

Accordo 5 aprile 2012 in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione

Il giorno 5 aprile 2012 si sono incontrati in Roma, Assolavoro, Associazione Nazionale Agenzie per il Lavoro, Felsa CISL, Nidil CGIL e Uil Tem.p[@]

Le Parti, premesso che:

il Testo Unico dell'Apprendistato (Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) introduce nel nostro ordinamento una nuova disciplina del contratto di apprendistato;

il Testo Unico riconosce espressamente la possibilità di assumere apprendisti a scopo di somministrazione, e conferisce alle parti sociali il compito di definire le regole per lo svolgimento dei relativi percorsi formativi;

in considerazione di quanto evidenziato nel documento unitario del 17 gennaio 2012, a firma delle Segreterie Nazionali di CGIL, CISL E UIL, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante riconosciuto come canale di ingresso al lavoro per i giovani;

in considerazione del documento del Governo per una "Riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" che individua nell'apprendistato il punto di partenza di un percorso privilegiato verso la progressiva instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

confermano l'impegno a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi del presente accordo anche al fine di garantire un'applicazione omogenea su tutto il territorio nazionale. A tal fine le parti promuoveranno specifiche intese nell'ambito della Conferenza Stato Regioni;

confermano che tale materia viene disciplinata esclusivamente dal livello nazionale della contrattazione di settore;

hanno raggiunto il seguente Accordo in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione

Il presente Accordo si applica all'apprendistato professionalizzante con esclusivo riferimento ai lavoratori di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, ai sensi dell'articolo 4 del Testo Unico sull'apprendistato.

Art. 1 Rapporto di lavoro dell'apprendista

1. L'apprendista viene assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia mediante un contratto di apprendistato professionalizzante, svolto secondo un percorso formativo eseguito presso un solo utilizzatore o presso diverse imprese utilizzatrici e redatto in forma scritta, sulla base di quanto previsto in materia dal Testo Unico sull'apprendistato e con specifico riferimento a quanto previsto dall'articolo 23 del CCNL 24 luglio 2008.

2. La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dalle norme del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, in conformità con quanto previsto dall'articolo 20, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 e dall'art. 26 del vigente CCNL 24 luglio 2008.

3. L'eventuale patto di prova potrà essere apposto solo una volta al momento dell'assunzione, e la sua durata non potrà in ogni caso essere superiore a quella prevista dall'articolo 28, lettera B), del CCNL 24 luglio 2008 per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato ed inquadrati nei gruppi omogenei di riferimento.

4. Nelle ipotesi in cui la disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore preveda per gli apprendisti periodi di prova di durata inferiore a quelli previsti dall'articolo 28, lettera B), del CCNL 24 luglio 2008, dovranno allora essere applicati quelli di durata inferiore

Art. 2
Piano formativo individuale

1. Il Piano formativo individuale determina, sulla base della disciplina dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione dovrà compiere per conseguire la qualifica prevista.
2. Il Piano formativo individuale è predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore e deve essere sottoposto al parere di conformità di Forma.Temp entro 30 giorni dall'inizio della missione.
3. Il Parere di conformità viene rilasciato per iscritto dall'apposita Commissione istituita presso Forma.Temp, che è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento, della coerenza del piano formativo con la qualifica proposta, nonché con il rispetto della condizione di cui all'art. 6, comma 2.
La Commissione, sulla base di una prima valutazione tecnica definita da Forma.Temp entro 10 giorni dalla presentazione del piano formativo individuale, esprime il proprio parere entro i successivi 30 giorni e, a fronte di specificate motivazioni, può richiedere all'Agenzia integrazioni o riformulazioni del piano formativo presentato, eventualmente sospendendo i tempi previsti per il parere di conformità.
In caso di mancata risposta entro il predetto termine, il Piano formativo si intende approvato.
4. Il piano formativo individuale deve riportare tutto il percorso formativo necessario ai fini dell'attribuzione della prevista qualifica professionale e deve essere inviato per conoscenza alle CST competenti per territorio.

Art. 3
Tutor

1. Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con due tutor, uno nominato dall'Agenzia per il Lavoro ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice.
2. L'Agenzia per il Lavoro, prima di inviare in missione un apprendista, nomina il Tutor e richiede lo svolgimento di analogo adempimento all'utilizzatore.
3. Il Tutor nominato dall'utilizzatore deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel piano formativo individuale e che possiedono competenze adeguate ed un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
4. Il Tutor di Agenzia (TDA), individuato nel piano formativo, è un dipendente o un consulente dell'Agenzia per il lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell'apposito Albo istituito presso Forma.Temp. Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare, alternativamente, da un'esperienza professionale di durata non inferiore a due anni acquisita in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale o della fornitura di lavoro temporaneo o della ricollocazione professionale o dei servizi per l'impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali.
I previsti requisiti possono essere successivamente verificati da Forma.Temp che, in caso carenza, può disporre la cancellazione dall'Albo del tutor.
5. Nelle ipotesi di apprendistato con unico utilizzatore, per ogni Tutor di Agenzia, si prevede un limite di 25 apprendisti, qualora gli stessi svolgano il percorso formativo presso la stessa azienda e di 20 apprendisti negli altri casi.
6. Nelle ipotesi di apprendistato con più utilizzatori, per ogni Tutor di Agenzia si prevede un limite di 18 apprendisti qualora tutti svolgano il percorso formativo presso la stessa azienda, e di 10 apprendisti negli altri casi.

