



Unione Nazionale Cooperative Italiane

Federazione Regionale Marchigiana

GUIDA

**Il Nuovo Apprendistato
dopo
il TESTO Unico
(D.lgs. 167/2011)**

Ottobre 2012

Appendice:

- Accordi Regionali Apprendistato Marche 2012;
- Accordo UNCI - CONFSAL su Apprendistato 23.04.2012.



**ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE E LA DURATA DEL PERIODO DI APPRENDISTATO PER
ATTIVITÀ DI RICERCA, PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA DI LAUREA O
PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE**

(in attuazione di quanto disposto dall'art. 5 - D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167)

ACCORDO TRA

Regione Marche

e

Parti Sociali

e

Università Politecnica delle Marche, Università degli studi di Camerino, Università degli studi di
Macerata, Università degli studi di Urbino

e

Le Fondazioni ITS

di seguito denominate "Parti".

VISTO

- Il Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 recante il "Testo unico dell'apprendistato" emanato sulla base della delega ricevuta con l'art. 1, co. 30, della L. 247/2007, in vigore dal 25 ottobre 2011, e in particolare l'art. 5 del suddetto decreto, che regola l'apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- La Legge regionale 25 gennaio 2005, n. 2, recante "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro", in particolare l'art. 17 della suddetta legge che regola i profili formativi dei contratti di apprendistato; come modificata dalla L.R. n. 17 maggio 2012 n.14,

Considerato che

- "Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro Italia 2020, realizzato dal MLPS e dal MIUR", che ha individuato, nell'ambito delle priorità per la piena occupabilità dei giovani il rilancio dell'apprendistato quale "innovativo strumento di placement, fondato sulla integrazione tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro...";

[Handwritten signatures on the right side of the page]

[Handwritten signatures on the left side of the page]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]



- L'art. 5 comma 2 del D. Lgs 167/2011 rimette la regolamentazione e la durata dei profili che attengono alla formazione di percorsi in apprendistato di alta formazione e di ricerca alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico;
- L'Accordo tra il Governo, le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 19 aprile 2012 per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato per la qualifica o il diploma professionale a norma dell'articolo 6 del Decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167;
- la Regione Marche ritiene che il contratto di apprendistato in alta formazione sia uno strumento di intervento per l'occupazione giovanile, che consente di fornire alle imprese una risposta alla loro esigenza di competenze ad elevato livello di specializzazione e di rafforzare lo spessore conoscitivo e professionale dei giovani e la loro spendibilità nel mondo del lavoro.

le Parti concordano che

- Obiettivo del presente accordo è la realizzazione di percorsi di apprendistato di alta formazione, ai sensi dell'art. 5, D.Lgs. n. 167/2011, per il conseguimento di titoli di Laurea triennale e Magistrale, Master di I e II livello, Dottorato di Ricerca e percorsi di Istruzione Tecnica Superiore (ITS) per giovani che stipuleranno contratti di apprendistato per l'alta formazione con aziende la cui sede operativa sia ubicata nel territorio regionale marchigiano.

Università

- Lo scopo prioritario dell'attivazione di questa innovativa tipologia contrattuale è l'adozione una metodologia basata su una forte integrazione tra il percorso realizzato in azienda e il percorso realizzato nell'istituzione formativa: l'ateneo riconosce e valorizza il percorso in



impresa e rilascia il titolo di studio finale attribuendo i crediti formativi anche per le conoscenze maturate lavorando in azienda.

- In tal modo possono venir soddisfatte le esigenze di un'impresa sotto il profilo della organizzazione produttiva e gestionale per l'ottimizzazione delle risorse umane e strumentali, della ricerca scientifica e tecnologica da trasferire direttamente nel processo produttivo con l'obiettivo di migliorare i prodotti esistenti e costruirne di innovativi, assicurando in tal modo una elevata competitività sul mercato di riferimento.
- Sotto l'altro profilo il giovane apprendista laureato/a ha l'opportunità di conseguire un titolo di studio universitario ottenuto attraverso un percorso formativo misto calato nel processo produttivo/aziendale che si trova al centro del piano di studio o di ricerca, con elevate possibilità di stabilizzazione occupazionale, o quantomeno migliorare la propria occupabilità.
- Per quanto sopra esplicitato sia i Master che i Dottorati di Ricerca nell'alto apprendistato fanno parte della programmazione dell'offerta formativa universitaria standard ma vengono costruiti tenendo conto degli apporti e dei suggerimenti delle aziende che intendono assumere il giovane laureato a questo fine.
- La realizzazione dei percorsi formativi dovrà avvenire in parte presso l'Università e in parte presso l'azienda con cui il giovane laureato stipulato il contratto di apprendistato.
- I suddetti percorsi sono rivolti a giovani laureati con età compresa tra i 18 e i 29 anni e nello specifico:
 - o Laurea Triennale: studenti universitari che abbiano già conseguito (60 CFU) di un percorso di Laurea triennale;
 - o Laurea Magistrale: studenti universitari iscritti ad un percorso di Laurea Magistrale o Specialistica, ai fini dell'acquisizione del titolo di Laurea Magistrale;
 - o Master I livello: soggetti in possesso della laurea triennale o titolo superiore;
 - o Master II livello: soggetti in possesso della laurea magistrale o titolo equivalente/equipollente;
 - o Dottorato di Ricerca: soggetti ammessi e/o già inseriti in corsi di Dottorato di Ricerca.



