

Accordo per la disciplina dell'apprendistato ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167

Addì 14 maggio 2012 in Roma

tra

Federazione Nazionale Industria dei Viaggi e del Turismo (FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA)

Associazione Italiana Compagnie Alberghiere (Confindustria AICA)

e

Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS CGIL)

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT CISL)

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS)

premesso che

- il D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;
- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D. Lgs. n. 167/2011;
- l'Accordo interconfederale sottoscritto il 18 aprile 2012 tra Confindustria, CGIL, CISL, UIL consente l'immediata operatività del nuovo Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante

convengono che

- Le premesse formano parte integrante della presente intesa.
- L'apprendistato, nelle sue articolazioni, è disciplinato dal d.lgs. 14 settembre 2011, n.167 e dalle norme contenute nel presente Accordo.



Articolo 1 – Disciplina Generale

1. Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, della durata del contratto di apprendistato, anche a tempo parziale purché la peculiare articolazione dell'orario non ostacoli la finalità formativa propria del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento iniziale e finale e della qualifica che potrà essere acquisita sulla base degli esiti della formazione.

2. La durata del periodo di prova non potrà essere superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello dell'apprendista secondo quanto previsto dall'articolo 67 del CCNL Industria Turistica 3 febbraio 2008.

3. Superato il periodo di prova di cui al comma precedente, il rapporto potrà essere risolto per giusta causa o per giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente riferita ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

4. Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 30 giorni decorrenti dal termine del periodo di formazione. Nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato.

5. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

6. In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, il datore di lavoro prolungherà il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso il datore di lavoro comunicherà all'apprendista lo spostamento del termine finale del contratto di apprendistato.

7. Durante il rapporto, l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due (2) livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattualmente prevista per tale livello di inquadramento.

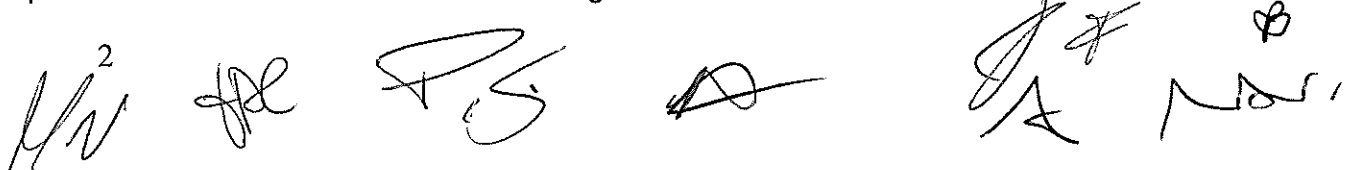
8. La disciplina di cui al comma precedente continua ad applicarsi anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

9. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere è quello individuato all'articolo 2, comma 3 d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167 e successive modifiche ed integrazioni. A tal proposito, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati e specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

10. Il tutor aziendale, individuato nel piano formativo individuale, per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.

Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale e segnala, ai fini dell'attestazione, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.

The image shows six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. From left to right, they are: a signature with a superscript '2', a signature that appears to be 'JL', a signature that appears to be 'FS', a signature that appears to be 'A', a signature that appears to be 'A', and a signature that appears to be 'Mori'.

Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'azienda o, nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, dal datore di lavoro stesso. Nei confronti del tutor aziendale è prevista una formazione pari a 8 ore.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve possedere una categoria di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e svolgere o aver svolto attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista per un periodo non inferiore a 2 anni.

Ciascun tutor può affiancare non più di cinque (5) apprendisti contemporaneamente.

11. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di fare impartire nella sua Impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire le finalità previste dal piano formativo;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
- c) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio, secondo quanto previsto dalla legge;
- d) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del Centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenni l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

12. L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) seguire con assiduità e diligenza i percorsi formativi previsti dal piano formativo;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a seguire i percorsi di cui alla lettera c) del precedente comma, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

13. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Articolo 2 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1. Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola e il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

In questo quadro, le Parti assegnano all'EBIT un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere si fa riferimento alle vigenti norme di legge, salvo quanto previsto dal presente accordo.

2. In attuazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n.167, e successive modifiche e integrazioni, il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere può essere stipulato, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, con i giovani di età da diciotto a ventinove anni, e cioè fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età. Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere potrà altresì essere stipulato con i giovani che abbiano compiuto diciassette anni di età e siano in possesso di una qualifica conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005 n. 226.

