

**VERBALE DI ACCORDO  
PER AGGIORNAMENTO DELL'ALLEGATO 1  
"APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE"  
AL CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA**

Il giorno 28 giugno 2012 in ROMA

Tra

- l'Unione Nazionale Agenti Professionisti di Assicurazione (UNAPASS) rappresentata da Pier Giorgio PISTONE, Manuele INNOCENTI, Efisio NOCCO;

e

- la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (F.I.B.A./C.I.S.L.) rappresentata da Paolo GIUNTELLA;

- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (F.I.S.A.C./C.G.I.L.) rappresentata da Giovanni CAVALCANTI, Salvatore EFFICIE

- la Federazione Nazionale Assicuratori (F.N.A.) rappresentata da Giorgio FURFARO, Maurizio BECUCCI, Piero DI GIROLAMO, Paolo ZAMPARO;

- la UIL Credito Esattorie e Assicurazioni (UILCA) rappresentata da Giobatta MARTINI, Americo AIMASSO e Deborah VIDALI;

**Premesso che:**

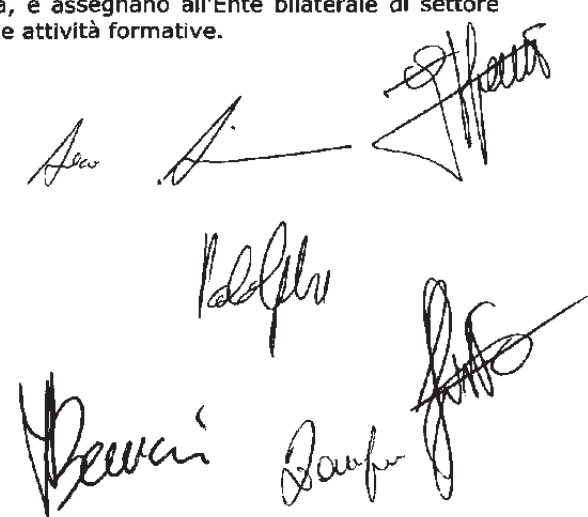
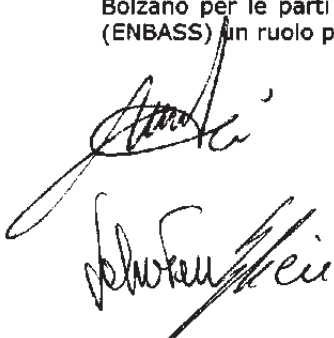
1. le Parti concordano di aggiornare l'All.1 del CCNL, in applicazione dell'art.20 dello stesso allegato, sottoscrivendo la nuova regolamentazione al fine di consentire l'immediato sviluppo di concrete opportunità occupazionali in materia di apprendistato professionalizzante, dandosi reciproco impegno a rivisitare in modo puntuale l'intera normativa afferente l'apprendistato, nell'ambito del rinnovo del surchiamato CCNL 1.1.2009-31.12.2011.

2. in tema di apprendistato le Parti intendono infatti dare piena attuazione a quanto stabilito dal DLgs 14/09/2011 n° 167 TESTO UNICO IN MATERIA DI APPRENDISTATO e concordano che:

- la normativa presente nel CCNL firmato il 4/02/2011 ha valore per gli addetti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sino al giorno 25 aprile 2012;

- dal giorno 26 aprile 2012 l'istituto dell'apprendistato professionalizzante viene regolamentato come previsto nel nuovo testo che segue.

3. Le parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano all'Ente bilaterale di settore (ENBASS) un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.



## ALLEGATO N. 1 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Art. 1 - Procedure di applicabilità e percentuale di conferma

1. La disciplina di cui alla presente Parte speciale non è applicabile ai datori di lavoro che, al momento in cui dovrebbe iniziare l'apprendistato, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 75 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi della presente Parte speciale, sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.
2. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati durante o al termine del periodo di prova, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.
3. Le assunzioni di apprendisti sono inoltre consentite esclusivamente alle Agenzie che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale.
4. Dovrà essere data notizia all'ENBASS, e alle Parti firmatarie, della stipula dei contratti di apprendistato e della eventuale interruzione del singolo contratto, con le motivazioni del mancato proseguimento.

### Art. 2 - Sfera di applicazione

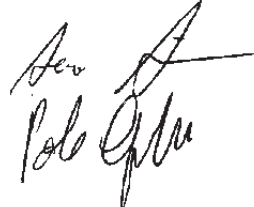
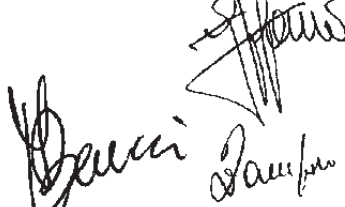
1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per i profili professionali di seguito elencati, con i livelli retributivi a margine elencati, unitamente all'indicazione della categoria della precedente classificazione:

| nuovo livello retributivo | profili professionali   | precedente classificazione |
|---------------------------|---|----------------------------|
| 4°                        | Assuntori di prodotti speciali, analisti-analisti programmatori, assistenti-consulenti per i sinistri   | 1 a categoria              |
| 3°                        | Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, addetti al servizio amministrativo - di contabilità e/o di cassa, operai al video terminale, operatori per i sinistri | 2 a categoria              |
| 2°                        | Archivisti, centralinisti, addetti alla posta, dattilografi anche con uso di videoscrittura   | 3 a categoria              |

3. Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

### Art. 3 - Proporzionamento numerico

1. Il numero complessivo degli apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% dei dipendenti specializzati o qualificati in servizio presso il medesimo.
2. L'imprenditore che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.