- la durata massima della componente formativa del contratto di apprendistato per il conseguimento del titolo di:
 - o Laurea Triennale non può essere superiore a 36 mesi
 - o Laurea Magistrale non può essere superiore a 24 mesi
 - o Master di I e II livello non può essere superiore a 24 mesi
 - o Dottore di Ricerca non può essere superiore a 48 mesi.
- La durata dei percorsi formativi è aumentabile sino a un massimo di 6 mesi qualora siano necessarie attività di inserimento e di orientamento finalizzate all'avvio del percorso formativo e al rilascio del titolo di studio;
- La durata dei contratti di cui ai punti sopra citati è proporzionalmente ridotta in caso di riconoscimento, da parte delle istituzioni formative che realizzano il percorso formativo, di CFU conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato.
- L'articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo, la metodologia adottata finalizzata all'acquisizione delle competenze, le modalità di attuazione dei sistemi di assicurazione della qualità di cui all'art. 5 saranno stabilite successivamente la firma della presente Accordo, tra l'Università e le aziende o le associazioni rappresentative delle imprese. Il progetto così definito, che costituisce il Piano Formativo Individuale, è parte integrante del contratto di apprendistato e dovrà descrivere gli obiettivi ed i contenuti dell'azione formativa.
- Le attività formative riportate nel punto precedente, devono essere erogate lungo l'intero arco di durata del contratto, in modo da consentire sia l'alternanza tra lo studio ed il lavoro, che il completamento del percorso formativo necessario per il conseguimento del titolo previsto dal contratto.
- La componente formativa del contratto di apprendistato di alta formazione, stipulato ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, termina a seguito del conseguimento del titolo di alta formazione.



-
- Nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso formativo, o non consegua il titolo previsto, l'Università e le istituzioni di ricerca attestano i crediti formativi anche dei percorsi formativi svolti presso l'impresa che potranno essere oggetto di certificazione ai sensi delle vigenti disposizioni regionali.

Istruzione Tecnica superiore

- I percorsi finalizzati all'acquisizione del titolo di Diploma di Tecnico Superiore sono rivolti a:
 - o studenti degli ITS di cui al DPCM 25/01/2008, che abbiano frequentato con profitto i primi due semestri del percorso ;
 - o soggetti in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado.
- La durata massima della componente formativa del contratto di apprendistato di alta formazione per il conseguimento del Diploma di Tecnico Superiore non può essere superiore a 36 mesi.
- Tale durata è aumentabile sino a un massimo di 6 mesi qualora siano necessarie attività di inserimento e di orientamento finalizzate all'avvio del percorso formativo e al rilascio del titolo di studio da parte delle Fondazioni ITS.
- La durata dei contratti di cui ai punti sopra citati è proporzionalmente ridotta in caso di riconoscimento, da parte delle istituzioni formative che realizzano il percorso formativo, di crediti formativi conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato.
- L'articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono definite nei progetti condivisi tra le istituzioni formative e le imprese o le associazioni rappresentative delle imprese.
- La componente formativa del contratto di apprendistato stipulato ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, termina a seguito del conseguimento del Diploma di Tecnico Superiore rilasciato dalle Fondazioni ITS.
- Nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso formativo, o non consegua il titolo previsto, l'istituzione formativa attesta i crediti formativi, anche dei percorsi formativi svolti presso l'impresa, che potranno essere oggetto di certificazione ai sensi delle vigenti disposizioni regionali.



Letto e sottoscritto:

REGIONE MARCHE

Marco Sestini

CGIL MARCHE

John De

CISL MARCHE

Stefano...

UIL MARCHE

[Signature]

UGL MARCHE

[Signature]

CONFSAL MARCHE

Paolo Martini

CONFINDUSTRIA MARCHE

Paolo Bigliardi

CONFCOMMERCIO MARCHE

[Signature]

CONFESERCENTI MARCHE

[Signature]

CONFAPI MARCHE

.....

CONFSERVIZI MARCHE

[Signature]

CONFARTIGIANATO MARCHE

.....

CNA MARCHE

[Signature]

CASARTIGIANI MARCHE

.....

CLAAI MARCHE

[Signature]

CONFAGRICOLTURA MARCHE

.....

COLDIRETTI MARCHE

[Signature]

CIA MARCHE

.....

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COPAGRI MARCHE

[Handwritten signature]

LEGACOOP MARCHE

[Handwritten signature]

CONFCOOPERATIVE MARCHE

[Handwritten signature]

AGCI MARCHE

[Handwritten signature]

UNCI MARCHE

CONFPROFESSIONI MARCHE

UNIVERSITA' DI ANCONA

[Handwritten signature]

UNIVERSITA' DI CAMERINO

[Handwritten signature]

UNIVERSITA' DI MACERATA

[Handwritten signature]

UNIVERSITA' DI URBINO

[Handwritten signature]

FONDAZIONE ITS FABRIANO

[Handwritten signature]

FONDAZIONE ITS PORTO SANT'ELPIDIO

[Handwritten signature]

FONDAZIONE ITS RECANATI

[Handwritten signature]



**ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI PROFILI FORMATIVI DELL'APPRENDISTATO PER LA
QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE**

La Regione

e

Parti sociali

e

Ufficio Scolastico Regionale delle Marche

di seguito denominate "Parti".

