

Art. 94 - Apprendistato

Disciplina generale

L'istituto dell'apprendistato è regolato dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n.167 e s.m.i. e dalla disciplina del presente articolo.

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

- a) Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto e della qualifica professionale che sarà acquisita al termine del periodo di apprendistato ed il Piano Formativo Individuale (PFI). Quest'ultimo è di norma redatto in forma sintetica sulla base di moduli e formulari forniti dal Formedil Nazionale e deve comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze tecnico-professionali da acquisire, le competenze possedute, l'individuazione del tutor/referente aziendale.

Per la compilazione del piano formativo individuale, compresa l'analisi delle competenze generali e professionali dell'apprendista, l'impresa potrà avvalersi delle scuole edili o degli enti formativi accreditati di emanazione o partecipati dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie del presente contratto, in ogni caso va data informazione dell'assunzione dell'apprendista agli enti di settore per permettere la programmazione delle attività formative.

La funzione di tutor/referente aziendale può essere svolta dal titolare dell'impresa stessa, da un socio, dal familiare coadiuvante, ovvero da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. In quest'ultimo caso il tutor dovrà:

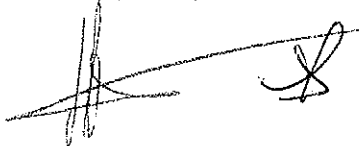
- Possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendimento;
- Svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- Possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore.

Il tutor/referente aziendale gestisce l'accoglienza nel contesto organizzativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento ed attesta il percorso formativo nell'apposito Libretto personale di formazione professionale edile o documento equipollente.

Il periodo di prova è fissato, per tutti i rapporti di apprendistato, in 35 giorni lavorativi, durante i quali ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

Trascorso il periodo di prova il lavoratore apprendista, fatte salve le ipotesi di giusta causa, potrà recedere dal contratto rassegnando le sue dimissioni con un preavviso pari a 10 giorni lavorativi durante il primo anno, 20 giorni lavorativi durante il secondo anno, 30 giorni lavorativi dal terzo anno in poi.

Entrambe le parti possono recedere dal contratto, con preavviso pari a 30 giorni lavorativi, decorrente dal termine del periodo di formazione, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del c.c.; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato. Se



nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In caso di sospensione involontaria superiore a 30 giorni di calendario (comprensivi dei giorni festivi e non lavorativi) del rapporto di apprendistato per malattia, infortunio, congedo straordinario ex art.42, co.5 e ss., D.Lgs. n.151/2001, astensione obbligatoria per maternità, sospensioni dal lavoro per Cassa integrazione guadagni in deroga o analoghi strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto, il termine del periodo di apprendistato è procrastinato per i corrispondenti periodi di sospensione.

Il termine del periodo di apprendistato è procrastinato per i corrispondenti periodi di sospensione anche nel caso di assenze discontinue, laddove la sommatoria degli eventi superi i 60, 75, 90 giorni di calendario (comprensivi dei giorni festivi e non lavorativi) rispettivamente per contratti di durata pari a 24, 30, 36 mesi. Sono in ogni caso escluse dalla disciplina del presente comma le assenze fisiologiche per ferie, permessi ed ex festività.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto all'apprendista la ragioni del prolungamento del contratto.

Per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere 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 apprendisti in numero non superiore a tre.

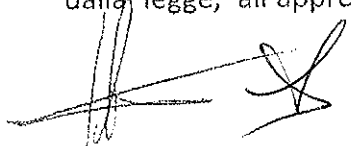
Le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nel Libretto personale di formazione professionale edile o documento equipollente, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti, le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi nonché le competenze professionali acquisite.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art.5 del vigente CCNL.

Agli apprendisti operai ed impiegati si applica rispettivamente la normativa contenuta nell'art.5 sui riposi annui e nella lett. B) dell'art.44.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 26, 27, 66 e 67 del vigente CCNL.

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha



effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Le parti riconoscono che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di cui all'art. 90 del presente CCNL.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Destinatari

Ai sensi del D.Lgs. n.167/2011 possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i soggetti che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato, 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 corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal CCNI per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni.

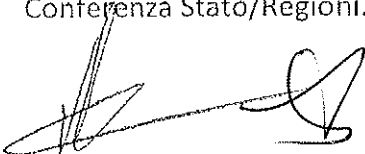
Nel caso in cui l'apprendista prosegua l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno e percepirà un trattamento economico pari a quello della categoria di uscita.

Qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo, è facoltà dell'azienda recedere dal contratto di lavoro con il periodo di preavviso stabilito al presente articolo.

Il periodo di apprendistato 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.

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167. Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.



Trattamento economico

La retribuzione verrà determinata dalla sommatoria tra le ore di lavoro effettivamente prestate e il 35% delle ore di formazione effettuate previste dal comma precedente, secondo la tabella retributiva riportata nel presente articolo.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

In attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n.167/2011 e s.m.i., il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n.226/2005, e non superiore ai 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi. La durata massima è la seguente:

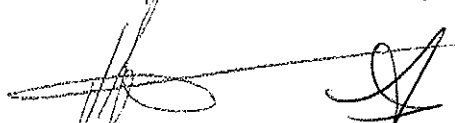
- Lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrative di natura esecutiva, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nel 2° livello della classificazione unica: 24 mesi;
- Lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrative a medio contenuto professionale, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nel 3° livello della classificazione unica; Lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrative di elevato contenuto professionale, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nel 4°, 5°, 6° e 7° livello della classificazione unica: 36 mesi.

Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di scuola secondaria di secondo grado) inerente alla professionalità da conseguire, la durata dell'apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 6° e 7° livello solo se in possesso di laurea inerente.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese (anche nel caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale) si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative. Per ottenere il riconoscimento dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve attestare all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite esibizione del Libretto personale di formazione professionale edile o documento equipollente, oltre alla frequentazione di eventuali corsi di formazione esterna. Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. Per il riproporzionamento delle ore formative l'apprendista deve dimostrare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa.

La durata della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione della qualificazione finale da conseguire, comprensive della formazione in materia di salute e sicurezza prevista dal D.Lgs. n.81/2008 nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 è fissata come segue:

- 80 ore per la prima annualità;
- 80 ore per la seconda annualità;
- 80 ore per la terza annualità;



La formazione professionalizzante potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento. Essa potrà essere integrata, ove prevista, dall'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali per 40 ore medie annue.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti pertanto si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori e a regolamentarne il percorso.

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è determinato mediante l'applicazione delle percentuali secondo la tabella sotto riportata. Le percentuali sono calcolate sulla retribuzione del livello per il quale è finalizzato il relativo contratto ed in relazione alle diverse qualifiche da conseguire.

| Livelli | 1° semestre | 2° semestre | 3° semestre | 4° semestre | 5° semestre | 6° semestre |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 2° | 75% | 85% | 87% | 95% | | |
| Dal 3° al 7° | 80% | 83% | 85% | 87% | 90% | 95% |

Prestazioni aggiuntive riconosciute in favore degli apprendisti

Con effetto dal 1° gennaio 2009, i lavoratori apprendisti potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi metereologici, del trattamento di cassa integrazione guadagni (CIGO). Tale prestazione sarà erogata dalla Edilcassa/Cassa Edile per un massimo di 150 ore/anno di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi e sarà pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per gli stessi eventi, nei limiti dei massimali di legge.

L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato è tenuta al versamento, per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore apprendista.

Condizioni per l'erogazione della prestazione sono:

- La sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata di lavoro;
- L'iscrizione dell'apprendista, all'atto dell'evento, presso l'Edilcassa/Cassa Edile;
- Aver debitamente esposto nella denuncia mensile dei lavoratori le ore di CIG dell'apprendista;
- La regolarità dell'impresa con il versamento degli accantonamenti e delle contribuzioni alla stessa Edilcassa/Cassa Edile all'atto della liquidazione della domanda di prestazione;

- Tale prestazione verrà anticipata all'apprendista dall'impresa che ne chiederà poi il rimborso, tramite apposita domanda alla stessa Edilcassa/Cassa Edile.

La domanda per essere accolta dovrà pervenire alla Edilcassa/Cassa Edile entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'INPS, dell'autorizzazione all'intervento CIG per eventi metereologici per il cantiere in cui era occupato il personale apprendista.

Nell'ipotesi in cui l'impresa risulti avere alle dipendenze solo personale apprendista, la richiesta dovrà pervenire alla Edilcassa/Cassa Edile entro il termine previsto per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati relativa al periodo in cui si è verificato l'evento. In questo caso l'impresa dovrà corredare la domanda di prestazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto verificarsi dell'evento atmosferico nel cantiere interessato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che procederanno ad un nuovo esame della materia, qualora vengano stipulate ulteriori intese a livello interconfederale finalizzate a dare piena operatività al "Testo unico dell'apprendistato", di cui al D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni.

