4 aprile 2019

Art. 92 ccnl industria e Art. 31 ccnl cooperative

APPRENDISTATO

Disciplina generale

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, articolato nelle seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
b) apprendistato professionalizzante;
c) apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta, indicando la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione professionale da acquisire al termine del periodo di apprendistato e, in forma sintetica, il piano formativo individuale (PFI).

È prevista la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'Art.118 della legge 23 dicembre 2000, n.388 e all'Art.12 del D.Lgs. n.276/2003 e s.m.i. anche attraverso accordi con le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualificazione da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio di competenze realizzato da soggetti pubblici o dalle Scuole Edili/Enti unificati accreditati mediante l'accertamento dei crediti formativi.

Fermo restando quanto stabilito al comma precedente, e nel rispetto delle competenze regolamentari stabilite dalle leggi, le parti concordano che il contratto di apprendistato avrà una durata minima di sei mesi e una durata massima definita secondo quanto riportato nei successivi paragrafi attinenti le singole tipologie contrattuali.

Il livello di inquadramento degli apprendisti dovrà tenere conto di quanto previsto dall'articolo 77 del Ccnl industria, inclusa la voce "Laureati e diplomati", ad esclusione della relativa maggiorazione, e dall'art. 14 del Ccnl cooperative.

In caso di assenze dal lavoro superiori a 30 giorni, singolarmente o cumulativamente considerate (anche sommando causali diverse tra quelle di seguito richiamate), causate da malattia, malattia professionale, infortunio sul lavoro, congedi obbligatori di maternità e di paternità o altra causa di sospensione involontaria dal lavoro, ivi compreso l'intervento di ammortizzatori sociali, la durata del contratto di apprendistato potrà essere prolungata di un periodo di tempo pari a quello di mancato svolgimento dell'attività lavorativa.
Il datore di lavoro che intenda avvalersi di tale facoltà dovrà comunicare all'apprendista, prima della scadenza originariamente stabilita del rapporto contrattuale, la nuova scadenza definitiva del contratto di apprendistato e indicare le assenze che hanno determinato la proroga.

Al patto di prova, che deve essere stabilito in forma scritta, si applica per gli impiegati di qualsiasi livello la disciplina di cui all'art. 42 del vigente Ccnl industria e all'art. 88 del Ccnl cooperative, mentre il patto di prova degli operai di qualsiasi livello avrà una durata pari a 8 settimane di lavoro.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro 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.

Le parti si danno atto che per "maestranze specializzate e qualificate" si intendono i lavoratori, sia operai che impiegati, con livello di inquadramento non inferiore al secondo.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 42, comma 8, del d.lgs. n. 81/2015, per le imprese che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; a tal fine non si computano i rapporti di apprendistato cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.
La percentuale del 20% è ridotta al 15% qualora l'assunzione riguardi lavoratori iscritti alla banca dati "Blen.it".
La frazione eventualmente risultante da tali conteggi sarà arrotondata all'unità superiore qualora risulti pari o superiore a 0,5.
Qualora non siano rispettate le predette percentuali, calcolate come sopra indicato, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante.
Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al precedente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempreché si riferiscano alle stesse attività lavorative.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

A tal fine l'impresa effettua le relative registrazioni sul Fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 150/2015 ovvero nel libretto di formazione professionale edile o con altri sistemi di registrazione equivalenti.

Al termine del periodo di apprendistato, le imprese, con l'eventuale collaborazione della Scuola Edile/Ente Unificato, provvederanno ad attestare i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi, come specificato al comma precedente.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere e la retribuzione iniziale dell'apprendista è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

Alla Scuola Edile/Ente unificato sono affidati i compiti di:

- raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato, utilizzando a tal fine i dati in possesso della Cassa Edile;
- predisposizione di moduli e formulari per la redazione del PFI ed eventuale assistenza all'impresa nella definizione del medesimo;
- definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
- formazione dei tutor aziendali;
- assistenza e accompagnamento per l'impresa e per l'apprendista, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo.

Le ore destinate alla formazione esterna sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione l'apprendista deve frequentare la Scuola Edile/Ente Unificato per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle 16 ore previste dall'art. 91 del Ccnl industria e dall'art. 84 del Ccnl cooperative e delle 8 ore destinate alla sicurezza previste dall'art. 37 del d.lgs. n. 81/08.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dagli articoli 5 e 43 del vigente Ccnl industria e dagli artt. 52 e 89 del Ccnl cooperative, nonché dalle norme inderogabili di legge.

Ai lavoratori apprendisti si applica la normativa sui riposi annui di cui agli artt. 5 e 43, lettera B, del Ccnl industria e di cui agli artt. 52 e 89 del Ccnl cooperative, nonché la normativa sulle ferie di cui agli artt. 15 e 62 del Ccnl industria e di cui agli artt. 64 e 95 del Ccnl cooperative.

