capacità tecniche dell'individuo affinché diventi un lavoratore qualificato. Il datore di lavoro non può recedere prima della scadenza del contratto salvo che ricorrano i casi di giusta causa e giustificato motivo. In ogni caso l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo svolto.

Contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione.

Sono considerati titoli di alta formazione:

- di titolo di studio a livello secondario
- di un titolo di studio universitario
- di un titolo di studio di alta specializzazione

Può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, purché esercitino attività compatibili con il perseguimento delle finalità del contratto e soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni che siano già in possesso di un titolo di studio e vogliano conseguire una qualifica di livello secondario o superiore. Può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni e siano in possesso di una qualifica ai sensi della legge 28.3.03, n. 53. E' finalizzato alla acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, integrando la formazione pratica in cooperativa con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione o con una specializzazione tecnica superiore.

L'apprendistato di terzo tipo è altamente flessibile in quanto presuppone moduli di formazione dedicati tra loro liberamente combinabili.

L'accordo dovrà prevedere programmi di lavoro specifici e coerenti con il percorso formativo che conduce al titolo di studio.

Tali programmi si realizzeranno con il supporto del tutor.

I percorsi di flessibilità sono caratterizzati dall'ampia flessibilità che non presuppongono una scissione tra attività lavorativa e frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, dell'alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre cooperative sarà computato presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento di riferisca alle stesse attività e non sia intercorso tra un periodo e l'altro una interruzione superiore a 1 anno.

Obblighi del datore di lavoro.

Il datore ha l'obbligo di:

- vigilare e impartire all'apprendista nella propria cooperativa l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo, nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale nelle misura massima di 24 ore;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- attestare al termine del periodo di addestramento le competenze professionali acquisite dell'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista.

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità i corsi obbligatori di insegnamento formativo;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni della Cooperativa.

Trattamento normativo.

L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dai CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie la formazione.

Le ore di insegnamento sono comprese nel normale orario di lavoro.

Il lavoro parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione di cui agli orari di lavoro dei rispettivi CCNL fermo restando le ore di formazione.

Il trattamento normativo e retributivo dell'apprendista è in ogni caso regolato dall'art. 53, comma 1), D.lgs. n. 276/03 e successive modifiche.

Ferie, malattia, infortuni.

Per la regolamentazione degli istituti di cui sopra si fa riferimento al CCNL applicato e alle norme di legge vigenti in materia.

Piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato il cui contenuto specifico sarà stabilito attraverso la definizione di un unico modello nazionale previsto dalle Regioni e dalle Province autonome. Devono essere indicati, altresì, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione dell'apprendista, nonché la ripartizione di impegno tra formazione aziendale o extra aziendale. Al fine di rendere il percorso formativo quanto più adatto e preciso, il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del tutor nel quale le Parti indicheranno con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista.

Il piano formativo individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

Il piano formativo individuale deve contenere:

- a) il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- b) il tutor. Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor quale responsabile del percorso formativo.

Le competenze e le funzioni del tutor sono stabilite dalle regolamentazioni regionali. Per il tutor aziendale sono previste 120 ore di formazione. Il tutor segue e indirizza il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso co-imprenditore.

Proporzione numerica.

Le Parti convengono che la cooperativa può occupare come apprendisti non più del 50% del personale specializzato o qualificato in essere presso di essa.

In deroga per le cooperative che non hanno personale specializzato o qualificato o ne hanno meno di 3, essa può assumere fino a 3 apprendisti.

Durante il periodo di apprendistato i prestatori sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi.

Malattia e infortunio.

L'apprendista in malattia avrà diritto a una indennità pari al 50% della retribuzione lorda solo in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso a carico della cooperativa.

In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto, a carico della cooperativa, alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione lorda per tutto il periodo riconosciuto dall'INAIL.

Rinvio alla legge.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo, si fa espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Nota a verbale UNCI.

L'UNCI precisa che l'apprendistato per il settore della cooperazione va rivisto anche ai sensi dell'art. 2527 CC (Socio in prova). Pertanto l'apprendista, oltre al raggiungimento di una qualifica professionale, deve anche svolgere un percorso formativo idoneo alla acquisizione di conoscenze atte al superamento dello status di socio in prova nei tempi previsti per l'apprendistato.

Roma, lì 25 giugno 2008

UNCI
il Presidente
on. Luciano D'Ulizia

Consigliere di Presidenza
Settimio Marchione

CONFSAL
Segretario generale
prof. Marco Paolo Nigi

FESICA/CONFSAL
Segretario nazionale
Bruno Mariani