

## **ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UNCI E CONFSAL IN MATERIA DI APPRENDISTATO**

### **PREMESSA**

Il presente accordo è sottoscritto dalle Parti Sociali UNCI e Confasal in ottemperanza alla nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. n.167/2011 che riforma l'istituto dell'Apprendistato nonché dei collegati atti legislativi ed amministrativi.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- Art. 22 comma 1 della Legge n. 183/2011 (LEGGE DI STABILITÀ 2012) inerente lo sgravio contributivo integrale - periodo 1° gennaio 2012-31 dicembre 2016;
- Circolare n.29/2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Regime Transitorio e Regime Sanzionatorio;
- Interpello n. 40/2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Durata apprendistato per le figure analoghe all'artigianato;
- regolamentazione dei profili formativi attuata dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, nella seduta del 15 marzo 2012, per la qualifica e il diploma professionale.

Le Parti ritengono che l'istituto dell'apprendistato così riformato dia una piena valorizzazione alla contrattazione collettiva di settore, rappresentando non solo un canale tipico di ingresso nel mondo del lavoro per i giovani ma anche un valido strumento per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo attraverso un iter garantito caratterizzato dall'alternanza tra formazione e lavoro.

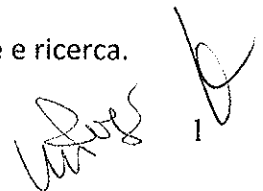
L'apprendistato viene a configurarsi quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione e formazione dei giovani, ad eccezione del settore delle c.d. "attività stagionali", ove è consentito il ricorso a contratti a tempo determinato.

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e formazione, il legislatore ha previsto le seguenti tipologie di contratto di apprendistato:

1. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
2. contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
3. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

E' rimessa alla Regolamentazione Regionale:

- la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- la disciplina e la programmazione dell'offerta pubblica integrativa per l'apprendistato professionale;
- la disciplina dei profili formativi e la durata dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

  
1

Si precisa che per armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite mediante le diverse tipologie di apprendistato, è istituito presso il Ministero del Lavoro e delle P.S. il **repertorio delle professioni** ma, nelle more della definizione dello stesso, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Le Parti procedono alla sottoscrizione del presente accordo nella consapevolezza che l'apprendistato non solo costituisce un'importante opportunità di formazione per i lavoratori ma anche uno strumento a vantaggio delle imprese cooperative per l'acquisizione di competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le cooperative dovranno, a tal fine, fornire la formazione professionale necessaria al lavoratore finalizzata ad acquisire competenze tecniche qualificate.

La normativa vigente rimette alla cooperativa la facoltà di scegliere se erogare direttamente gli interventi formativi e/o di avvalersi di formatori esterni.

#### **Nota a verbale congiunta**

*Le Parti Sociali firmatarie del presente Accordo intendono rendere operativa la nuova disciplina in vigore dal 26 aprile 2012, in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva richiamata dal D.Lgs.n.167/2011.*

*Pertanto, si farà riferimento al presente Accordo, esclusivamente sino ai rinnovi dei singoli articolati ovvero sino ad Accordi specifici di settore per i medesimi.*

#### **DECORRENZA**

Il presente accordo si applica ai contratti di apprendistato stipulati successivamente alla data di conclusione del periodo transitorio, ossia, dal 26/04/2012.

Sono fatti salvi i contratti individuali di apprendistato sottoscritti tra l'impresa cooperativa e il lavoratore, tutt'ora in essere, stipulati prima dell'entrata in vigore del presente Accordo.

#### **AMBITO DI APPLICAZIONE**

La durata del contratto di apprendistato è determinata, nel limite temporale massimo stabilito dalla legge, in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio in possesso del futuro apprendista, dei crediti professionali e formativi precedentemente acquisiti nonché del bilancio di competenze realizzato dai servizi per l'impiego o dai soggetti privati accreditati.