Per il trattamento economico e normativo degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 26, 27, 66 e 67, del Ccnl industria e agli artt. 75, 76, 109 e 110, del Ccnl cooperative. In caso di assenza per malattia dell'apprendista impiegato, l'impresa sarà tenuta a corrispondere la differenza tra il trattamento economico a carico dell'INPS e quello previsto per gli impiegati all'art. 66 del Ccnl industria e all'art. 109 del Ccnl cooperative.

Al termine del periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto ex art. 2118 c.c. con preavviso decorrente dal medesimo termine. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per l'individuazione della durata del periodo di preavviso si rinvia agli artt. 32 e 71 del Ccnl industria e agli artt. 81 e 111 del Ccnl cooperative, con riferimento al livello di inquadramento dell'apprendista.

Il datore di lavoro deve garantire all'apprendista la presenza di un tutor aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo, trasmettendo le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e favorendo l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro.

Il tutor aziendale collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza e, in particolare, nell'apprendistato ex artt. 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015, con il tutor formativo per la compilazione del dossier individuale dell'apprendista, secondo lo schema definito con il decreto ministeriale 12 ottobre 2015.

Il tutor aziendale esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

Le funzioni di tutor aziendale possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:

a) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello dell'apprendista;
b) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
c) possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore o, in alternativa, aver frequentato un apposito corso formativo a titolo gratuito, da effettuarsi in via prioritaria presso la Scuola Edile/Ente unificato.

Ciascun tutor può affiancare non più di cinque apprendisti.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Fermo restando che la regolamentazione di tale tipologia di contratto di apprendistato è rimessa alla disciplina regionale o, in assenza, al decreto ministeriale 12 ottobre 2015, il percorso formativo si svolge secondo la metodologia dell'alternanza formativa, basata sull'integrazione tra percorso di istruzione e formazione professionale e attività di lavoro, attraverso il riconoscimento di quest'ultima in termini formativi.

La formazione viene effettuata in via prioritaria presso le Scuole Edili/Enti unificati, ove accreditati secondo la normativa vigente.

Le qualifiche o diplomi professionali di istruzione e formazione professionale di riferimento corrispondono alle figure professionali di cui al decreto interministeriale 15 giugno 2010, anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

Ai fini della stipula del contratto è necessaria la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente, secondo quanto stabilito con il decreto ministeriale 12 ottobre 2015.

La durata massima della presente tipologia di apprendistato è pari a:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore;
- 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato.

Per le altre fattispecie non espressamente richiamate si rinvia alla normativa di legge, anche regionale, e al D.M. 12 ottobre 2015 ed eventuali successive modifiche e integrazioni.

All'apprendista viene attribuito convenzionalmente:

- il 2° livello di inquadramento nel caso di conseguimento di specializzazione tecnica superiore o conseguimento di diploma di formazione professionale o di istruzione secondaria superiore;
- il 1° livello di inquadramento in tutti gli altri casi.

In caso di trasformazione del contratto di apprendistato ex art. 43 del D.lgs. n. 81/2015 in contratto di apprendistato professionalizzante, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato è di 5 anni, di cui almeno 2 anni di apprendistato professionalizzante.

Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga base o stipendio mensile, *ex* indennità di contingenza, indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati, EDR, eventuale elemento variabile della retribuzione, riferita al livello di inquadramento del lavoratore:

Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	1°semestre 65% 2° semestre 70%	☐ **Secondo anno (15 anni compiuti)** del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. *b*) e *c*) del D.M. 12/10/2015 ☐ **Secondo anno (15 anni compiuti)** del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. *a*) del D.M. 12/10/2015 ☐ **Primo anno** dei percorsi Art.4 lett. *a*) e *b*) D.M. 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni*
Secondo	3° semestre 75% 4° semestre 80%	☐ **Terzo anno** del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. *b*) e *c*) del D.M. 12/10/2015 ☐ **Terzo anno** del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. *a*) del D.M. 12/10/2015 ☐ **Secondo anno** dei percorsi Art.4 lett. *a*) e *b*) D.M. 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
Terzo	5° semestre 85% 6°semestre 90%	☐ **Quarto anno** del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. *b*) e *c*) del D.M. 12/10/2015 ☐ **Primo anno** del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. *d*) del D.M. 12/10/2015 ☐ **Terzo anno** dei percorsi Art.4 lett. *a*) e *b*) D.M. 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)

Quarto	dal 7°semestre 90%	☐ **Quinto anno** del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. *c*) del D.M. 12/10/2015

* Si tratta degli studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico dell'azienda è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Il datore di lavoro ha facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto, ai sensi dell'art. 43, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, nonché dell'art. 4, comma 2, del decreto ministeriale 12 ottobre 2015. Nel caso di proroga finalizzata al consolidamento e all'acquisizione di ulteriori competenze, il trattamento economico dell'apprendista progredisce secondo quanto stabilito dalla disciplina generale. Per l'apprendista che invece non abbia conseguito il titolo di istruzione, in caso di proroga il trattamento economico è quello dell'anno precedente.

