

**Art. 25**  
**(Apprendistato)**

**Norme generali e apprendistato professionalizzante**

**Premessa**

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione di giovani, ai sensi dell'art. 1 comma 1, del Decreto Legislativo 167/11.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina da concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato" Decreto Legislativo n. 167/2011 così come modificato dalla Legge n. 92/2012 e dall'accordo nazionale in materia sottoscritto dalle parti in data 19 Aprile 2012 che si intende integralmente richiamato

In linea generale può essere adottato, per le finalità di cui al comma precedente, per l'assunzione di giovani di età non inferiore a 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore a 29 anni.

Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati ed è ammesso per i livelli dal 2° al 8° e per tutte le relative mansioni.

Il periodo di addestramento iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso tra un periodo e l'altro un intervallo superiore a 18 mesi.

Se l'apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato secondo quanto previsto dal D.lgs 167/2011 e dalla L. 28/6/2012, n. 92, (art. 1, comma 19), è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato almeno il 70% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro.

Per il computo di predetta percentuale si fa riferimento all' art. 2, comma 3 bis, del D.lgs 167/2011.

Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati e quadri ed è ammesso per i livelli dal 2° al 8° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. B del D. lgs 167/11, non può essere retribuito a cottimo.

### **Periodo di prova**

*“La durata del periodo di prova dell'apprendista non può essere superiore a:*

- 8° livello     6 mesi
- 7° livello     6 mesi
- 6° livello     6 mesi
- 5° livello     6 mesi
- 4° livello     4 mesi
- 3° livello     4 mesi
- 2° livello     2 mesi

Il periodo di addestramento iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso tra un periodo e l'altro un intervallo superiore a 18 mesi.

Se l'apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

La qualifica dovrà essere annotata, insieme alla legittimazione della formazione erogata nel libretto formativo.





Le parti convengono, che in attesa della piena operatività del libretto formativo la suddetta attività verrà registrata nel documento allegato allo scopo definito dalle parti con nell'accordo nazionale del 19 Aprile 2012 (allegato n. 1)

### DURATA DEL CONTRATTO

Le parti convengono che la durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni secondo la suddivisione in periodi retributivi di seguito riportata:

Livelli	Durata mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
8-7	36	10	10	16
6	36	10	10	16
5	36	11	11	14
4	36	11	11	14
3 e 3s	36	11	11	14
2 e 2s	36	12	12	12

Come previsto dall'art. 2, comma 1, lett. H, D.lgs 167/11 le parti convengono che in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata, è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

La sua retribuzione iniziale, pertanto, sarà corrispondente al minimo contrattuale previsto per il livello di inquadramento riconosciuto all'apprendista e seguirà successivamente gli scaglioni progressivi di cui alla tabella indicata nell'alinea "durata del contratto", secondo quanto di seguito riportato.

- a) primo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- b) secondo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato;

c) ultimo terzo del periodo: 100% del netto del minimo contrattuale del livello assegnato.

Nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento 93/2081/CEE del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, la retribuzione degli apprendisti è stabilita nelle seguenti misure:

- a) primo terzo del periodo: 70% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- b) secondo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- c) ultimo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato.

L'anzianità durante il rapporto di apprendistato è utile per la maturazione e per la corresponsione degli aumenti periodici di anzianità. Gli aumenti saranno commisurati alle stesse percentuali del minimo contrattuale.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato a tempo indeterminato - continuando a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo - non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, all'apprendista sarà corrisposto un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro così determinato:

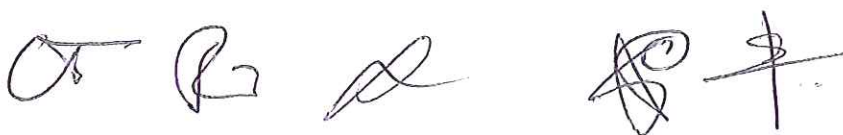
- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;
- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista;
- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista;
- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino

a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5





anni successivi allo scioglimento del rapporto

*Dichiarazione a verbale 1*

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore calzaturiero il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

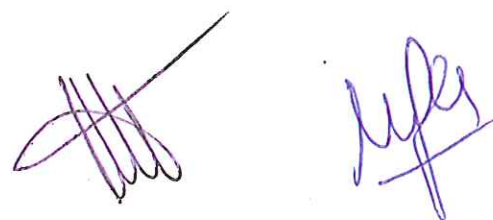
*Dichiarazione a verbale 2*

Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (obiettivo 1 del regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.