### **DISCIPLINA GENERALE ALLE TRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO**

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

#### **ASSUNZIONE**

- forma scritta del contratto di apprendistato;
- forma scritta del patto di prova;
- forma scritta del piano formativo individuale da definire entro 30 giorni dalla stipula del contratto ed a seguito del parere di conformità dell'Ente Bilaterale. Il piano formativo individuale dovrà essere allegato alla lettera di assunzione;
- specificazione della prestazione lavorativa a cui il lavoratore apprendista verrà adibito;
- qualifica professionale che verrà conseguita al termine del periodo di formazione per l'apprendistato;
- prestazione oggetto del contratto;
- livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- durata del periodo di apprendistato;
- specificazione del nominativo del Referente per l'Apprendistato che potrà essere interno od esterno alla cooperativa, per l'erogazione della formazione. Se la cooperativa intenda avvalersi di un Referente esterno, la struttura esterna provvederà a mettere a disposizione un referente provvisto di adeguate competenze. Il Referente per l'Apprendistato, qualora ne ricorra la necessità, potrà essere sostituito, esclusivamente con atto scritto tra le parti contrattuali;
- il numero massimo di apprendisti assunti in contemporanea presso la stessa cooperativa sarà pari al 100% dei lavoratori qualificati e degli specializzati in forza. Le cooperative che non hanno dipendenti qualificati o specializzati o ne ha meno di tre, possono assumere fino a tre apprendisti, fatti salvi i limiti previsti da specifiche norme di legge (ex Legge n. 68/1999; art. 1. comma 1 della Legge n. 223/1991; Legge n. 443/1985);
- applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria estesa alle seguenti forme:
  - a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
  - b) assicurazione contro le malattie;
  - c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
  - d) maternità;
  - e) assegno familiare.

Limitatamente all'apprendistato professionalizzante, qualora a livello di legislazione regionale sia previsto l'obbligo, è prescritto il rilascio del parere di conformità ad opera dell'Ente Bilaterale UNCI – CONFISAL per il piano formativo, ove saranno individuati il numero di apprendisti ed il relativo inquadramento finale. Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione dell'Ente Bilaterale esprimerà le proprie valutazioni rispetto ai programmi di formazione indicati dalla cooperativa ed ai contenuti del piano formativo, alla verifica del rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori qualificati, all'ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento ed al rispetto della percentuale di cui alla "Facoltà di assunzione".

Decorsi 30 giorni dalla richiesta, vale il silenzio assenso.



#### **RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO**

Il periodo di apprendistato già effettuato, per le medesime mansioni, presso altre cooperative e/o aziende sarà computato presso la nuova datrice di lavoro al fine del completamento del periodo prescritto di formazione dal presente Accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.

Il libretto individuale o, in alternativa la dichiarazione del percorso formativo, il titolo di studio e gli eventuali corsi professionali, devono essere presentati dal socio o lavoratore all'atto dell'assunzione con contratto di apprendistato, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre cooperative e/o imprese e riferiti alla medesima qualifica professionale.

#### **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 dal presente Accordo.

Durante il periodo formativo, il recesso dal rapporto di lavoro è ammesso solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo.

Al termine del periodo di formazione il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto di lavoro nel rispetto del termine di preavviso di cui all'art. 2118 cod. civ. e di quelli previsti dal CCNL, con riferimento ai lavoratori impiegati al livello nel quale l'apprendista è inquadrato alla data del recesso.

Ai sensi della normativa vigente (art. 2 comma 1 lett. m del Dlgs. n. 167/2011) la parte che intende recedere dal rapporto, è tenuta a darne comunicazione scritta alla controparte entro i 30 giorni antecedenti alla scadenza per periodo di formazione.

In caso di mancato preavviso, troverà comunque applicazione la disciplina prevista dal CCNL in materia di indennità sostitutiva di preavviso.

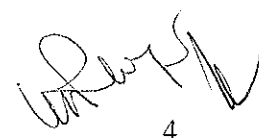
#### **PERIODO DI PROVA**

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.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a quello previsto dal CCNL per il lavoratore qualificato, inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

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



#### **TRATTAMENTO NORMATIVO**

L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i soci o lavoratori dipendenti della cooperativa datrice di lavoro.

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

#### **PART-TIME**

Il lavoro parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione di cui agli orari di lavoro del CCNL, fermo restando le ore di formazione e la durata di cui al presente accordo.

#### **COMPUTO NELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO**

Al lavoratore che al termine del periodo di apprendistato venga mantenuto in servizio presso la cooperativa datrice di lavoro, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

#### **FACOLTÀ DI ASSUNZIONE**

Potranno procedere all'assunzione con contratto di apprendistato esclusivamente quelle cooperative che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto di lavoro, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti.

In detta percentuale non vanno ricompresi i soci espulsi - a norma di statuto e regolamento - dalla cooperativa, per inadempimento del contratto sociale, i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

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

#### **SOSPENSIONE INVOLONTARIA E PROROGA PERIODO DI FORMAZIONE**


La cooperativa datrice di lavoro in presenza di assenze involontarie dell'apprendista, considerate singolarmente, che abbiano una durata superiore a 30 giorni consecutivi, dovute a:

- congedi parentali
- malattia;
- infortunio;
- astensione obbligatoria per maternità;
- altra causa di sospensione involontaria del rapporto

procederà a prorogare la scadenza del periodo di formazione per un periodo pari a quello della sospensione della formazione, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

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 deve giungere all'apprendista non oltre 10 giorni dalla data di scadenza originaria del periodo formativo.