#### Art. 4 - Limiti di età

1. Le parti convengono che, in applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del T.U. sull'apprendistato, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante 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 di Legge.

2. Le parti convengono inoltre che, se ne ricorrono i requisiti, potrà trovare applicazione quanto previsto dall'art. 7 co.4 del T.U. sull'apprendistato, relativamente ai lavoratori in mobilità, per i quali il monte ore annuale previsto per i piani formativi individuali potrà essere ridotto di due terzi.

#### Art. 5 - Assunzione

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

#### Art. 6 - Periodo di prova

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova, di durata non superiore a 2 mesi. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto, anche prima della scadenza del periodo stesso, senza preavviso.

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

#### Art. 7 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre agenzie, ma non terminato, sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. In tal caso, purché consentito dalla Legge, l'assunzione potrà aver luogo anche in deroga al limite massimo di età di cui all'art.4. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

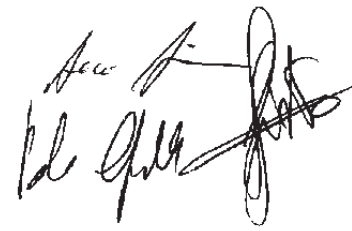
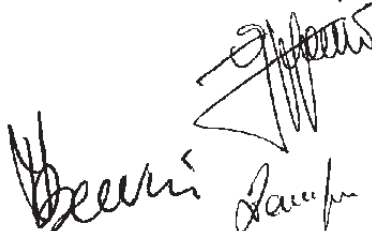
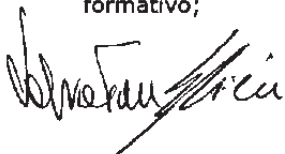
2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi delle vigenti normative.

3. La registrazione delle competenze acquisite sarà effettuata a cura del datore di lavoro, nei termini previsti dalle normative vigenti.

#### Art. 8 - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro 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 mera esecuzione, senza alcun contenuto formativo;



- 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.

2. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di mera esecuzione quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato né quelli di riordino del posto di lavoro.

#### **Art. 9 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante**

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

#### **Art. 10 - Formazione: durata**

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 90 ore per anno.

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

3. E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

4. Le spese dirette sostenute dall'apprendista per l'effettuazione dei corsi di formazione previsti nel presente articolo sono a carico del datore di lavoro.

#### **Art. 11 - Formazione: contenuti**

1. Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi riportati negli allegati Piani formativi individuali, ovvero elaborati a titolo sperimentale dall'apposita Commissione istituita nell'ambito dell'ENBASS.

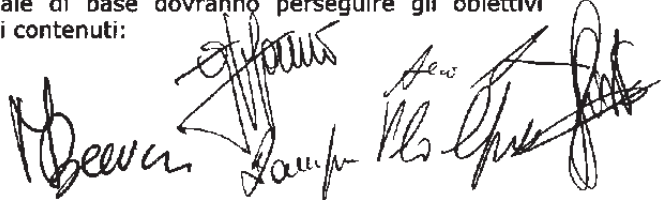
2. Nelle more della definizione dei piani di cui al precedente comma, i datori di lavoro faranno riferimento ai corrispondenti Piani individuali definiti ai sensi dei commi 5 e 6 seguenti.

3. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

4. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno dell'Ente bilaterale, per gruppi di profili omogenei, in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

5. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:





- a) competenze relazionali;
- b) organizzazione ed economia;
- c) disciplina del rapporto di lavoro;
- d) sicurezza sul lavoro,

secondo i Piani formativi individuali, che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.

6. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature e strumenti di lavoro, anche informatici);
- e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il tutto secondo i Piani formativi individuali che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.

7. Il recupero eventuale di conoscenze contabili e/o legali sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

8. Le parti 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 l'Ente bilaterale.

#### **Dichiarazione a verbale.**

Le parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal presente articolo, convengono sulla opportunità di costituire un'apposita Commissione, nell'ambito dell'Ente bilaterale nazionale di settore (ENBASS), per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.

#### **Art. 12 - Tutore**

1. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore.
2. Dovrà essere nominato almeno un tutore fino a tre dipendenti in apprendistato, due tutori da quattro a sei dipendenti, e così via.