Visto

- ✓ Decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 "Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53" e successive modificazioni;
- ✓ Decreto Legislativo 15 aprile 2005, n. 76 "Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53";
- ✓ Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano, le Province, i Comuni e le Comunità montane riguardante la definizione delle aree professionali relative alle figure nazionali di riferimento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 e relativo allegato, approvato in Conferenza Unificata il 27 luglio 2011;
- ✓ Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, riguardante gli atti necessari per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, con i relativi allegati, approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni il 27 luglio 2011 e recepito con D.I. dell' 11 novembre 2011;



- ✓ Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 recante il "Testo unico dell'apprendistato" emanato sulla base della delega ricevuta con l'art. 1, co. 30, della L. 247/2007;
- ✓ Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 19 gennaio 2012, riguardante l'integrazione del repertorio delle figure professionali di riferimento nazionale approvato con l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011;
- ✓ Accordo tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 15 marzo 2012, per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- ✓ Art. 17 della Legge regionale n. 2/2005 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro come modificato dalla Legge regionale n. 14 del 7 maggio 2012;
- ✓ L'Accordo tra il Governo, le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 19 aprile 2012 per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato per la qualifica o il diploma professionale a norma dell'articolo 6 del Decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167;
- ✓ Delibera giunta regionale 7 dicembre 2011 n. 1644 "Approvazione delle linee guida per lo sviluppo della formazione individuale a catalogo – Catalogo regionale (FORM.I.CA)"

premesse che

- ✓ destinatari dei percorsi di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale sono i giovani di età compresa fra i 15 e i 25 anni. Pertanto vi rientrano tanto i minorenni in obbligo di istruzione/diritto-dovere formativo (classe d'età 15-17 anni), quanto i giovani adulti, fino al compimento del 25° anno di età (classe d'età 18-25 anni);



- ✓ il D.Lgs. 167/2011 estende questa tipologia di apprendistato ai giovani fino a 25 anni, e che tale fattispecie viene a configurarsi come uno strumento di grande potenzialità per agevolare l'inserimento lavorativo di tutti i giovani che risultano maggiormente esposti, per varie ragioni, al rischio di esclusione sociale;
- ✓ accrescendo professionalità e competenze dei giovani, se ne potenzia comunque l'occupabilità, contribuendo a ridurre la dispersione scolastica e formativa;
- ✓ la durata massima del contratto è connessa al titolo di studio conseguibile come indicato di seguito:
 - 3 anni per il conseguimento della qualifica professionale;
 - 1 anno aggiuntivo per il conseguimento del diploma professionale, a cui possono accedere solo coloro che risultano in possesso del titolo di qualifica professionale a condizione della presenza di risorse disponibili.

considerato

- ✓ che ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.Lgs. 167/2011 la regolamentazione regionale dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale deve essere definita in osservanza di quanto definito dall'Accordo in Conferenza permanente tra Stato Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, approvato nella seduta del 15 marzo 2012;
- ✓ che ai sensi dell'accordo del 15 marzo 2012, di cui al punto precedente:
 - le figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali conseguibili attraverso l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 167/2011 sono quelle di cui all'art. 18 comma 1, lettera d, del D.Lgs. 226/2005 come definite nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con D.I. dell'11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 19 gennaio



2012, in relazione alle aree professionali di riferimento definite dall'Accordo in Conferenza Unificata del 27 luglio 2011. Tali figure sono articolabili in specifici profili regionali;

- gli standard minimi formativi delle competenze tecnico professionali e delle competenze di base, relativi alle figure di cui al punto precedente, sono quelli di cui all'art. 18 comma 2 del D.lgs. 226/2005, come definiti dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011 e recepito nel D.I. dell'11 novembre 2011;
- le competenze tecnico professionali comuni di qualifica professionale nelle aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale sono quelle definite nell'All. 3 dell'Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano del 29 aprile 2010, recepito con D.I. del 15 giugno 2010;
- i modelli e le modalità di rilascio degli attestati di qualifica professionale e diploma professionale e di competenze, anche nel caso di interruzione del percorso formativo, sono quelli previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 226/2005 come definiti dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con D.I. dell'11 novembre 2011;
- i percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale prevedono la frequenza di attività di formazione, interna o esterna all'azienda, strutturata in osservanza degli standard fissati dalle Regioni e P.A. nel rispetto di quanto definito nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con D.I. dell'11 novembre 2011, e nel D.Lgs. 226/2005, per un monte ore non inferiore a 400 ore annue, tenuto conto della possibilità, nel caso di apprendisti di età superiore ai 18 anni, di riconoscere crediti formativi in ingresso alla luce delle competenze possedute;

le Parti concordano

di recepire quanto previsto dal D.Lgs. 167/2011 e dall'Accordo del 15 marzo 2012, per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale al fine di ridurre la dispersione scolastica e favorire l'inserimento dei giovani nel Mercato del Lavoro;



- ✓ di recepire tutte le figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali conseguibili attraverso l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 167/2011 di cui all'art. 18 comma 1, lettera d, del D.Lgs. 226/2005 come definite nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con D.I. dell'11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 19 gennaio 2012, in relazione alle aree professionali di riferimento definite dall'Accordo in Conferenza Unificata del 27 luglio 2011;
- ✓ di rinviare ad un eventuale successivo provvedimento per la declinazione di tali figure e indirizzi a livello regionale in profili che rappresentano una declinazione dello standard formativo nazionale rispetto a specificità territoriali del mercato del lavoro;
- ✓ che gli obiettivi di base finalizzati a rendere gli aspetti formativi del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale fattore di interesse per le imprese e per i giovani sono i seguenti:
 - valorizzazione delle competenze pregresse dei giovani al fine di rendere maggiormente aderente la formazione sul soggetto;
 - qualificazione e caratterizzazione del sistema dell'offerta formativa attraverso un'organizzazione strutturata e allo stesso tempo modulare e flessibile di erogazione che preveda l'intervento delle agenzie formative e delle istituzioni scolastiche anche in forma congiunta;
 - valorizzazione dell'impresa quale soggetto formativo che, sulla base del Piano formativo Individuale concordato con l'istituzione scolastica e l'agenzia formativa, favorisca la realizzazione del programma formativo al fine del raggiungimento degli obiettivi di apprendimento previsti;
 - interazione tra impresa, istituzione scolastica e agenzia formativa garantita da concrete forme di interazione tra il tutor didattico e il tutore o referente aziendale;
 - valorizzazione del ruolo delle Parti sociali anche mediante l'intervento degli organismi bilaterali;