  
5

**FERIE, PERMESSI, RIPOSI, MALATTIA E INFORTUNIO**

In materia di ferie, permessi, riposi, malattie e infortunio valgono le previsioni del CCNL applicato.

**OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO**

La cooperativa che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo di:

- a. vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c. 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. 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;
- e. informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati del suo addestramento;
- f. attestare al termine del periodo di addestramento, affinché possano valere all'interno o all'esterno dell'azienda, le competenze professionali acquisite dall'apprendista e le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore;
- g. comunicare per iscritto all'apprendista, al termine del periodo di addestramento, il superamento della formazione e l'avvenuta qualificazione professionale;
- h. registrare la formazione sul libretto formativo del cittadino, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Dlgs. n. 276/2003, anche ai fini del riconoscimento della qualifica professionale acquisita. In mancanza, valgono appositi supporti informatici o fogli firma;
- i. comunicare entro 5 giorni all'Ente Bilaterale UNCI – CONFASAL i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualificazione di cui al punto g;
- j. comunicare entro 5 giorni al Centro per l'impiego territorialmente competente rispetto alla sede della cooperativa i nominativi degli apprendisti di cui sia cessato il rapporto di lavoro.

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 ovvero 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.

Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni.

*Handwritten signature*  
6

#### DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del Referente per l'Apprendistato per la sua formazione e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- prestare la sua opera e seguire gli insegnamenti ricevuti con la massima diligenza e impegno;
- frequentare con assiduità i moduli formativi previsti nel suo piano formativo individuale, nel pieno rispetto delle modalità impartite;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal C.C.N.L. e le norme contenute nei regolamenti dell'impresa Cooperativa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione anche se in possesso di un titolo di studio.

#### ORARIO DI LAVORO

Gli apprendisti sono tenuti a svolgere l'orario di lavoro secondo la disciplina prevista dal C.C.N.L.

#### PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (ALLEGATO A)

Il piano formativo individuale è un documento che deve essere allegato al contratto di apprendistato e in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del lavoratore e degli obiettivi perseguiti mediante il rapporto di apprendistato:

- il percorso di formazione dell'apprendista;
- le competenze possedute e quelle da acquisire in funzione del livello di inquadramento iniziale e finale;
- la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" ed eventuale "extra aziendale";
- l'indicazione del referente per l'Apprendistato, quale responsabile del percorso formativo.

Per ciascun apprendista sarà inoltre predisposto un piano individuale di dettaglio, elaborato dall'azienda con l'ausilio del Referente per l'Apprendistato, nel quale verranno indicati specificamente tutti gli aspetti inerenti il percorso formativo teorico e pratico dell'apprendista.

Il Piano Formativo Individuale dovrà essere elaborato e sottoscritto entro 30 giorni dall'assunzione dell'apprendista e potrà essere modificato per iscritto in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, della cooperativa e del Referente per l'apprendistato.

Il profilo formativo è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi e dagli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un Referente in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e s.m.i. e dalle eventuali discipline regionali.

  
7

Per la sola formazione, interna o esterna all'azienda, di base e trasversale si fa riferimento all'offerta pubblica Regionale che potrà coprire per un massimo di 120 ore per il triennio.

#### **REFERENTE PER L'APPRENDISTATO (ALLEGATO A)**

Il Referente deve essere un socio lavoratore ovvero dipendente qualificato della cooperativa di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato.

Per ricoprire questo incarico occorre aver già acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli Enti accreditati nelle materie nelle quali si appresta a fare l'affiancamento all'apprendista ed avere un'esperienza professionale pregressa in materia di almeno 3 anni.

Il Referente può essere altresì un lavoratore esterno alla cooperativa, fermo restando il possesso delle competenze di cui precedenti commi.

Qualora la cooperativa decida di ricorrere per l'apprendistato professionalizzante all'erogazione della formazione tramite una struttura esterna, sarà quest'ultima a dover individuare il Referente provvisto delle adeguate competenze di cui sopra.

Il Referente segue e indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso dell'apprendistato, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista.

