Accordo per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante nel settore del terziario, distribuzione e servizi

In data 5 novembre 2004, presso la Regione Marche, si sono incontrati:

la Regione Marche, in persona dell'Assessore Regionale al Lavoro, Ugo Ascoli

E

le Segreterie Regionali di:

CGIL, rappresentata dal sig……....

CISL, rappresentata dal sig……..

UIL, rappresentata dal sig……

Filcams CGIL, rappresentata dal sig……

Fisascat CISL, rappresentata dal sig…….

UILTUCS UIL, rappresentata dal sig…….....

E

Confcommercio regionale, rappresentate dal sig……..

Confesercenti regionale, rappresentata dal sig……..

Le parti presenti

VISTI

- l'art. 49 del D.lgs n. 10 settembre 2003, n. 276 ed i successivi atti interpretativi ed amministrativi;

- l'art. 17 della Proposta di legge regionale n. 261 ("Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro"), approvata dalla Giunta regionale in data 21 settembre 2004;

- il CCNL del settore terziario, distribuzione e servizi firmato il 2 luglio 2004 da Confcommercio, Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiltucs - Uil;

- il CCNL del settore terziario, distribuzione e servizi firmato il 6 luglio 2004 da Confesercenti, Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiltucs - Uil;

PREMESSO

- che la Regione ha il compito, alla luce della nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n. 276\03, di definire con proprio atto, di intesa con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, le ore di formazione necessarie, la certificazione dei risultati formativi e le modalità di registrazione della formazione nel libretto formativo;

- che i contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale hanno il compito di stabilire, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante, e di determinare le modalità di erogazione e articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende;

CONSIDERATO

- che il passaggio dalla vecchia (legge 24 giugno 1997, n. 196) alla nuova disciplina (D.lgs. n. 276/03) del contratto di apprendistato può determinare una situazione di incertezza applicativa, o un ritardo nell'attuazione delle nuove norme, privando il settore di un importante contratto a carattere formativo, con possibili ricadute anche dal punto di vista occupazionale;

- che al fine di evitare tali effetti si rende necessario ed indifferibile un intervento della Regione, individuabile in una disciplina transitoria del contratto di apprendistato professionalizzante;

- che tale disciplina transitoria non esaurisce il compito della Regione e delle parti sociali, le quali si impegnano a continuare il confronto al fine di valorizzare ulteriormente gli aspetti formativi del contratto;

le parti convengono quanto segue:

Art. 1

Le parti convengono di disciplinare in via transitoria il contratto di apprendistato professionalizzante per il settore terziario, distribuzione e servizi, mediante l'adozione integrale della disciplina contenuta nel CCNL del settore terziario, distribuzione e servizi firmato il 2 luglio 2004 da Confcommercio, Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uitucs – Uil, e nel CCNL del settore terziario, distribuzione e servizi firmato il 6 luglio 2004 da Confesercenti, Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiltucs – Uil.

Le parti, preso atto della sostanziale omogeneità delle predette discipline contrattuali, allegano al presente accordo un testo coordinato delle stesse; tale testo costituisce la disciplina di riferimento di cui al presente accordo.

Per tutti gli istituti contrattuali non previsti dal testo coordinato rimane in vigore la disciplina prevista dai rispettivi CCNL di cui sopra.

Art. 2

La Regione si impegna ad emanare uno o più atti deliberativi che diano attuazione al presente accordo.

Gli atti regionali di cui al presente accordo avranno efficacia sino al momento dell'emanazione da parte della Giunta regionale, previo accordo con le parti sociali, delle successive delibere applicative previste in materia di apprendistato dall'art. 17 della proposta di legge regionale n. 261, ove approvata o, in loro mancanza, delle delibere applicative degli artt. 47 e ss. del D.lgs 276/03.

Qualora entro la data del 30 giugno 2005 non fossero emanate le delibere di cui al comma precedente, gli atti emanati sulla base del presente accordo perderanno efficacia, e resteranno in vigore solo per i rapporti costituiti anteriormente a tale data.