Il piano formativo individuale è redatto dall'istituzione formativa, da intendersi anche la Scuola Edile/Ente unificato accreditata/o ai sensi della normativa regionale, con il coinvolgimento dell'impresa, ai sensi del predetto decreto ministeriale, cui deve farsi riferimento anche per quanto riguarda la formazione interna ed esterna all'azienda, gli standard formativi e la certificazione delle competenze.

Apprendistato professionalizzante

Il piano formativo individuale (PFI), definito sulla base di moduli e formulari predisposti dalla Scuola Edile/Ente unificato competente per territorio, nel rispetto della normativa regionale di riferimento, dovrà essere allegato al contratto individuale di lavoro come parte integrante dello stesso.

All'Ente Nazionale per la Formazione e la Sicurezza, e nelle more della sua costituzione al Formedil Nazionale, sono demandate l'elaborazione di linee guida comuni in materia di PFI e la predisposizione del registro formativo individuale.

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche viene effettuata in via prioritaria presso le Scuole Edili/Enti unificati oppure presso l'impresa.

La durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali non potrà essere inferiore ad 80 ore medie annue.

La formazione di tipo professionalizzante è integrata dall'offerta formativa pubblica, ove prevista, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

La formazione impartita durante il periodo di apprendistato è finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali in conformità ai profili professionali definiti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente ccnl.

Per i profili dell'apprendistato professionalizzante si farà riferimento agli articoli 77 del Ccnl Industria e 14 del Ccnl cooperative e all'Atlante del lavoro e delle Qualificazioni presso il Repertorio Nazionale delle Qualificazioni previsto dal d.lgs. n. 13/2013. È demandato all'Ente Nazionale per la formazione e la sicurezza, e nelle more della sua costituzione al Formedil Nazionale, l'aggiornamento e la manutenzione dei profili presso il suddetto Repertorio Nazionale.

La durata massima della presente tipologia di apprendistato è pari a:

- Lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrativa, propedeutiche all'acquisizione delle qualificazioni contrattuali contemplate nel 2°, 3°, 4°, 5°, 6° e 7° livello della classificazione contrattuale: 36 mesi;
- Lavorazioni artistiche relative ai profili professionali contrattuali che integrano la figura dell'artigiano: 48 mesi.

Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga base o stipendio mensile, *ex* indennità di contingenza, indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati, EDR, eventuale elemento variabile della retribuzione, riferita al livello per il quale è finalizzato il relativo contratto e in relazione alle diverse qualificazioni da conseguire:

Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.
dal 2° al 7°	72%	72%	78%	78%	85%	90%		
Lavorazioni artistiche (fig.artigiani)	72%	72%	78%	78%	85%	90%	90%	90%

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Fermo restando che la regolamentazione di tale tipologia di contratto di apprendistato è rimessa alla disciplina regionale o, in assenza, alle disposizioni del decreto ministeriale 12 ottobre 2015, il percorso formativo si svolge secondo la metodologia dell'alternanza formativa, basata sull'integrazione tra percorso di istruzione e attività di lavoro, attraverso il riconoscimento di quest'ultima in termini formativi.

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico dell'azienda è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Ai fini della stipula del contratto è necessaria la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente o l'ente di ricerca, secondo quanto stabilito con il decreto ministeriale 12 ottobre 2015.

Il piano formativo individuale è redatto dall'istituzione formativa, da intendersi anche la Scuola Edile/Ente unificato accreditata/o ai sensi della normativa regionale, con il coinvolgimento dell'impresa, ai sensi del predetto decreto ministeriale, cui deve farsi riferimento anche per quanto riguarda la formazione interna ed esterna all'azienda, gli standard formativi e la certificazione delle competenze.

Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga base o stipendio mensile, *ex* indennità di contingenza, indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati, EDR, eventuale elemento variabile della retribuzione, riferita al livello di inquadramento del lavoratore:

Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.
dal 2° al 7°	70%	70%	78%	78%	85%	90%		

La presente normativa contrattuale si applica per i rapporti di lavoro con contratto di apprendistato stipulati a decorrere dalla data del 1° aprile 2019.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno atto che per i contratti di apprendistato stipulati antecedentemente all'entrata in vigore della presente regolamentazione, resta fermo il trattamento economico per gli apprendisti così come definito dalle tabelle retributive condivise con il Ccnl 18 luglio 2018 e in vigore dal 1° luglio 2018.