- ✓ di introdurre la figura del tutor didattico, quale coordinatore e facilitatore del processo formativo;
- ✓ di riconoscere il ruolo del tutore o referente aziendale come definito all'art. 2 comma 1 lettera d D.Lgs 167/2011;
- ✓ di valorizzare il raccordo tra il tutor didattico e il tutore o referente aziendale per il coordinamento della attività previste dal Piano Formativo Individuale dell'apprendista;
- ✓ che il tutor didattico, di concerto con il tutore o referente aziendale, garantirà il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo dell'apprendista, secondo quanto definito nel Piano Formativo Individuale, attraverso l'utilizzo di modalità di verifica definite e ed effettuata in fase intermedia, al termine di ciascun anno e a conclusione dell'intero processo;
- ✓ che il tutor didattico, in raccordo con il tutore o referente aziendale, attesterà il percorso formativo acquisito dall'apprendista;
- ✓ che i percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale prevedono la frequenza di attività di formazione, esterna all'azienda, strutturata in osservanza degli standard fissati dalla Regione Marche nel rispetto di quanto definito nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con D.I. dell'11 novembre 2011, e nel D.lgs. 226/2005, per un monte ore non inferiore a 400 ore annue, tenuto conto della possibilità, nel caso di apprendisti di età superiore ai 18 anni, di riconoscere crediti formativi in ingresso alla luce delle competenze possedute;
- ✓ che la gestione e controllo delle attività formative sono di competenza delle Province che la realizzano attraverso le Istituzioni scolastiche e formative specificatamente accreditate per l'erogazione di percorsi triennali di leFP, ai sensi della delibera regionale n. 1035/2010;
- ✓ che ai soggetti (pubblici e privati) di cui al punto precedente, titolari dell'offerta formativa, spetta il compito di effettuare il bilancio delle competenze del giovane in ingresso, ai fini del riconoscimento degli eventuali crediti o debiti formativi, con particolare riferimento agli apprendisti di età superiore ai 18 anni, per i quali l'Accordo in sede di Conferenza permanente Stato - Regioni del 15 marzo 2012 prefigura la possibilità di una durata, un'articolazione e



un'organizzazione del percorso formativo differenziata in relazione alle competenze possedute;

✓ che i percorsi formativi per il conseguimento di una qualifica professionale attraverso il contratto di apprendistato si articolano nelle seguenti tipologie:

- percorsi triennali: rivolti a giovani in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado, che non hanno frequentato istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di leFP coerenti (privi di crediti in ingresso);
- percorsi biennali: rivolti a giovani in possesso della licenza di scuola secondaria di primo grado, che hanno frequentato almeno un anno presso istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di leFP coerenti (con crediti in ingresso);
- percorsi annuali: rivolti a giovani in possesso della licenza di scuola secondaria di primo grado, che hanno frequentato almeno due anni istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di leFP coerenti (con crediti in ingresso);

✓ che il percorso formativo per il conseguimento del diploma professionale di durata annuale, è riservato a giovani in possesso di una qualifica professionale afferente alla stessa area professionale (Accordo Conferenza Unificata 27/07/2007), conseguita nel sistema dell'leFP, nelle Agenzie formative accreditate o negli Istituti Professionali di Stato;

✓ che la certificazione intermedia (in caso di interruzione del percorso) e finale delle competenze (a seguito di superamento dell'esame conclusivo) è garantita dalle istituzioni scolastiche e formative di cui sopra, secondo le modalità previste per i percorsi di leFP, richiamate dall'Accordo Stato-Regioni del 15 marzo 2012 per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e dall'Accordo Stato-Regione sulle certificazioni delle competenze del 19 aprile 2012;

✓ che la formazione strutturata è finalizzata prioritariamente al raggiungimento di competenze di base, professionali comuni e professionali specifiche che verranno definite dal tutor didattico in accordo con l'istituzione scolastica o l'agenzia formativa e il tutore o referente aziendale, in funzione delle competenze in ingresso del giovane e dei fabbisogni delle imprese;

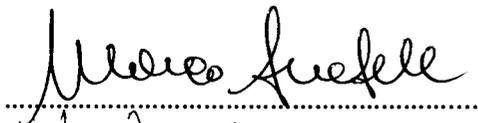


- ✓ che è facoltà delle Parti dell'Accordo stabilire forme di incentivazione per gli apprendisti e per le imprese, al fine di diffondere maggiormente l'utilizzo di questa tipologia di apprendistato;
- ✓ che attraverso lo strumento finanziario del POR FSE la Regione Marche si riserva di definire misure per l'incentivazione della stabilizzazione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, di cui i datori di lavoro potranno usufruire solo se confermeranno in servizio i lavoratori con contratti di apprendistato attivati nell'ultimo triennio;
- ✓ che le modalità di erogazione della formazione aziendale, ai sensi del comma 2 lettera c, dell'art. 3 del D.lgs. 167/2011, sono stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale territoriale o aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalla Regione Marche;
- ✓ di attivare azioni di monitoraggio che potranno consentire di intervenire in maniera tempestiva, anche in itinere, al fine di verificare l'applicazione dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- ✓ La presente intesa potrà essere modificata o integrata sia nelle procedure che nel contenuto al fine di adeguarla alle innovazioni legislative che nel frattempo dovessero intervenire in materia di apprendistato.

