

VERBALE DI ACCORDO

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premesso che

- Il D.Lgs. 14 settembre 2011, n.167 e s.m.i., 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;
- Il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D. Lgs. N.167/2011;
- L'Accordo Inteconfederale sottoscritto il 18 aprile 2012 tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil ha consentito alle Imprese rappresentate dalle Associazioni datoriali Assiterminal, Assologistica, Fise-Uniport, l'immediata operatività del nuovo Testo Unico dell'Apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante **o contratto di mestiere**;
- Le parti riconoscono nell'apprendistato professionalizzante **o contratto di mestiere** uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento delle prestazioni lavorative e contestualmente un canale privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

convengono che

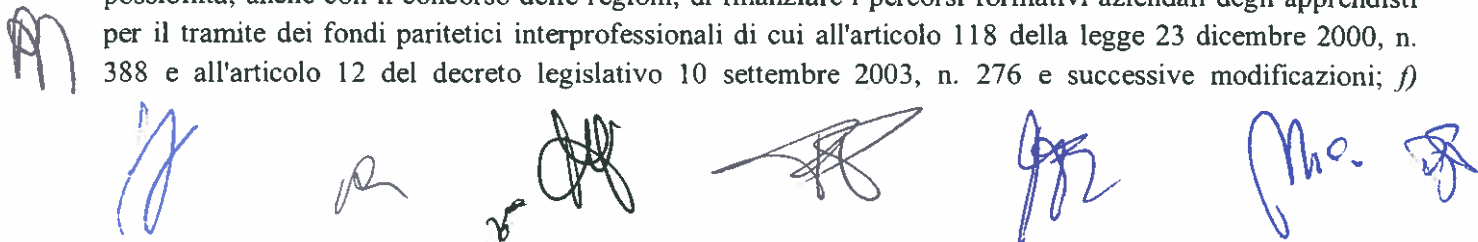
relativamente alle assunzioni decorrenti dal _____, per l'apprendistato professionalizzante **o contratto di mestiere** trova applicazione la nuova disciplina (che sostituisce integralmente quanto contenuto all'art.60 - Apprendistato del vigente CCNL Porti) qui di seguito riportata:

EX ART.60 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Il contratto di apprendistato professionalizzante **o contratto di mestiere** 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.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, **può essere integrata, laddove esistente**, dalla offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali.

La disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante **o contratto di mestiere** instaurato tra azienda / A.P. e lavoratore dovrà rispettare i seguenti principi: a) forma scritta del contratto e del relativo piano formativo individuale, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dal CCNL Porti o dall'EBNP (ente bilaterale nazionale porti); b) divieto di retribuzione a cottimo; c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante; d) presenza di un tutore o referente aziendale; e) possibilità, anche con il concorso delle regioni, di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni; f)



registrazione della formazione effettuata e delle competenze acquisite nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. *h)* divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo; *i)* possibilità per le parti di recedere dal contratto al termine del periodo di **apprendistato** ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di **apprendistato** il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il contratto di apprendistato professionalizzante o **contratto di mestiere** può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi e impiegati, dei livelli dal 5° al 2° e per tutte le relative mansioni; il livello di entrata non potrà comunque essere inferiore al 6°.

Può essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare 30 giorni di effettivo servizio.

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 |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Laurea coerente | 24 | - | 12 | 12 |
| Laurea non coerente | 30 | 6 | 12 | 12 |
| Tutti gli altri casi: | | | | |
| Fino al 5° livello | 36 | - | 12 | 24 |
| Il 4° livello | 36 | 6 | 12 | 18 |
| 3° e 2° livello | 36 | 12 | 12 | 12 |

L'apprendistato professionalizzante non potrà essere utilizzato per profili professionali superiori al secondo livello. La durata dell'apprendistato professionalizzante non potrà essere comunque inferiore ai due anni, senza possibilità di deroga al riguardo da parte della contrattazione di secondo livello.

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

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale, salvo che per gli apprendisti inseriti al 6° livello che passano al 5° dopo 12 mesi;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.



Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero dal nuovo datore di lavoro, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

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.

Al fine di consentire una iniziale fase formativa, dopo 12 mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, agli apprendisti si applicano tutti gli istituti normativi compatibili e retributivi del livello a loro attribuito stabiliti a livello aziendale per i lavoratori a tempo indeterminato: sono comunque fatti salvi gli accordi aziendali esistenti alla data di stipula della presente intesa in materia di apprendistato.

In occasione della ricorrenza natalizia, verrà corrisposta all'apprendista una gratifica o tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile.

Sarà inoltre corrisposta nel mese di giugno una quattordicesima erogazione di importo pari alla retribuzione mensile.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e della quattordicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda/ente. La frazione di mese superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero.

Durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro il datore di lavoro corrisponderà agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla retribuzione loro spettante. Il periodo di comporto sarà della durata di tre mesi per rapporti fino a due anni e di sei mesi per rapporti di durata superiore.

Durante il periodo di infortunio sul lavoro il datore di lavoro corrisponderà agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla retribuzione loro spettante.

I periodi suddetti, se superiori a due mesi nel caso di apprendistato con durata fino a due anni e di cinque mesi nei restanti casi, potranno essere fatti recuperare a discrezione dell'azienda/A.P. alla fine del periodo di apprendistato con prolungamento del contratto stesso, anche al fine di salvaguardare la formazione del lavoratore.

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato o **contratto di mestiere**, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In caso di cessazione del rapporto prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili i periodi di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui al presente contratto, ma per le dimissioni il preavviso è di dieci giorni di calendario per gli apprendisti sino al 4° livello e di trenta giorni di calendario per gli apprendisti di livello superiore.