Inoltre, dovranno tenersi colloqui periodici tra Referente e apprendista al fine di verificare l'andamento del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali dell'apprendista, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, al fine di adottare miglioramenti nel restante periodo di apprendistato.

Ciascun Referente può affiancare non più di 3 apprendisti contemporaneamente nelle cooperative con un numero di dipendenti inferiori a 10 ovvero 5 apprendisti se di dimensioni occupazionali maggiori, fatte salve le proporzioni numeriche poste dalla legge-quadro per il settore artigiano.

Il referente deve essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

#### **CONTENUTI DELLA FORMAZIONE (ALLEGATO A)**

La formazione professionale è articolata in un unico progetto che deve svolgersi all'esterno o all'interno della Cooperativa sempre in coerenza con il Piano Formativo Individuale e con i profili formativi previsti dal CCNL di riferimento.

I datori di lavoro con sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione in cui insiste la sede legale e possono accentrare le comunicazioni al centro per l'impiego, previste dai commi 1180 e seguenti, dell'art. 1 della legge n. 296/2006 nel servizio informatico ove è ubicata la sede legale.

L'apprendista dovrà acquisire competenze di base e trasversali, competenze settoriali e competenze professionalizzanti relative al profilo di assunzione dell'apprendista.

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;
- conoscenza dello statuto e dei regolamenti della cooperativa;
- conoscenza dei servizi e delle attività svolte dalla cooperativa;
- conoscenza delle basi tecniche e teoriche applicate all'interno della cooperativa;
- conoscenza ed utilizzo delle metodologie lavorative aziendali.

#### **MODALITÀ FORMATIVE (ALLEGATO A)**

La formazione trasversale e professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità e-learning, virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa svolta all'interno della cooperativa, dovrà, comunque, garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane atte a trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

#### **REQUISITI PER LA CAPACITÀ FORMATIVA INTERNA**

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte della cooperativa di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo di docenti - anche propri dipendenti - idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze.

Per tali docenti è richiesta una esperienza professionale minima di 3 anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore ovvero, in mancanza di quest'ultimo, di almeno 5 anni di esperienza.

La docenza potrà essere svolta anche dal legale rappresentante che abbia maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.

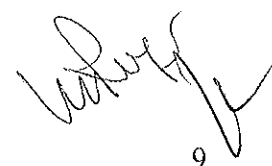
Qualora all'interno della cooperativa le suddette professionalità non siano reperibili, la cooperativa dovrà rivolgersi all'Ente Bilaterale UNCI/CONFSAL .

L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali della Cooperativa ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per tutte le tipologie di apprendistato, la cooperativa potrà avvalersi per la formazione, trasversale di base o professionalizzante etc, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, presso la Regione o Provincia in cui svolge l'attività formativa oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale, compresi i Fondi Paritetici Professionali di cui al CCNL.

#### **FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI**

Le aziende interessate all'organizzazione dei percorsi formativi aziendali per i propri apprendisti possono accedere agli appositi finanziamenti erogati dal Fondo paritetico interprofessionale costituito dalle Parti Sociali stipulanti il presente Accordo e denominato FO.IN.COOP (codice: FOIC) di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 e all'art. 12 del D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod.



## DISCIPLINA SPECIALE PER CIASCUNA TIPOLOGIA DI APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato, così come definito dal D.Lgs. n. n.167/2011, viene regolamentato secondo tre tipologie:

### **1. APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE**

È rivolto ai giovani che hanno compiuto 15 anni e fino al compimento di 25 anni, per l'ottenimento di una qualifica professionale o per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

È attivabile in tutti i settori e la sua durata, nel rispetto del limite di 3 anni ovvero 4 anni nel caso di diploma quadriennale regionale, è determinata dalla qualifica o dal titolo da conseguire.

La regolamentazione dei profili è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome.

Si rinvia alla contrattazione territoriale e/o aziendale la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

L'erogazione della formazione dovrà comunque avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia del Piano Formativo Individuale.

In attesa della disciplina degli istituti di cui sopra, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni relative all'apprendistato professionalizzante.

### **2. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE**

È rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni che potranno apprendere un mestiere o una professione in tutti i settori di attività.

Per i giovani in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs.n.226/2005, potrà essere stipulato già a partire dai 17 anni del lavoratore.

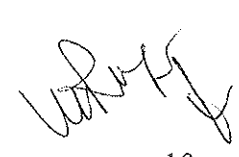
Possono essere assunti senza limiti di età, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, i lavoratori in mobilità.