Art. 4
Formazione dell'apprendista

1. L'Agenzia per il lavoro è responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi e, per mezzo del Tutor diretto di Agenzia (TDA), compie le seguenti attività

- a) definisce, prima dell'avvio in missione e di comune intesa con il lavoratore e l'impresa utilizzatrice, il piano formativo individuale che deve essere sottoposto ad apposita commissione istituita presso Forma.Temp per la relativa verifica di conformità;
- b) comunica al lavoratore, prima dell'inizio della missione, il tutor nominato nell'impresa utilizzatrice;
- c) svolge, con cadenza semestrale e dandone conseguente comunicazione all'utilizzatore, un colloquio con l'apprendista per verificare l'effettiva attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle sue capacità professionali e personali, le difficoltà incontrate, gli eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato;
- d) definisce, con le modalità previste nel piano formativo e in accordo con le OO.SS, la eventuale formazione sussidiaria erogata presso gli enti formativi accreditati da Forma.Temp, nei casi in cui si renda necessario integrare o supplire la formazione professionale realizzata presso l'impresa utilizzatrice stessa;
- e) attesta periodicamente l'effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore al termine del periodo di apprendistato svolto presso di esso, attribuisce specifica qualifica professionale sentito il parere della Commissione Nazionale istituita presso Formatemp.
- f) Al termine del periodo di apprendistato l'Agenzia attesterà l'avvenuta formazione dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualifica professionale. L'Agenzia è tenuta a comunicare, entro 5 giorni, a Formatemp i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica. Tale comunicazione deve essere inviata per conoscenza alla CST competente per territorio.

Art. 5
Durata del periodo di apprendistato

1. Nelle ipotesi di apprendistato con unico utilizzatore la durata minima del contratto di somministrazione non può essere inferiore al periodo di apprendistato previsto dalla vigente disciplina del CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice, ferma restando l'ipotesi di assunzione diretta da parte dell'utilizzatore prima del termine dell'apprendistato

2. Nelle ipotesi di apprendistato con più utilizzatori, la durata minima di ciascuna missione non può essere inferiore a 12 mesi presso un unico utilizzatore, salvo periodi residui più brevi necessari ai soli fini del completamento dell'apprendistato.

3. In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto di lavoro durante la missione il periodo di apprendistato si intende prolungato nelle modalità definite dalla disciplina dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal Testo Unico sull'apprendistato.

4. Lo spostamento del termine finale del periodo di apprendistato deve essere comunicato per iscritto all'apprendista almeno 30 giorni prima della scadenza del termine iniziale, con indicazione del nuovo termine del periodo formativo. Contestualmente il nuovo termine deve essere comunicato alla CST di competenza.

5. I periodi superiori a 30 giorni, utili ai fini del prolungamento del periodo di apprendistato, devono essere comunicati all'apprendista entro 30 giorni dalla loro maturazione.

Art. 6
Obblighi dell'Agenzia



1. Nelle ipotesi di apprendistato con più utilizzatori ciascuna Agenzia non può assumere un numero di apprendisti superiore al numero dei lavoratori qualificati in somministrazione assunti a tempo indeterminato. In mancanza di lavoratori assunti a tempo indeterminato, potrà comunque essere assunto un numero massimo di tre apprendisti.

2. Nelle ipotesi di apprendistato con più utilizzatori si prevede un obbligo di conferma in servizio a tempo indeterminato pari al 60% del totale degli apprendisti in formazione, a valere sia sull'Agenzia che sulle assunzioni dell'utilizzatore, oppure del solo 50% a valere sulle conferme in servizio da parte dell'Agenzia.

3. Ai fini della verifica del rispetto delle predette percentuali l'obbligo di conferma in servizio viene calcolato, alla data del 31 dicembre di ciascun anno e a partire dal 2015, mediante il confronto tra le conferme effettuate nell'anno di riferimento e il numero di apprendisti avviati nel corso del medesimo anno.

Art. 7 Recesso

1. L'Agenzia per il lavoro può recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, comunicando per iscritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni a decorre dal termine del periodo di formazione, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

2. In caso di mancato recesso comunicato ai sensi del comma 3, il rapporto dell'apprendista prosegue alle dipendenze dell'Agenzia per il lavoro come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. Ai sensi di quanto previsto dell'articolo 2 del Testo Unico, non è possibile recedere dal contratto durante il periodo di formazione qualora non sussista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del rapporto, fatto salvo quanto previsto nello specifico dalla disciplina di settore applicata all'impresa utilizzatrice.

