

Addì 31 luglio 2008, in Roma

Assoambiente

con l'assistenza di FISE

e

le Segreterie Nazionali delle OO.SS. FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL

nell'ambito delle trattative per il rinnovo del CCNL 30.4.2003

a modifica e integrazione di quanto stabilito all' art. 13bis dell'Allegato 3 (22.11.2007) all'Accordo nazionale 5.4.2008, definiscono la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, corredata dagli Allegati 1 (Profili professionali), 2 (Schema di piano formativo individuale), 3 (Linee guida per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione).

La presente regolamentazione entra in vigore dal ... 2008.

## **ART. 13 BIS (NUOVO ART. 14) – CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

### **FINALITA' - FORMA**

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto a tempo indeterminato, a causa mista, finalizzato a conseguire una qualificazione, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.
2. Il contratto può essere stipulato con i lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di qualifiche comprese tra il livello 2 e il livello Q (Quadri) delle Aree operativo – funzionali del sistema di classificazione di cui all'art. 14 del vigente CCNL.
3. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o dalla contrattazione collettiva per l'applicazione di particolari normative e istituti; fatto salvo quanto previsto dal comma 44.
4. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL; ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.
5. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta.  
Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:
  - a) la prestazione oggetto del contratto;
  - b) il Piano formativo individuale (con separato documento allegato al contratto) coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire;
  - c) la qualificazione al cui conseguimento finale è mirato il contratto di apprendistato, sulla base degli esiti della formazione;
  - d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei due periodi di formazione;
  - e) il livello di inquadramento nei due periodi di formazione.

**PERIODI DI FORMAZIONE – INQUADRAMENTO –  
RETRIBUZIONE BASE PARAMETRALE**

6. In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in due periodi di formazione come stabilito dalla tabella seguente:

<b>A</b>		<b>B</b>		<b>C</b>
Durata 1° periodo formazione	Liv. inquad.	Durata 2° periodo formazione	Liv. inquad.	Durata complessiva contratto
Mesi		Mesi		Mesi
12	1	24	2B	36
16	2B	26	3B	42
24	3B	24	4B	48
24	4B	24	5B	48
24	5B	24	6B	48
24	6B	24	7B	48
24	7B	24	8	48
24	8	24	Q	48

---

Secondo quanto previsto dalla tabella di cui sopra, a decorrere dalla data di inizio di ogni periodo di formazione al lavoratore sono attribuiti il pertinente livello di inquadramento e la corrispondente retribuzione base parametrale, a termini dell'art. 14 del vigente CCNL.

7. Ai lavoratori che, nei 12 mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano svolto le medesime mansioni o funzioni presso la stessa azienda tramite un periodo di stage, tirocinio o di contratto a tempo determinato, è riconosciuta per il medesimo periodo la corrispondente riduzione del 1° periodo di formazione e comunque fino a un massimo di 6 mesi.
8. Ai lavoratori che, nei 12 mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano svolto le stesse mansioni o funzioni presso altro datore di lavoro per un periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuto detto periodo, con riduzione – fino a concorrenza – progressivamente del 1° periodo e del 2° periodo di formazione.

9. Ai lavoratori che abbiano svolto periodi di apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione sono riconosciuti tali periodi, con riduzione progressivamente del 1° periodo e del 2° periodo di formazione.

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO/NORMATIVO – COMPUTO ANZIANITA'**

10. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente CCNL che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento; semprechè le predette norme non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto di apprendistato professionalizzante.
11. L'eventuale periodo di prova non può essere di durata superiore a quello previsto dall'art. 5 del vigente CCNL per il livello di inquadramento corrispondente alle mansioni o alle funzioni della qualificazione da conseguire.
12. Le indennità spettanti a norma dell'art. 31 del vigente CCNL sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione, fatta eccezione per quelle di cui alle lettere d), e), h), i), m) che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione.
13. Il trattamento di cui all'art. 62 del vigente CCNL, concernente la contrattazione di 2° livello, viene riconosciuto anche al lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante.  
Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali ai sensi del Protocollo 23.7.1993, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 62, commi 12, 13, ovvero 14 in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno solare di competenza.
14. In ogni caso, la retribuzione del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore a tempo indeterminato non apprendista, inquadrato nel medesimo livello e avente la stessa anzianità di servizio.
15. Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
16. Conseguita la prevista qualificazione al termine del periodo di apprendistato, il rapporto di lavoro prosegue, senza alcuna soluzione di continuità, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini contrattuali e di legge; ivi compreso quello relativo al periodo di tempo necessario per il passaggio, nel livello di inquadramento relativo alla qualificazione conseguita, dalla posizione parametrica B) alla posizione parametrica A).
17. In ogni caso di passaggio diretto di lavoratori da una ad altra azienda, il periodo di apprendistato già svolto, di cui è fornita idonea documentazione dall'azienda cessante a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

## **TRATTAMENTO PER MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

- 18.** Durante il periodo di apprendistato professionalizzante, il trattamento per le assenze, anche discontinue, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro nonché per i periodi di ricovero ospedaliero e/o day hospital è regolato, per il lavoratore non in prova, dall'art. 44 del vigente CCNL.

## **TRATTAMENTO PER GRAVIDANZA E PUERPERIO**

- 19.** I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per gravidanza e puerperio di lavoratrici e/o lavoratori non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato, a termine dell'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976.
- 20.** Durante il periodo di astensione obbligatoria di cui al comma 19 è corrisposto il trattamento cui all'art. 46, comma 2, introdotto con l'accordo nazionale 23/06/2005, del vigente CCNL, con riguardo al livello di inquadramento del periodo di formazione in corso al momento dell'astensione dal lavoro.