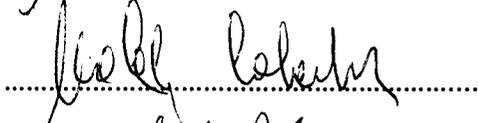
Ancona, 24 settembre 2012

Letto e sottoscritto:

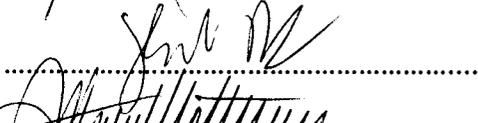
REGIONE MARCHE



UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE



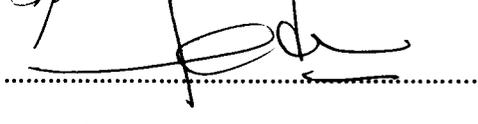
CGIL MARCHE



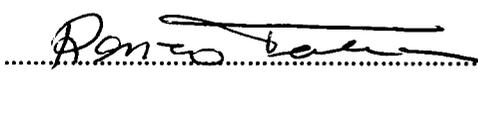
CISL MARCHE



UIL MARCHE



UGL MARCHE









Ancona, 24 settembre 2012





CONFISAL MARCHE

Podellibus

CONFINDUSTRIA MARCHE

Paolo Boggioli

CONFCOMMERCIO MARCHE

Roberto Uboldi

CONFESERCENTI MARCHE

Renzo Geronzi

CONFAPI MARCHE

.....

CONFSERVIZI MARCHE

.....

CONFARTIGIANATO MARCHE

.....

CNA MARCHE

.....

CASARTIGIANI MARCHE

.....

CLAAI MARCHE

Oscar Le

CONFAGRICOLTURA MARCHE

.....

COLDIRETTI MARCHE

Al. M. ...

CIA MARCHE

.....

COPAGRI MARCHE

.....

LEGACOOP MARCHE

.....

CONFCOOPERATIVE MARCHE

.....

AGCI MARCHE

.....

UNCI MARCHE

.....

CONFPROFESSIONI MARCHE

.....

SR/20120921/3090

DICHIARAZIONE A VERBALE della CGIL Marche

La CGIL Marche, nel sottoscrivere gli accordi in materia di apprendistato, ritiene necessario precisare quanto segue:

le modalità e i tempi della discussione non hanno favorito il necessario confronto tra le parti in sede di CRL;

- per quanto riguarda l'**apprendistato professionalizzante**, la prevista decurtazione delle ore di formazione di base e trasversale per gli apprendisti laureati e diplomati, determina una durata della formazione complessivamente insufficiente. Sarebbe stata utile e opportuna una diversa declinazione della durata dei singoli moduli formativi, in un'ottica di effettiva personalizzazione dei percorsi formativi, in quanto il valore del titolo di studio è certamente importante ma non esaurisce in sé la necessità di ulteriore formazione;
- per quanto riguarda il ricorso ai **fondi interprofessionali**, saranno i CdA dei singoli fondi, nella loro autonomia, a decidere sull'eventuale utilizzo delle loro risorse;
- per quanto riguarda l'**apprendistato per la qualifica e il diploma**, si ribadisce la contrarietà della CGIL al suo utilizzo per i ragazzi con meno di 16 anni per l'assolvimento dell'obbligo scolastico;
- il **piano formativo individuale** deve essere definito con il consenso dell'apprendista e con il suo coinvolgimento attivo e non può essere l'impresa a definire i contenuti formativi.

Ancona, 24 settembre 2012

The image shows several handwritten signatures in black ink. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, there are two smaller signatures. At the bottom, the letters 'CGA' are written in a large, bold, handwritten font, followed by another signature on the right.



ACCORDO TRA LA REGIONE MARCHE E LE PARTI SOCIALI PER LA FORMAZIONE DEGLI
APPRENDISTI ASSUNTI CON CONTRATTO DI
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE

(in attuazione di quanto disposto dall'art.4 del D.Lgs.n.167 del 24 settembre 2011)

In data 24 settembre 2012, presso la Regione Marche alla presenza dell'Assessore al Lavoro,
Istruzione, Formazione dott. Marco Luchetti,

si sono incontrati:

le Associazioni regionali dei datori di lavoro,

le Organizzazioni sindacali regionali.

Visti:

il D.Lgs. n. 167 del 24/9/2011 "Testo Unico dell'apprendistato"

la L.R. n. 2/2005 art. 17 come modificata dalla L. R. n. 14 del 17 maggio 2012

Premesso che ai sensi delle norme richiamate è opportuno procedere all'approvazione del documento allegato riguardante le modalità i contenuti e le finalità della formazione di base e trasversale oggetto dell'offerta formativa pubblica nell'ambito di applicazione del contratto di apprendistato professionale o di mestiere di cui all'art. 4 del il D.Lgs. n. 167 del 24/9/2011 "Testo Unico dell'apprendistato".

Tutte le parti presenti, al termine della fase di concertazione sociale approvano il documento per l'erogazione della formazione di base e trasversale dell'offerta formativa pubblica che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Letto e sottoscritto:

REGIONE MARCHE

CGIL MARCHE

CISL MARCHE

UIL MARCHE

UGL MARCHE

CONFSAL MARCHE



CONFINDUSTRIA MARCHE

Paolo Biffucci

CONFCOMMERCIO MARCHE

Salvatore Martini

CONFESERCENTI MARCHE

Alcide Senni

CONFAPI MARCHE

.....

