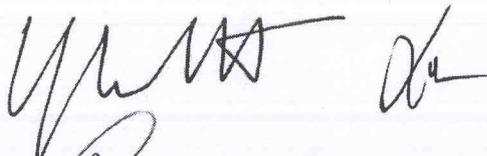


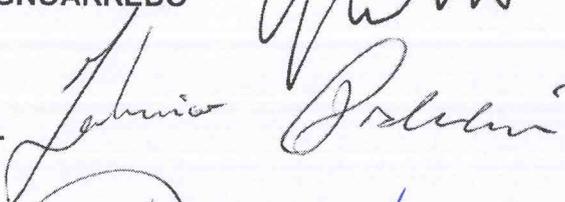
Visto il D.Lgs. 14 settembre 2011 , n. 167 Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 le parti concordano che la normativa presente nel ccnl firmato il 1° gennaio 2008, ha valore per gli addetti assunti con contratto di apprendistato sino al giorno 25 aprile 2012. A valere dal giorno 26 aprile 2012 l'istituto dell'apprendistato professionalizzante viene regolamentato come segue.

Firenze 19 aprile 2012

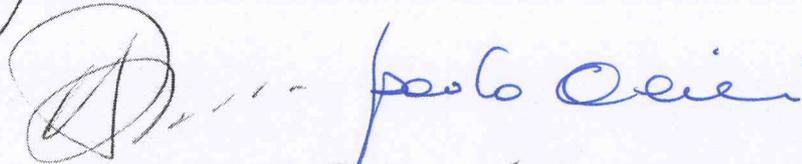
FEDERLEGNOARREDO



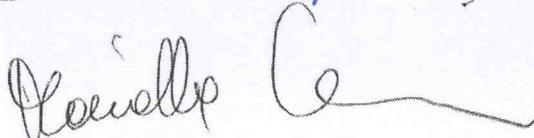
FENAL UIL



FILCA CISL



FILLEA CGIL



## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico- professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Deve inoltre essere previsto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
AD3-AD2 -AD1- AC5 - AC4 -AC3 -AC2 -AS4 - AS3 -AC1 - AS2 AS1 - AE4 - AE3	36	12	12	12
AE2	24	10	10	4

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi del T.U. D.Lgs.14 settembre 2011 , n. 167 lavorazioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per cui prevedere durate maggiori dell'istituto.

Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

- primo periodo: 3 mesi
- secondo periodo: 3 mesi

2

- terzo periodo: 4 mesi

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al **livello AE2** secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

È fatto comunque divieto di retribuzione a cottimo.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore – nei limiti del periodo di comporto – il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente ccnl parte operai e parte impiegati e quadri comprensiva dell'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione, di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente ccnl.

La mancata trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, deve essere comunicata per iscritto, dall'azienda all'apprendista con un periodo di preavviso pari a quello della categoria appartenenza di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente ccnl.

## FORMAZIONE

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

B

1

3

W

Q. D.

Le parti si danno reciproco impegno di trasmettere agli organismi bilaterali regionali le indicazioni utili alla definizione dei profili professionali dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza che verranno definiti nell'ambito delle attività dell'OBL:

Le parti convengono che il numero dei contratti di apprendistato stipulati e le relative qualifiche da raggiungere, dovranno essere comunicati annualmente alla scadenza di ciascun anno a cure delle aziende interessate e tramite le associazioni imprenditoriali territoriali all'OBL.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite di cui 40 trasversali e 80 specifiche. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post – obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza.

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

Le parti sottoscrivono in allegato al presente articolato, gli iter formativi specifici (80 ore).

Per gli iter formativi dei profili professionali non previsti dal CCNL, valgono i contenuti riferiti al profilo professionale della categoria di destinazione finale dell'apprendista.

Le parti verificheranno la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative che presentino, pertanto:

- Risorse umane idonee a trasferire competenze
- Tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite
- Locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

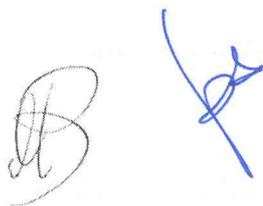
Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Il tutor dovrà possedere i requisiti di cui al DM 28/02/2000.

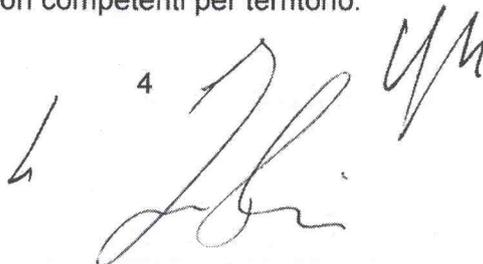
#### Piano formativo individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata, dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle RSU o dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori competenti per territorio.



4



Il numero complessivo degli apprendisti da assumerei non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Nel numero degli apprendisti vengono considerati sia quelli assunti direttamente, sia quelli assunti indirettamente tramite contratto di somministrazione.

Le competenze acquisite durante la formazione formale e non formale dovranno essere registrate sul libretto personale del lavoratore definito tra le parti contrattuali.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

***Le parti concordano che in caso di intervenute modifiche legislative si incontreranno per una valutazione e per apportare gli eventuali interventi al presente istituto.***

paolo Orefice

Umu

gli

LB

act.

/