## **TRATTAMENTO PER INFORTUNIO SUL LAVORO**

- 21.** Durante il periodo di apprendistato professionalizzante, nel caso di infortunio sul lavoro trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 45 del vigente CCNL.

## **FORMAZIONE**

- 22.** I profili formativi sono definiti, tenuto conto delle specificità delle singole imprese, a norma del Titolo VI, Cap. I, del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni; ferme restando le regolamentazioni delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano, ove emanate.
- 23.** Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

In via esemplificativa, le parti individuano la seguente articolazione della formazione formale:

- a)** tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto:
- competenze relazionali;
  - organizzazione ed economia;
  - disciplina del rapporto di lavoro;
  - sicurezza del lavoro.
- b)** tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale:
- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
  - conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;

- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;

La formazione formale può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc.

- 24.** Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formativa come indicato ai commi 41 e 42.
- 25.** Nel primo anno del contratto di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata all'organizzazione aziendale e alla sicurezza del lavoro.
- 26.** L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le attività previste dal suo Piano formativo individuale (PFI); a seguire le istruzioni del datore di lavoro e/o del tutore inerenti il rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.
- 27.** Il datore di lavoro è tenuto a verificare che l'addestramento e la formazione dell'apprendista siano assicurati secondo quanto previsto dal Piano formativo individuale (PFI), ai fini del conseguimento della prestabilita qualificazione.
- 28.** In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività formativa svolta.
- 29.** Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato sono registrate a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul "Libretto formativo del cittadino" di cui all'art.2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003 e al D.M.Lavoro 10.10.2005.

## **ORE DI FORMAZIONE**

- 30.** Le ore medie annue retribuite di formazione formale nel periodo pluriennale del contratto di apprendistato, che fanno parte dell'orario normale di lavoro, sono pari a 120, di cui 40 ore dedicate alla formazione a carattere professionalizzante in modalità teorica; fermo restando che per ogni singolo anno del contratto devono essere erogate almeno 60 ore di formazione formale.  
La formazione di 120 ore medie annue retribuite è articolata per moduli, in via tendenziale così ripartita:
  - a)** 35% del monte ore medio annuo dedicato a contenuti di carattere trasversale, con particolare riferimento a disciplina di sistema/settore e tecnico professionali non specificamente collegate alla singola realtà

aziendale (a titolo meramente esemplificativo: i processi, i servizi, il mercato, la qualità);

in questo contesto, una parte dell'attività formativa dovrà essere riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;

- b)** 35% del monte ore medio annuo dedicato a contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, differenziati in funzione delle singole figure professionali e anche orientati alla specifica realtà aziendale.

In questo ambito, saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale considerata;

- c)** 30% del monte ore medio annuo dedicato alla formazione in affiancamento.

- 31.** Qualora i lavoratori siano in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, le complessive ore medie annue retribuite di formazione formale sono ridotte a 60, di cui 20 di formazione in modalità teorica; fermo restando che per ogni singolo anno del contratto devono essere erogate almeno 30 ore di formazione formale.

## **TUTORE**

- 32.** L'attivazione del contratto di apprendistato richiede la designazione del tutore incaricato della formazione specifica.
- 33.** Le competenze e le funzioni del tutore aziendale sono quelle di cui al D.M. Lavoro 28.2.2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutore aziendale sono previste 12 ore retribuite di formazione.  
Il tutore deve: possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato; svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista; avere almeno tre anni di esperienza lavorativa; avere formazione e competenze adeguate.
- 34.** Il tutore contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI). Anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il tutore attesta il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa che viene firmata anche dall'apprendista per presa visione.
- 35.** La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale che affianca non più di 5 apprendisti.
- 36.** Nelle imprese fino a 14 dipendenti, il tutore può essere lo stesso imprenditore.

## **PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)**

- 37.** Il PFI, il cui schema è allegato al presente accordo, è predisposto dall'azienda e definisce, con il contributo del tutore, il percorso formativo del lavoratore.  
Il piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.
- 38.** Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.
- 39.** Il piano formativo individuale può essere integrato da un piano individuale di dettaglio ai fini della migliore specificazione del percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con il profilo professionale di riferimento.
- 40.** La formazione dell'apprendista, che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, può essere modulata tenendo conto della formazione già ricevuta, debitamente attestata.  
In tal caso, nel PFI la formazione con contenuti a carattere trasversale già impartita può essere sostituita con la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico – scientifico ed operativo e con quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.

## **CAPACITA' FORMATIVA DELL'IMPRESA**

- 41.** Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna dell'azienda è espressa – oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore – dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzarne l'erogazione, avvalendosi anche di docenza esterna.  
Tale capacità è attestata:
- a)** quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità in azienda, o in aziende collegate, di locali idonei. Di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati allo svolgimento dell'attività lavorativa e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
  - b)** dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze inerenti la formazione formale da erogare.
- 42.** La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente.



## **DISPOSIZIONI FINALI**

- 43.** La presente regolamentazione è integrata da profili professionali e dallo schema di piano formativo individuale.  
Sono altresì allegate Linee guida di orientamento – non vincolanti – per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione.
- 44.** Ai fini di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970 è utile il numero dei lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.
- 45.** Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni.

### **Allegati:**

- 1) Profili professionali**
- 2) Schema di Piano Formativo Individuale (PFI)**
- 3) Linee guida per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione**

\* \* \*

ASSOAMBIENTE

FP CGIL

FISE

FIT CISL

UILTRASPORTI

FIADEL