Trovano applicazione per suddetti lavoratori:

- le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, di cui alla Legge n. 604/1966;
- il regime contributivo agevolato, di cui all'art.25 comma 9 della Legge n. 223/1991;
- l'incentivo di cui all'art.8 comma 4 della Legge n. 223/1991

La formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nel limite delle risorse pubbliche destinate, dall'offerta formativa pubblica, interna od esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo di 120 ore nel triennio, offerte e disciplinate dalla Regione o dalla Provincia Autonoma: per i contenuti occorre tenere conto dell'età del giovane, del titolo di studio e delle competenze già in suo possesso.

Per le cooperative che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, la contrattazione di secondo livello disciplinerà specifiche modalità di svolgimento, anche a tempo determinato.



**LIVELLO DI INQUADRAMENTO, DURATA E TRATTAMENTO ECONOMICO**

Per permettere un utilizzo della nuova disciplina armonizzandola alla contrattazione in essere, la durata dell'apprendistato professionalizzante è in via transitoria determinata in base alle durate disciplinate dai vigenti contratti collettivi. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai tre anni, la durata è fissata in tre anni.

Pertanto, si prenderà a riferimento in via transitoria, nel limite massimo della durata temporale della nuova disciplina, la suddivisione prevista per ogni tipologia di apprendistato presente in ogni singolo CCNL UNCI-CONFSAL, riparametrando i periodi di apprendistato, secondo il seguente schema semplificativo e considerando un inquadramento sino a due livelli inferiore rispetto a quello di conseguimento finale:

- A.** *declaratorie mansioni di concetto/figure specializzate*
- B.** *declaratorie mansioni esecutive*

Se l'apprendista è provvisto di diploma quadriennale regionale (esclusivamente per Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale), la durata dell'apprendistato potrà essere prevista in 48 mesi.

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

DECLARATORIE	DURATA IN MESI				TOTALE
	6	18	12	12	
<b>A</b>	-2 liv	-1liv	-0.5liv	/	36
<b>B</b>	-2 liv	-1liv	-0.5liv	/	36
	-2 liv	-1liv	-1liv	-0.5liv	48

Qualora il lavoratore da assumere come apprendista sia in possesso di diploma di laurea o equipollente rilasciato anche da un Paese straniero, ciascuno dei termini di durata di cui alla suddetta tabella dovrà essere ridotto nella misura di 1/3 (un terzo).

Resta salvo che agli apprendisti assunti per l'acquisizione del penultimo livello di inquadramento disciplinato dal CCNL, dovrà essere riconosciuto per la prima parte della durata del rapporto formativo il trattamento economico previsto per l'ultimo livello contrattuale.

Al termine del periodo di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà corrisposta la retribuzione tabellare del CCNL di riferimento riconosciuta ai lavoratori impiegati al livello conseguito dall'apprendista.

*[Handwritten signature]*

#### DURATA DELLA FORMAZIONE

TITOLO DI STUDIO DELL'APPRENDISTA	ORE DI FORMAZIONE
Diploma di scuola dell'obbligo	220 ore
Attestato di Qualifica Professionale	200 ore
Diploma di scuola media superiore	180 ore
Diploma di laurea	160 ore

Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'intero anno, l'impegno formativo annuo si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla durata effettiva di ogni singolo rapporto di lavoro.

È facoltà dell'impresa cooperativa anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi tenendo conto che per il primo anno non potranno essere inferiori ad 1/3 delle ore complessive previste nel triennio (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011).

Le ore formative previste dalla suddetta tabella sono da intendersi quale limite minimo che potrà essere derogato *ad melius* dalla contrattazione collettiva e/o dalla cooperativa.

#### APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

Per le cooperative che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente Accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

### 3. APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

È attivabile in qualsiasi settore per i giovani tra i 18 e i 29 anni, per conseguire il diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari (compresi dottorati di ricerca), per la formazione di giovani ricercatori nel settore privato, anche ai fini del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Per i giovani in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs.n.226/2005, potrà essere stipulato già a partire dai 17 anni del lavoratore.

La regolamentazione e la durata 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 dei datori di lavoro territoriali, le università, gli istituti tecnici e professionali nonché altre istituzioni formative o di ricerca riconosciute a livello nazionale o regionale ed aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza di regolamenti regionali, l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è rimessa direttamente ad apposite convenzioni tra datori di lavoro (o associazioni datoriali firmatarie il presente Accordo) e Università, istituti tecnici e professionali e istituzioni formative o di ricerca. È demandata alla contrattazione di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa la presente tipologia contrattuale per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale in base agli standard generali, fermo restando che potrà essere applicato in relazione a quelle qualifiche e mansioni appartenenti a declaratorie con mansioni tipiche manageriali e/o aventi poteri direttivi e decisionali rispetto alla classificazione del personale del CCNL di riferimento.