3
Mw

3. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle figure professionali inquadrature nelle aree B2, C1, C2, C3 e D1 (ex livelli 2°, 3°, 4°, 5°, 6s) della classificazione professionale definita nella parte generale del CCNL Industria Turistica 3 febbraio 2008 e nell'ambito delle discipline dei singoli settori in materia di classificazione professionale prevista dallo stesso CCNL.

4. La durata del contratto di apprendistato è determinata nei seguenti periodi massimi, in relazione alle qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in B2 (ex 2° livello);
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C1 (ex 3° livello);
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C2 (ex 4° livello);
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C3 (ex 5° livello);
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D1 (ex 6° livello);

5. Per le figure professionali di cui all'Allegato 2 del presente Accordo, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelle delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 48 mesi.

6. I periodi di servizio, adeguatamente documentati, prestati in qualità di apprendista, anche presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al comma 4, purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse mansioni.

7. Al termine del periodo di apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica conseguita.

8. Ai fini di cui all'articolo 1, comma 8, il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno l'80 per cento (80%) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro (24) mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o nel termine di prova, gli apprendisti stagionali. Resta comunque salva la possibilità di assumere un (1) apprendista.

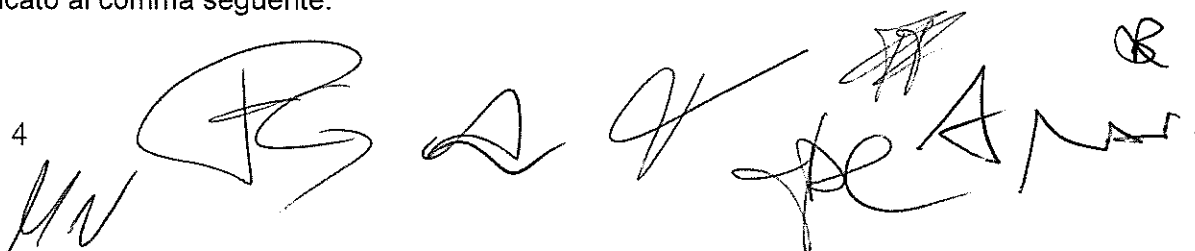
9. È ammessa l'attivazione di contratti di apprendistato part-time purché la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non ostacoli il raggiungimento delle finalità formative tipiche del rapporto di apprendistato. Anche in tali ipotesi, si applica quanto previsto in tema di formazione dall'articolo 3 del presente Accordo. A tal fine si conviene che la durata minima dell'orario di lavoro settimanale dell'apprendistato part-time non potrà essere inferiore a venti (20) ore.

Articolo 3 – FORMAZIONE

1. Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità *on the job* e in affiancamento.

2. La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi anche esterni all'azienda. La formazione interna, anche con modalità *e-learning*, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione esterna o interna, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna, come specificato al comma seguente.

4

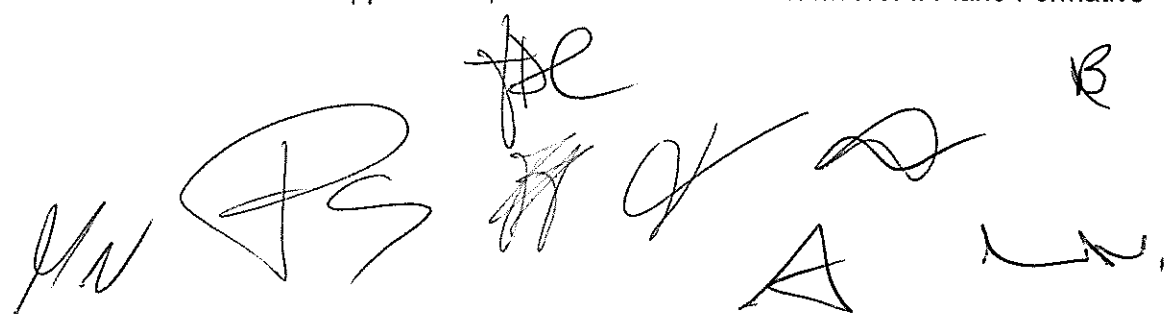


3. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:
 - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
 - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
 - disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
4. La contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.
5. La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 80 ore medie annue che saranno svolte all'interno o all'esterno dell'azienda. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, comma 3, d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167. E' facoltà dell'azienda anticipare le ore formative previste per gli anni successivi.
6. Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui al precedente comma si determina riproporzionando il monte ore annuo in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.
7. Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui al comma 5 è pari a 60 ore per i livelli B2 e C1 e 50 ore per i livelli C2, C3 e D1.
8. Per le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, di conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro, l'apprendimento sarà collocato all'inizio del rapporto di lavoro.
9. L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite con la retribuzione ordinaria.
10. Di norma, il periodo di formazione formale terminerà almeno 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.
11. I percorsi formativi aziendali degli apprendisti possono essere finanziati anche per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dell'articolo 12 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni.