4. Nella ipotesi di apprendistato su più utilizzatori, in caso di interruzione del percorso di apprendistato, l'Agenzia è tenuta a completare la prevista formazione trasversale, erogando per una mensilità ulteriore la retribuzione percepita nel corso della precedente missione.

5. Qualora dopo tale periodo il lavoratore non sia stato ancora ricollocato per mancanza di occasioni di lavoro (c.d. ipotesi di fine lavori), l'Agenzia è tenuta ad attivare, previo accordo sindacale, le tutele contrattuali previste dall'articolo 23 bis del vigente CCNL.

In tal caso, il lavoratore sarà inserito in un percorso di politiche attive e gli verrà riconosciuta una indennità di disponibilità (erogata al netto dei contributi previdenziali) di durata pari a 9 mesi (a far data dall'accordo sindacale), nel caso in cui il collocamento in disponibilità avvenga dopo 12 mesi dall'inizio della prima missione e, invece, pari a 8 mesi nel caso in cui il collocamento in disponibilità avvenga dopo 24 mesi dall'inizio della prima missione.

Art. 8 Pareri e monitoraggio territoriale

1. La Commissione Nazionale istituita presso Forma.Temp può, su proposta delle Parti stipulanti, integrare i profili formativi previsti dal Repertorio delle Professioni ISFOL.

2. Le Commissioni Sindacali Territoriali (CST) svolgono un ruolo di informazione e confronto e controllo. Sono tenute ad una costante attività di monitoraggio sulle modalità di attuative dei percorsi di apprendistato, in conformità quanto previsto dai piani formativi individuali, con conseguenti eventuali intese territoriali comprese quelle relative ai periodi di disponibilità e alla formazione sussidiaria.

Con riferimento ai compiti delle Commissioni Sindacali Territoriali (CST) le Parti elaboreranno specifica regolamentazione al fine di garantirne l'operatività.

3. Forma.Temp, sulla base del presente accordo, elabora un Report trimestrale sull'apprendistato.

**Art. 9
Bilateralità**

1. Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità a Fontemp.
2. In funzione della contribuzione di cui all'art. 12 del D.lgs. 276/2003, le Parti concordano che gli apprendisti possono essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'Agenzia tramite Forma.Temp

**Art. 10
Norme transitorie e finali**

Le norme del presente accordo integrano le norme del vigente CCNL, di cui costituiscono una sezione apposita.

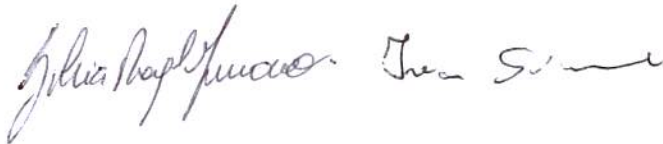
Per tutto quanto non espressamente regolato dal presente Accordo trovano applicazione le norme di legge, con particolare riferimento a quelle contenute nel Testo Unico sull'Apprendistato nonché la disciplina collettiva applicata dalle imprese utilizzatrici.

Roma, 5 aprile 2012

ASSOLAVORO

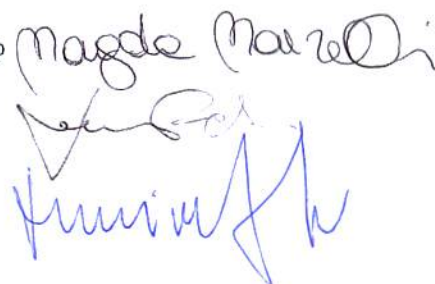


FELSA CISL



NIDIL CGIL

UIL TEM.P@



Dichiarazione a verbale di Nidil Cgil del 5 aprile 2012

La conclusione del negoziato sull'apprendistato, condiviso sino al verbale di intesa del 14 marzo 2012, lascia irrisolte le questioni di mancanza di fondamento giuridico ai sensi del Testo Unico, D.Lgs. 167/2011, poste da NidiL Cgil fin dall'inizio del negoziato stesso.

NidiL Cgil pertanto conferma, come fin dall'inizio del negoziato dichiarato al tavolo, la riserva di eventuale firma all'esito dell'interpello avanzato dalla CGIL al Ministero del Lavoro e, inoltre, in eventuale via successiva, alla rivisitazione del testo dell'accordo definitivo oggi firmato dalle altre Parti e non condiviso da NidiL Cgil a causa della chiusura, esercitata dalle Parti stesse sul tavolo, a qualsiasi confronto di merito sul testo finale in ordine alla necessità di modifiche avanzata da NidiL.

Roma, 5 aprile 2012

Three handwritten signatures in blue ink, positioned to the right of the date. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.