CONFSERVIZI MARCHE

.....

CONFARTIGIANATO MARCHE

[Signature]

CNA MARCHE

.....

CASARTIGIANI MARCHE

.....

CLAAI MARCHE

[Signature]

ce

CONFAGRICOLTURA MARCHE

.....

COLDIRETTI MARCHE

[Signature]

[Signature]

CIA MARCHE

.....

COPAGRI MARCHE

[Signature]

[Signature]

LEGACOOP MARCHE

.....

CONFCOOPERATIVE MARCHE

[Signature]

[Signature]

AGCI MARCHE

[Signature]

[Signature]

UNCI MARCHE

[Signature]

[Signature]

CONFPROFESSIONI MARCHE

.....

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Disciplina regionale per l'applicazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 167 del 14/9/2011.

Premessa

Il nuovo Testo Unico ha l'obiettivo di fornire ai giovani un canale tipico di ingresso al mondo del lavoro e si propone, in particolare, di garantire ai lavoratori e alle imprese una maggiore agibilità dello strumento attraverso la semplificazione della materia e la sua omogeneizzazione sull'intero territorio nazionale. Affida inoltre un ruolo centrale agli accordi interconfederali e alla contrattazione collettiva.

La regolamentazione regionale intende affiancare, integrare e sostenere (per quanto di sua competenza) il compito riservato alla contrattazione nella convinzione che l'apprendistato rappresenti lo strumento iniziale di lavoro per eccellenza, di utile formazione e di valida esperienza.

1) Assunzione

Possono essere assunti giovani con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere di cui all'art. 4 del D.Lgs. n.167/2011 in tutti i settori di attività sia pubblici che privati al fine di conseguire una qualifica professionale a fini contrattuali.

2) Requisiti soggettivi

I giovani assunti devono avere un'età compresa tra 18 e 29 anni. Se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, (*Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione ai sensi della legge 28 marzo 2003, n.53*) la stipula del contratto può avvenire a partire al diciassettesimo anno di età.

3) Ruolo della contrattazione collettiva

Agli accordi interconfederali e alla contrattazione collettiva nazionale è rimessa l'intera disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 2 comma 2 del D. Lgs. n.167/2011.

In particolare: la durata del periodo di apprendistato (anche minima o stagionale), le modalità di erogazione della formazione e i profili stabiliti nei sistemi di classificazione ed inquadramento del personale che confluiranno nel repertorio delle professioni previsto dall'art.6 del D.Lgs. n. 167/2011.

Previsione di un tutor aziendale o referente aziendale in possesso di caratteristiche tecniche e professionali in grado di trasferire abilità e conoscenze all'apprendista.

4) Piano Formativo Individuale (PFI) art. 2 comma 1 lett. a) D.Lgs.n. 167 del 14/9/2011

Il piano formativo individuale costituisce il documento (da definire entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto) che descrive il percorso formativo che compirà l'apprendista per tutta la durata del contratto, sia con la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche svolta sotto la responsabilità aziendale, sia con quella pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali.



5) Formazione dell'apprendista assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere

La formazione dell'apprendista riveste importanza sia per l'applicabilità formale del contratto a causa mista sia per il successo che può determinare come principale strumento per l'inserimento nel mercato del lavoro dei giovani e quindi l'impatto sull'occupazione in generale e su quella giovanile in particolare.

La Formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è disciplinata dagli accordi interconfederali o collettivi in ordine alla durata e alle modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali.

6) Ruolo della Regione Marche

La Regione Marche regola l'offerta formativa pubblica nei limiti orari stabiliti dall'art. 4 comma del 3 D. Lgs. n.167/2011 (120 ore massimo nel triennio).

L'offerta formativa pubblica è finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali secondo le discipline declinate nello schema 1 sotto riportato : sviluppo delle competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, informatica, lingua straniera, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

6.1 Erogazione e luogo della Formazione pubblica

La formazione di base e trasversale è erogata all'esterno o all'interno dell'azienda esclusivamente da enti di formazione accreditati dalla Regione per la macrotipologia Formazione continua.

6.2 Finanziamento della Formazione pubblica

La formazione di base e trasversale oggetto dell'offerta formativa rivolta agli apprendisti è finanziata con risorse ministeriali che annualmente il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali assegna alle regioni nonché da risorse del FSE POR Marche .

6.3 Finanziamento con risorse private della formazione pubblica

Le aziende che hanno ottenuto l'accreditamento per la macro - tipologia formazione continua dalla Regione possono erogare il monte ore della formazione di base e trasversale anche internamente all'azienda.

L'azienda che non intende avvalersi dell'offerta formativa pubblica per la formazione di base e trasversale dei propri apprendisti può servirsi di enti di formazione accreditati con i quali stipuleranno accordi/convenzioni o intese, fermo restando il monte ore complessivo e le discipline oggetto della formazione come nello schema sotto indicato.

Nei casi descritti, in cui i costi della formazione sono completamente a carico dell'azienda anche mediante il ricorso a fondi paritetici interprofessionali, la Provincia esercita una funzione di monitoraggio e controllo. Pertanto le aziende prima di procedere in tal senso informeranno preventivamente la Provincia territorialmente competente sull'attività formativa che intende svolgere e i dati relativi agli apprendisti che verranno coinvolti.

Per esigenze tecniche e organizzative dell'impresa, gli apprendisti possono essere formati anche all'esterno del territorio regionale.