**NOTA A VERBALE UNCI**

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

**NOTA CONGIUNTA**

*Nel caso la cooperativa intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti ma comunque riconducibili alla declaratoria della classificazione del personale, di cui al CCNL applicato, potrà richiedere apposita autorizzazione dall'Ente Bilaterale Nazionale UNCI – CONFISAL, il quale, semestralmente invierà alle Parti Sociali stipulanti il presente Accordo i nuovi profili per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva di settore.*

*Le Parti Sociali firmatarie si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche che il Disegno di Legge di riforma del mercato del lavoro in discussione di Parlamento dovesse determinare alla presente disciplina.*

Roma, 23.04.2012

**U.N.C.I.**

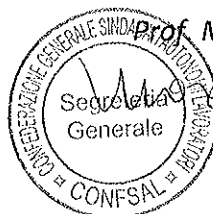
Prof. Paolo Galligioni



*[Handwritten signature of Prof. Paolo Galligioni]*

**CONFISAL**

Prof. Marco Paolo Nigi



*[Handwritten signature of Prof. Marco Paolo Nigi]*

**ALLEGATO A – PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra \_\_\_\_\_

**1. COOPERATIVA**

Ragione sociale \_\_\_\_\_

Indirizzo Sede \_\_\_\_\_

CAP (Comune) \_\_\_\_\_

Partita IVA \_\_\_\_\_

Codice Fiscale \_\_\_\_\_

Recapiti (tel/Fax/e-mail) \_\_\_\_\_

Legale Rappresentante \_\_\_\_\_

**2. APPRENDISTA**

**Dati anagrafici**

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Cittadinanza \_\_\_\_\_

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ Provincia di \_\_\_\_\_

il \_\_\_\_\_

Dati Residenza/Domicilio \_\_\_\_\_

Recapiti (tel/Fax/e-mail) \_\_\_\_\_

*by [signature]*

**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 svolta in apprendistato*

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Aspetti normativi**

*Data di assunzione* \_\_\_\_\_

*Qualifica ai fini contrattuali da conseguire* \_\_\_\_\_

*Durata* \_\_\_\_\_

*Categoria/Livello di inquadramento iniziale* \_\_\_\_\_

*Categoria/Livello di inquadramento intermedio* \_\_\_\_\_

*Categoria/Livello di inquadramento finale* \_\_\_\_\_



**3. REFERENTE PER L'APPRENDISTATO**

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Categoria/Livello di inquadramento \_\_\_\_\_

Anni di esperienza \_\_\_\_\_

**4. CONTENUTI FORMATIVI**

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

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_
- 7) \_\_\_\_\_
- 8) \_\_\_\_\_
- 9) \_\_\_\_\_
- 10) \_\_\_\_\_

**5. MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (È POSSIBILE BARRARE PIÙ OPZIONI)**

- in aula;
- in modalità e-learning, virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto;
- on the job;
- affiancamento;
- (altro) \_\_\_\_\_

*Handwritten signature*



**ALLEGATO B – ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA**

**Dati apprendista/cooperativa**

**Apprendista**

NOME E COGNOME \_\_\_\_\_  
 C.F. \_\_\_\_\_  
 LUOGO E DATA DI NASCITA \_\_\_\_\_  
 RESIDENTE IN \_\_\_\_\_  
 VIA \_\_\_\_\_  
 TITOLO DI STUDIO \_\_\_\_\_  
 ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE  
 DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI \_\_\_\_\_

**Cooperativa**

RAGIONE SOCIALE \_\_\_\_\_  
 INDIRIZZO \_\_\_\_\_  
 TEL/FAX/E-MAIL \_\_\_\_\_  
 NOMINATIVO DEL REFERENTE PER L'APPRENDISTATO \_\_\_\_\_

**Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato**

COMPETENZE GENERALI/SPECIFICHE- INSEGNAMENTO (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA REFERENTE E APPRENDISTA
	Ore _____ Periodo _____		
	Ore _____ Periodo _____		
	Ore _____ Periodo _____		
	Totale ore _____		

Firma referente per l'apprendistato \_\_\_\_\_  
 Timbro e firma della cooperativa \_\_\_\_\_  
 Firma apprendista \_\_\_\_\_  
 Data \_\_\_\_\_

*Handwritten signature and date*  
 17