Art. 3

Le parti, preso atto delle materie devolute alla competenza regionale e di quelle riferibili alla contrattazione collettiva, si danno sin d'ora reciprocamente atto che l'emananda disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere coerente alle previsioni contenute nella proposta di legge regionale n. 261, ed essere coordinata con eventuali accordi interconfederali sottoscritti a livello nazionale.

Ancona, 5 novembre 2004

Regione Marche - Assessore Regionale al Lavoro, Ugo Ascoli

CGIL, Segreteria Regionale ……....

CISL, Segreteria Regionale ……..

UIL, Segreteria Regionale ……

Filcams CGIL, Segreteria Regionale ……

Fisascat CISL, Segreteria Regionale …….

UILTUCS UIL, Segreteria Regionale …….....

Confcommercio regionale……

Confesercenti regionale ……..

Allegato:

Testo coordinato disciplina transitoria dell' apprendistato professionalizzante per il settore terziario, distribuzione e servizi.

Allegato all' "Accordo per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante nel settore del terziario, distribuzione e servizi"

Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire al giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali di aiutante commesso,addetto ausiliare alla vendita, addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio.

Ai sensi della legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Sono esclusi, inoltre, le seguenti ipotesi:

a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");

b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purchè il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;

Proporzione numerica

Il numero di apprendisti che l'imprenditore può occupare nella propria azienda non deve superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Limiti di età
In applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53.

Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonchè il piano formativo individuale.

Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Procedure di applicabilità

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto a quanto previsto dal presente accordo in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti Biltaterali e/o organismi paritetici, inoltreranno la suddetta domanda alla Commissione istituita in seno agli Enti

Bilaterali Nazionali competenti

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione relativa alle percentuali di conferme di cui sopra. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi di cui alla presente delibera.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

· 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

· 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

II……48 mesi
III…..……48 mesi
IV……..……48 mesi
V……36 mesi
VI……..……24 mesi

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare, entro 10 giorni, al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di

lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali – di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti, le aziende a titolo sperimentale faranno riferimento ai contenuti formativi di cui al presente accordo.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali- organizzazione ed economia- disciplina del rapporto di lavoro- sicurezza sul lavoro

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Per l'ulteriore definizione degli obiettivi e dei profili formativi si fa riferimento all' elaborato della Commissione istituita presso l'ISFOL in base all'art. 4 del Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 179 del 20 maggio 1999.

Tutor

Il ruolo del tutor potrà essere svolto dallo stesso datore di lavoro in possesso delle competenze adeguate o da un lavoratore che sia inquadrato ad un livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale che dovrà conseguire l'apprendista al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, quale garanzia di possesso delle adeguate competenze all'accompagnamento del lavoratore.

Accordo per la definizione delle linee guida in materia di profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per il settore della distribuzione cooperativa

In data 5 novembre 2004, presso la Regione Marche, si sono incontrati:

la Regione Marche, in persona dell'Assessore Regionale al Lavoro, Ugo Ascoli

E

le Segreterie Regionali di:

CGIL, rappresentata dal sig……....

CISL, rappresentata dal sig……..

UIL, rappresentata dal sig……

Filcams CGIL, rappresentata dal sig……

Fisascat CISL, rappresentata dal sig…….

UILTUCS UIL, rappresentata dal sig…….....

E

Lega Cooperative regionale, rappresentata dal sig……

Confcooperative regionale, rappresentata dal sig……

AGCI regionale, rappresentata dal sig……..