I contratti di apprendistato o di **mestiere** non supereranno il 60% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'impresa ed il 60% delle dotazioni previste dalla pianta organica dell'A.P..



La percentuale diventa del 40% in caso di mancata assunzione a tempo indeterminato alla fine dell'apprendistato di un numero corrispondente ad almeno il 70% di apprendisti a cui scade il periodo nell'anno solare



Profili formativi e modalità di erogazione della formazione

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, caratterizzato da un percorso formativo personalizzato secondo l'area professionale e integrato nel rapporto lavorativo, è una forma di lavoro idonea a coniugare il fabbisogno di personale qualificato con le esigenze formative del lavoratore. L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, così come regolamentato nel contratto collettivo nazionale dei lavoratori dei porti rappresenta pertanto uno strumento strutturale di inserimento lavorativo mirato, capace di favorire occupazione di qualità e di soddisfare le esigenze di competitività delle imprese.

L'azienda A.P. è tenuta a erogare a ciascun apprendista la formazione per il conseguimento della qualifica professionale prevista.

La durata della formazione (ivi compresa quella teorica iniziale prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2012) è pari a 120 ore medie per ciascuno degli anni di durata del periodo di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

In tale monte ore si intende inclusa la quota di ore di formazione di base e trasversale stabilita dall'art. 4 del Dlgs n. 167/2011.

Le ore di formazione dedicate alla sicurezza e all'igiene del lavoro saranno erogate prioritariamente all'inizio del rapporto di apprendistato.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda, o all'esterno dell'azienda in apposita struttura di riferimento.

La formazione può essere svolta anche con modalità di apprendimento a distanza (elearning) e in affiancamento sul posto di lavoro (on the job).

Il tutore della formazione ha le seguenti caratteristiche:

- a) deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- b) deve svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- c) almeno tre anni di esperienza lavorativa.

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.

Per lo svolgimento della formazione all'interno dell'impresa è necessaria la presenza di:

- locali non prevalentemente dedicati alla produzione;
- attrezzature idonee, in relazione agli obiettivi dei piani formativi individuali.

La formazione sarà articolata per moduli e suddivisa in contenuti a carattere trasversale e a carattere professionalizzante (differenziati a secondo delle aree professionali). I relativi contenuti specifici sono definiti nei profili formativi di cui al presente Allegato (A).

I contenuti formativi a carattere trasversale, ai quali sarà dedicata la quantità di ore stabilita dal D.lgs n.167/2011, pari ad almeno 120 ore medie per il triennio, vengono qui definiti in attesa che le Regioni rendano disponibile l'offerta formativa pubblica, così come previsto dall'art. 4, comma 3 del decreto legislativo n. 167/2011.

L'azienda è tenuta a definire in forma scritta il piano formativo individuale (Pfi) dell'apprendista, nel quale viene descritto il percorso formativo per il conseguimento della qualificazione professionale. Il piano formativo dovrà risultare coerente con il profilo formativo di riferimento e contenere il programma specifico e l'articolazione della formazione.

A tal fine nel Pfi saranno inseriti in tutto o in parte gli argomenti elencati nel relativo profilo formativo, con l'indicazione del numero di ore di formazione ad essi destinate.

Il datore di lavoro attesta la formazione impartita all'apprendista nel libretto formativo del cittadino di cui all'art.2, comma 1, lett. l) del Dlgs n. 276/2003. In attesa che il citato documento trovi attuazione, le aziende adotteranno uno schema di attestazione conforme a quanto riportato nel presente Allegato (B). Il datore di

lavoro è tenuto ad attestare la formazione impartita all'apprendista, anche nel caso di interruzione del rapporto lavorativo prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Per esigenze organizzative e/o produttive, e con il consenso dell'apprendista, nel corso del rapporto di apprendistato professionalizzante o di mestiere il piano formativo individuale potrà essere modificato, anche al fine di pervenire a una diversa qualificazione professionale.

In tal caso restano fermi gli obblighi formativi complessivi e viene computata la formazione già impartita. Il lavoratore, a richiesta, potrà farsi assistere da un componente della Rsu da lui indicato, a garanzia del rispetto degli obblighi formativi e dell'assenza di discriminazioni.

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

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata da Fondi paritetici nazionali.

NOTA FINALE

Per quanto non previsto dal presente accordo valgono le norme del vigente CCNL.

Si affida all'Ente Bilaterale l'individuazione di proposte per definire tra le parti ulteriori profili formativi dell'apprendistato professionalizzante non contenuti nell'Allegato A).

Qualora intervengano significative modifiche legislative sull'istituto dell'Apprendistato, le Parti si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti del presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.



ALLEGATO (A)

Profili formativi

Le parti individuano di seguito alcuni profili formativi valevoli per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere

I contenuti formativi a carattere trasversale vengono qui definiti in attesa che le Regioni rendano disponibile l'offerta formativa pubblica, così come previsto dall'art. 4, comma 3 del decreto legislativo n. 167/2011.

Il profilo formativo consiste nell'insieme di conoscenze e competenze necessarie per conseguire la qualificazione professionale, suddivise in «di base e trasversali» e «specifiche» (conoscenze e competenze di carattere professionalizzante).

I profili formativi definiti e dei quali sono allegate le relative schede formative sono i seguenti:

- Operatore polivalente di terminal portuale (con guida mezzi)
- Manutentore meccanico
- Manutentore elettrico
- Impiegato amministrativo