6.4 Personalizzazione e individualizzazione dei percorsi formativi

La personalizzazione e l'individualizzazione della progettazione e la fase attuativa dei percorsi formativi rivolti agli apprendisti costituiscono le dimensioni qualitative e di innovazione capaci di favorire il successo delle azioni formative e di tenere il passo con i processi di cambiamento in atto nel sistema economico attuale. La personalizzazione del percorso formativo è progettare la formazione partendo dall'analisi delle competenze professionali e formative già possedute dal soggetto coinvolto nel percorso con l'obiettivo di garantire e favorire l'apprendimento delle sole competenze necessarie all'apprendista. Un ruolo chiave gioca quindi chi è chiamato a costruire un percorso formativo flessibile capace di garantire differenziazioni didattiche partendo da un percorso standard di base. Il percorso formativo individualizzato è sicuramente più idoneo a favorire la partecipazione attiva, il coinvolgimento personale e la motivazione necessaria all'apprendimento.

6.5 Flessibilità del percorso formativo

La formazione di base e trasversale proposta nello schema sottostante è articolata in annualità e discipline, e costituisce solo uno standard di riferimento. Il percorso formativo può subire variazioni in termini di contenuti al fine di perseguire l'obiettivo di personalizzare l'attività formativa dell'apprendista in coerenza con le competenze da acquisire. Ulteriori ed eventuali variazioni dello standard organizzativo di riferimento possono essere apportate sulla base di esigenze tecniche ed organizzative dell'ente attuatore, dell'impresa .

Eventuali variazioni che si rendessero necessarie in relazione alla distribuzione oraria sia tra i moduli che tra le annualità, potranno realizzarsi previa intesa tra apprendista e ente di formazione. Intesa che dovrà tener conto del Piano Formativo Individuale e delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista partecipante.

In via generale dovranno essere programmate 120 ore di formazione – nelle sei aree di competenza - che possono essere erogate anche totalmente nel primo anno di apprendistato, secondo i modelli organizzativi già in predisposti dalle amministrazioni provinciali.

Le amministrazioni provinciali, nell'ambito dell'offerta formativa pubblica rivolta agli apprendisti, possono promuovere percorsi formativi utili al conseguimento da parte dell'apprendista delle certificazioni delle competenze informatiche, linguistiche o della sicurezza sul lavoro (RLS, RLST)

La progettazione dell'offerta formativa pubblica terrà conto della possibilità di erogare un monte ore complessivo inferiore alle 120 ore in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista seguendo il seguente schema:

- 120 ore per gli apprendisti senza titolo di studio o con la licenza elementare o media
- 100 ore per gli apprendisti con qualifica o diploma di scuola media superiore
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o laurea specialistica/magistrale

(Handwritten signatures and initials)



- Formazione trasversale e di base -

	Sviluppo delle Competenze relazionali	Organizzazione e ed economia	Disciplina del rapporto di lavoro, diritto del lavoro	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Informatica	Lingua straniera (inglese, francese, spagnolo, tedesco) o lingua italiana per stranieri
1° anno	<p>Tecniche di autopresentazione</p> <p>Comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna), i principi della comunicazione</p> <p>Il lavoro di gruppo: esercitazioni</p>	<p>Conoscere i principi e le modalità di organizzazione e del lavoro nell'impresa del settore specifico</p> <p>Conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza)</p> <p>Ditta individuale, società di persone, di capitali e cooperative: differenze e caratteristiche</p>	<p>Elementi essenziali del contratto di lavoro</p> <p>Il CCNL di categoria</p> <p>Il contratto di apprendistato</p> <p>L'inquadramento o contrattuale</p> <p>La retribuzione</p> <p>La gestione del mercato del lavoro sul territorio.</p>	<p>Disciplina normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro</p> <p>I soggetti coinvolti nella sicurezza, responsabilità e sanzioni: le responsabilità specifiche del lavoratore, del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti alla sicurezza</p> <p>Il concetto di infortunio sul lavoro e malattia professionale nel sistema previdenziale</p> <p>Rischi presenti sul luogo di lavoro e strumenti per la prevenzione: approfondimento dei principali rischi presenti negli specifici campi di azione</p> <p>Elementi di primo soccorso</p>	<p>Il diritto nell'elettronica e la sicurezza delle informazioni</p> <p>Elementi di base dei Sistemi Operativi</p> <p>Word: operazioni di base, la formattazione</p> <p>Reti Informatiche, Posta Elettronica: tipi di rete, la connessione a internet, andare a un URL, attivare un link, copiare testo o immagini da pagina web in documento, prelevare pagina in FTP, organizzare un programma di posta elettronica, creare cartelle, creare regole, configurare il browser</p>	<p>Elementi di base di lingua straniera</p> <p>Vocaboli ricorrenti e di uso comune</p> <p>Elementi di grammatica e di conversazione.</p>
Ore	6	12	7	7	4	4