Articolo 4 – PIANO FORMATIVO

1. Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute. Tale Piano dovrà essere coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale, nonché contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro. Il Piano Formativo

5



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'M'. To its right is a large, stylized signature that looks like 'RS'. Further right, there are several other signatures, including one that looks like 'AE', another that looks like 'W', and one that looks like 'A'. On the far right, there is a signature that looks like 'B' and another that looks like 'L.N.'. The signatures are scattered across the bottom of the page.

Individuale allegato al contratto di apprendistato forma parte integrante e sostanziale del contratto stesso.

2. I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti possono presentare domanda corredata del Piano Formativo Individuale - definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e avvalendosi dell'assistenza degli stessi enti - alla specifica commissione per l'apprendistato istituita nell'ambito dell'EBIT nazionale ovvero dell'Ebit territoriale laddove costituito che esprimerà il proprio parere di conformità entro 15 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

3. Per le aziende multi localizzate la verifica di cui al comma precedente può essere effettuata dall'EBIT nazionale. Le aziende multi localizzate potranno depositare presso l'EBIT i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere in apprendistato, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo stabilito dal presente accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro 15 giorni dalla data di ricevimento dei piani. Decorso detto termine, in assenza di tale parere le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti, inviando all'EBIT copia dell'attestazione dell'attività formativa allegata al presente Accordo.

4. La formazione effettuata e le competenze acquisite nel corso del periodo di apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia. In assenza del libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione effettuata potrà avvenire a cura del datore di lavoro tramite apposita attestazione dell'attività formativa allegata al presente Accordo.

5. I profili formativi, allegati al presente Accordo, individuati nell'ambito di ciascun settore di applicazione del CCNL Industria Turistica 3 febbraio 2008, definiscono le competenze necessarie alla qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Tali competenze devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività di formazione formale articolata nel Piano Formativo Individuale. A tal proposito, la Commissione Paritetica per l'Apprendistato, istituita in seno all'EBIT nazionale, ha il compito di monitorare le attività formative anche al fine di individuare le modalità di svolgimento dei percorsi formativi più idonee alle caratteristiche del settore.

Articolo 5 – ASSISTENZA SANITARIA

1. Tutti gli apprendisti saranno iscritti, dalla data di assunzione, al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa FONTUR.

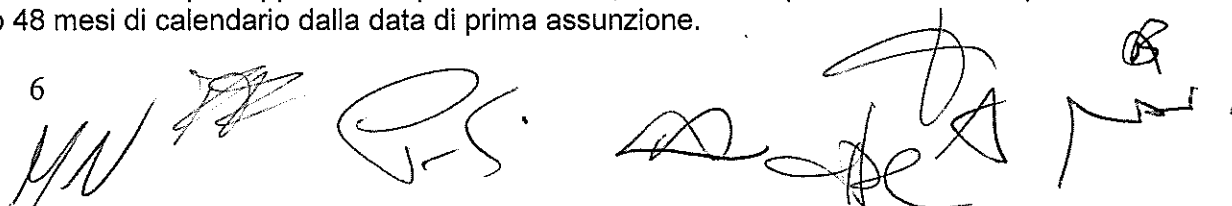
Articolo 6 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria secondo quanto previsto dal CCNL Industria Turistica 3 febbraio 2008.

Articolo 7 – APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e fermo rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'articolo 2, comma 4 del 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 di calendario dalla data di prima assunzione.

6



2. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

3. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Articolo 8 – TRATTAMENTI NORMATIVI

Per quanto non disciplinato dal presente accordo valgono per gli apprendisti i medesimi trattamenti normativi previsti dal CCNL Industria Turistica 3 febbraio 2008 per i lavoratori a tempo indeterminato già qualificati, nonché da ciascun settore di applicazione dello stesso CCNL.

Articolo 9 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della disciplina vigente anteriormente e al 26 aprile 2012 - data di scadenza del periodo transitorio di cui all'articolo 7, comma 7, del d. lgs. 14 settembre 2012, n. 167 - continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

2. In caso di variazioni della disciplina legale dell'apprendistato, le Parti si incontreranno per valutare la necessità di modificare conseguentemente la disciplina del presente Accordo

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, arranged vertically. The most prominent signature in blue ink reads 'Pulipiscanni'. Below it are several other signatures in black ink, including one that appears to be 'F. L. M.' and another that reads 'A. BECCA' at the bottom.