*Dichiarazione a verbale 3*

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

**Tutor/Referente aziendale**



Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor(referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale, verifica la progressione dell'approfondimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività



formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Il tutore previsto deve essere presente in tutte le dimensioni d'azienda e deve essere in possesso di adeguata professionalità.

### Formazione

La durata della formazione base e trasversale da acquisire durante il triennio di apprendistato professionalizzante è pari a 40 ore annue nell'ambito delle 120 ore annue complessive di formazione.

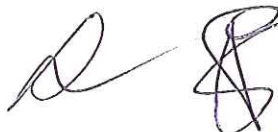
Per **“formazione di base e trasversale”** si intende quella finalizzata all'acquisizione delle competenze basilari che ogni lavoratore deve possedere, qualunque sia il settore in cui presta la sua opera.

La formazione professionalizzante potrà essere integrata, dall'offerta formativa pubblica, sempre che la stessa sia stata disciplinata da **specifica regolamentazione** emanata e pubblicata sugli atti della Regione territorialmente competente, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D. Lgs 167/2011.

Per quanto riguarda le competenze trasversali, la formazione sarà incentrata, per tutti gli apprendisti, sulle seguenti tematiche:

- norme relative alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pari opportunità e disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze chiave per l'apprendimento permanente di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 (2006/962/CE "Key Competences" europee)

Le restanti ore di formazione, con contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, saranno differenziate in funzione delle singole figure professionali oggetto del contratto di apprendistato stesso.





L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto

La legittimazione della formazione effettuata e della qualifica acquisita sarà registrata nel libretto formativo.

#### ***Piano Formativo Individuale e ore di formazione***

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente Ccnl, (allegato n. 2), il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 Dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3. dell'art. 4 del D. Lgs 167/2011.

#### **Finanziamento del Percorso Formativo**

Le parti convengono circa la possibilità per il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. E) del D. Lgs 167/11 di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei Fondi paritetici interprofessionali, ovvero attraverso Fondimpresa, di cui all'art. 118 della L. 23/12/2000 n. 388 e all'art. 12 del D. Lgs n. 276/03 e successive modificazioni, anche attraverso accordi con le Regioni.



### Recesso

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato.

Durante il periodo di formazione l'azienda non può recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Nel caso di risoluzione anticipata del contratto di apprendistato rispetto alla scadenza prevista da parte del lavoratore, trovano applicazione le norme sul preavviso del vigente contratto all'art. 90.

Le parti convengono, altresì, che al termine del periodo formativo è riconosciuta la possibilità di recedere dal contratto, dando un preavviso di 15 gg. decorrente dal termine del contratto medesimo, ai sensi dell'art. 2118 C.C.

Resta, altresì, inteso che se nessuna delle parti dovesse esercitare la facoltà di recesso nei termini di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro proseguirà come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### ***APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE***

#### **Premessa**

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.

#### **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.

Qualora l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse 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.

Fatta eccezione per cause oggettive che abbiano impedito all'apprendista la conclusione del piano formativo, qualora lo stesso non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda recedere dal contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.





## 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 decreto legislativo 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.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative

## 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 CCNL per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

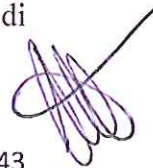

NB: per quanto non espressamente indicato nella sezione in esame si rinvia alla disciplina in materia contenuta nel D.lgs 167/11, nonché nel presente ccnl.

*Nota a verbale: nelle Regioni o Province Autonome ove, alla data della firma del presente accordo, siano presenti accordi firmati dalle parti sociali a livello territoriale che disciplinano l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina*



## APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA DICHIARAZIONE COMUNE

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.

Per la disciplina della durata e del percorso formativo le aziende contraenti faranno riferimento alla regolamentazione emanata dalle Regioni e in mancanza di questa alle norme di legge relative all'apprendistato di alta formazione.

Per gli altri aspetti normativi del rapporto si applicheranno, ove compatibili, le norme previste per l'apprendistato professionalizzante.

#### **CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA**

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

The block contains several handwritten signatures. On the left, there is a signature in black ink that appears to be 'C. R.'. To the right of this, there are four more signatures. Two are in black ink: one at the top right and one in the center. The other two are in purple ink: one to the right of the central black signature and one at the bottom right. The signatures are stylized and cursive.