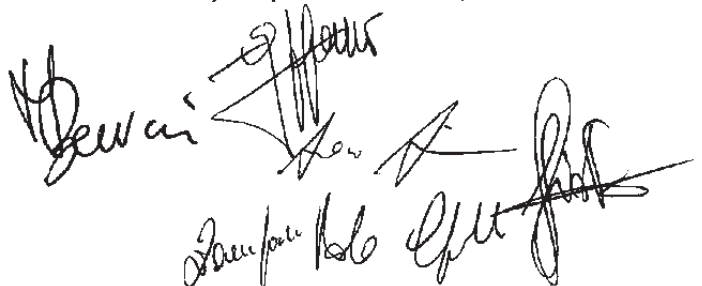
#### **Art. 13 - Doveri dell'apprendista**

1. L'apprendista deve:

- a) 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;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

#### **Art. 14 - Trattamento normativo**



1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo, previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

2. Le ore di insegnamento di cui agli artt. 10 e 11 sono comprese nell'orario di lavoro.

3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 29 del CCNL.

#### Art. 15 - **Malattia - Gravidanza - Puerperio**

1. Durante i periodi di assenza previsti agli artt. 48, 53, 54 e 55 del CCNL l'apprendista avrà diritto ai trattamenti normativi ed economici ivi previsti. Per ogni periodo di assenza che si prolunghi oltre i 30 gg, il datore di lavoro, previa apposita comunicazione documentata, potrà prolungare il periodo di apprendistato di un periodo pari all'assenza stessa.

#### Art. 16 - **Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico**

1. I livelli di inquadramento professionale per gli apprendisti saranno gli stessi in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.

2. Il trattamento economico sarà raggugliato a quello previsto al livello retributivo per cui è svolto l'apprendistato, e le retribuzioni sono previste nelle seguenti misure:

per il primo anno      il 90,0%

per il secondo anno    il 93,5%

per il terzo anno      il 96,5%.

3. E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe provvisionali.

4. In applicazione dell'art.2 co.1 lett.m del DL 167, le parti concordano che, per le caratteristiche organizzative delle agenzie, il giudizio sulla capacità di acquisire la qualificazione professionale può essere anticipato rispetto alla normale scadenza.

Pertanto, allo scadere dei primi 6 mesi dell'ultimo anno di apprendistato, ed entro 15 giorni da tale data, vi è la possibilità di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, fermo il reciproco impegno a completare il ciclo formativo previsto per l'ultimo anno di apprendistato.

Se nessuna delle parti esercita tale facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

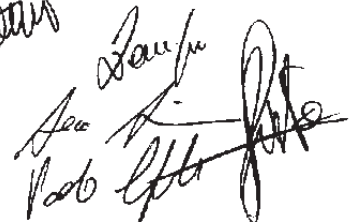
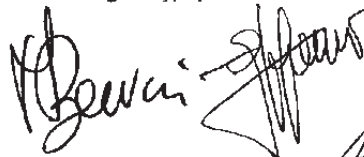
#### Art. 17 - **Anzianità**

1. Al termine dell'apprendistato, il periodo è computato integralmente ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione degli scatti di anzianità, con decorrenza dalla data di inizio del contratto di apprendistato stesso.

2. Lo stesso principio si applica nel calcolo dei giorni di ferie spettanti, per quanto attiene agli scaglioni di cui all'art. 39 comma 1, del CCNL.

3. Al termine dell'apprendistato per il 2° livello retributivo (ex-III categoria), verrà attribuito l'inquadramento nel 3° livello retributivo (ex II categoria), profilo di addetto al servizio amministrativo.

#### Art. 18 - **Durata dell'apprendistato**



La durata del periodo di apprendistato è fissata in mesi:

4° livello retrib. (ex-Ia cat.)      **36**

3° livello retrib. (ex-IIa cat.)      **36**

2° livello retrib. (ex-IIIa cat.)      **36**

1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego, di cui al decreto legislativo n. 469/1997, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

2. In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, l'ENBASS potrà suggerire linee di indirizzo diverse.

#### Art. 19 - Contribuzione previdenziale

1. Per quel che riguarda il profilo previdenziale, per gli apprendisti si applicano aliquote contributive in misura ridotta, se previste dalle Leggi.

#### Art. 20 - Rinvio alla legge - Abrogazioni

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, ivi comprese eventuali normative emanate dalle Regioni, dalle Regioni a statuto speciale nonché dalle province di Bolzano e Trento.

#### Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

#### Avviso comune in materia di apprendistato

1. Le parti si impegnano a sostenere la corretta applicazione del presente titolo in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire normali condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

2. Le parti condividono, inoltre, la necessità che, a livello amministrativo, si proceda alla individuazione di principi generali di riferimento per la regolamentazione sul territorio nazionale dei contenuti formativi dell'apprendistato professionalizzante.

3. Si attiveranno, pertanto, affinché venga realizzata un'adeguata offerta formativa, coordinata ed omogenea, programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni che conservi carattere di continuità con il contesto formativo vigente.

4. Inoltre, in vista della regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato da parte delle Regioni e della emanazione da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dei decreti in tema di riconoscimento dei crediti formativi e di verifica della formazione svolta, le parti auspicano che su questi aspetti venga realizzato un concreto coinvolgimento delle parti sociali, alla luce del ruolo che la contrattazione collettiva assegna alle stesse su tale materia.