2° anno	<p>Tecniche di realizzazione del proprio C.V. valorizzando le proprie esperienze e competenze</p> <p>Sapersi presentare all'azienda: l'intervista di selezione</p> <p>Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale</p> <p>Il bilancio delle competenze: riconoscere le proprie competenze, e potenzialità</p>	<p>Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa (forniture, reti, mercato nazionale e internazionale, moneta europea)</p> <p>Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, alla competitività e alla soddisfazione del cliente</p>	<p>I principali CCNL di categoria. Le diverse tipologie contrattuali</p> <p>Diritti e doveri dei lavoratori</p> <p>Il costo del lavoro; gli elementi, retributivi.</p> <p>La busta paga: saperla leggere e capire</p> <p>La nuova disciplina inerente il Trattamento di Fine Rapporto (TFR)</p> <p>Trattamento previdenziale</p>	<p>Disciplina normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro: novità del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.</p> <p>Dispositivi di protezione individuale e collettivi</p> <p>Cenni sulle macchine e i rischi ad esse connessi</p> <p>Il primo soccorso e misure antincendio</p>	<p>Excel: gestione foglio elettronico: righe e colonne, modifica del foglio di lavoro, operazioni aritmetiche ed inserimento formule, stampa, le funzioni, i grafici, le presentazioni, i dati, appendice, lavorare con più fogli</p>	<p>La comunicazione telefonica</p> <p>Scrittura: composizione e di e-mail, lettere informali, elaborazione del proprio C.V. in lingua straniera</p>
Ore	6	12	7	7	4	4
3° anno	<p>La Gestione del tempo-lavoro</p> <p>Analizzare e risolvere situazioni problematiche/conflictuali, definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa</p>	<p>Sviluppare competenze imprenditoriali (come sviluppare un'idea imprenditoriale, risorse economiche, finanziamenti pubblici e privati, analisi del mercato, autorizzazioni necessarie)</p> <p>Simulare la realizzazione di un'impresa in aula</p>	<p>Ammortizzatori sociali: disoccupazione, mobilità, cassa integrazione, contratti di solidarietà.</p>	<p>Rischio biologico, rischio fisico, rischio videoterminali e accenni sugli altri rischi</p> <p>Rischio chimico e schede di sicurezza dei prodotti chimici utilizzati</p> <p>Mappa dei rischi e misure di prevenzione</p> <p>I principali enti competenti in materia di sicurezza</p> <p>Esercitazione e valutazione finale</p>	<p>Power Point operazioni di base</p> <p>Esercitazione per la creazione di un sito web aziendale</p>	<p>Lessico: gli strumenti del proprio lavoro, i prodotti aziendali, il linguaggio tecnico</p>
Ore	6	12	7	7	4	4
Tot Ore 120	18	36	21	21	12	12



6.6 Formazione pubblica nei contratti di apprendistato di durata superiore a tre anni

Nel caso di apprendisti assunti con contratti di durata superiore ai tre anni, le ore formative per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, vengono realizzate nel primo triennio, oppure concentrate in una o due annualità tenendo conto sia delle esigenze formative del lavoratore che quelle produttive dell'azienda.

6.7 Formazione per gli apprendisti assunti secondo la normativa precedente

Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 16 della legge n. 196/97 e ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 276/2003 l'offerta formativa proseguirà secondo le disposizioni contenute nella DGR 976 del 1 agosto 2005.

6.8 Tutor o referente aziendale

Le Province, compatibilmente con le risorse disponibili, e dopo aver sentito le parti sociali, possono organizzare, di concerto con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, specifici interventi formativi rivolti ai tutor o referenti aziendali finalizzati allo sviluppo di conoscenze essenziali quali: la comprensione delle funzioni del tutor e degli elementi di contrattualistica di settore o aziendale in materia di formazione; la gestione dell'accoglienza e dell'inserimento degli apprendisti in azienda, nonché delle relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista; la capacità di contribuire alla definizione del piano formativo individuale di competenza del datore di lavoro, di pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e di valutarne i progressi e i risultati.

Al tutor o referente aziendale oggetto di formazione pubblica verrà rilasciato un attestato di frequenza da parte dell'ente di formazione incaricato.

L'eventuale formazione del tutor o referente aziendale può essere finanziata anche con risorse private a totale carico dell'azienda secondo le modalità previste per l'erogazione della formazione di base e trasversale, ivi compresa la comunicazione preventiva alla Provincia.

6.9 Modalità di erogazione della formazione pubblica

Le attività formative sono strutturate in forma modulare e articolate nelle sei aree indicate nello schema sopra riportato e possono essere erogate – oltre alla tipica modalità della didattica in aula – anche superando la tradizionale della lezione frontale, attivando metodologie innovative e coinvolgenti.

6.10 Certificazione delle competenze acquisite

La registrazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), D.Lgs., 10 settembre 2003, nr. 276 e ss.mm.ii. della formazione tecnico-professionale effettuata dall'apprendista e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.

Le modalità di certificazione delle competenze di base e trasversali saranno definite dalla Regione Marche, tenendo conto degli standard di certificazione definiti a livello nazionale secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 4, D.Lgs., 14 settembre 2011, nr. 167, e sulla base del documento regionale "Istituzione, applicazione e implementazione del libretto formativo del cittadino nelle Marche" che ha ricevuto una prima validazione dalla Commissione Regionale Lavoro del 30 marzo 2012.



6.11 Monitoraggio

Al fine di monitorare il **sistema regionale apprendistato** verrà costituito un apposito tavolo formato da rappresentanti delle parti sociali e della Regione Marche. Il tavolo si riunirà con cadenza semestrale e avrà il compito di verificare i risultati della presente regolamentazione anche al fine di suggerire le modifiche che si rendessero necessarie.

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 – CONFESAL 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.

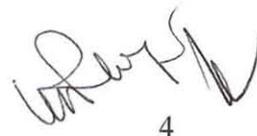
PERIODO DI PROVA

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 – CONFISAL 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.


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;


8

- 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/CONFISAL.

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.



9

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	
A	-2 liv	-1liv	-0.5liv	/	36
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.



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

E' 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 – CONFASAL, 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

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) _____



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) _____



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 _____

Uncoi
17