Le parti presenti

VISTI

- L'art. 49 del D.lgs n. 10 settembre 2003, n. 276 ed i successivi atti interpretativi ed amministrativi;

- l'art. 17 della Proposta di legge regionale n. 261 ("Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro"), approvata dalla Giunta regionale in data 21 settembre 2004;

- il CCNL per i dipendenti da imprese di distribuzione cooperativa, firmato il 2 luglio 2004 da ANCC Coop, Ancd Conad, Confcooperative, Agci, Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiltucs - Uil;

PREMESSO

- che la Regione ha il compito, alla luce della nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n. 276\03, di definire con proprio atto, di intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, le ore di formazione necessarie, la certificazione dei risultati formativi e le modalità di registrazione della formazione nel libretto formativo;

- che i contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale hanno il compito di stabilire, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante, e di determinare le modalità di erogazione e articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende;

CONSIDERATO

- che il passaggio dalla vecchia (legge 24 giugno 1997, n. 196) alla nuova disciplina (D.lgs. n. 276/03) del contratto di apprendistato può determinare una situazione di incertezza applicativa, o un ritardo nell'attuazione delle nuove norme, privando il settore di un importante contratto a carattere formativo, con possibili ricadute anche dal punto di vista occupazionale;

- che al fine di evitare tali effetti si rende necessario ed indifferibile un intervento della Regione, individuabile in una disciplina transitoria che definisca linee guida in materia di profili formativi, del contratto di apprendistato professionalizzante;

- che tale disciplina transitoria non esaurisce il compito della Regione e delle parti sociali, le quali si impegnano a continuare il confronto al fine di valorizzare ulteriormente gli aspetti formativi del contratto;

le parti convengono quanto segue:

Art. 1

Le parti convengono di disciplinare in via transitoria i profili formativi e la durata della formazione del contratto di apprendistato professionalizzante, così da rendere immediatamente operativa la disciplina del suddetto istituto contrattuale per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa disciplinato dal CCNL, firmato il 2 luglio 2004 da ANCC Coop, Ancd Conad, Confcooperative, Agci, Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiltucs - Uil;

.A tale scopo le parti allegano al presente accordo un testo che costituisce la disciplina transitoria dei profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante previsto dal CCNL di cui al comma precedente.

Per tutti gli istituti contrattuali non previsti dal testo coordinato rimane in vigore la disciplina prevista dai rispettivi CCNL di cui sopra.

Art. 2

La Regione si impegna ad emanare uno o più atti deliberativi che diano attuazione al presente accordo.

Gli atti regionali di cui al presente accordo avranno efficacia sino al momento dell'emanazione da parte della Giunta regionale, previo accordo con le parti sociali, delle successive delibere applicative previste in materia di apprendistato dall'art. 17 della proposta di legge regionale n. 261, ove approvata o, in loro mancanza, delle delibere applicative degli artt. 47 e ss. del D.lgs 276/03.

Qualora entro la data del 30 giugno 2005 non fossero emanate le delibere di cui al comma precedente, gli atti emanati sulla base del presente accordo perderanno efficacia, e resteranno in vigore solo per i rapporti costituiti anteriormente a tale data.

Art. 3

Le parti, preso atto delle materie devolute alla competenza regionale e di quelle riferibili alla contrattazione collettiva, si danno sin d'ora reciprocamente atto che l'emananda disciplina dei profili formativi e della durata della formazione dell' apprendistato professionalizzante dovrà essere coerente con le previsioni contenute nella proposta di legge regionale n. 261, ed essere coordinata con eventuali accordi interconfederali sottoscritti a livello nazionale.

Ancona, 5 novembre 2004

Regione Marche - Assessore Regionale al Lavoro, Ugo Ascoli

CGIL, Segreteria Regionale ……....

CISL, Segreteria Regionale ……..

UIL, Segreteria Regionale ……

Filcams CGIL, Segreteria Regionale ……

Fisascat CISL, Segreteria Regionale …….

UILTUCS UIL, Segreteria Regionale …….....

Lega Cooperative regionale……

Confcooperative regionale…….

AGCI regionale ……

Allegato: Linee guida in materia di profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per il settore della distribuzione cooperativa.

Allegato all' "Accordo per la definizione delle linee guida in materia di profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per il settore della distribuzione cooperativa".

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali – di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso

Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o altri enti accreditati dalla Regione in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Formazione: contenuti

Le attività formative, esterne ed interne alle singole aziende strutturate in forma modulare, anche a carattere di addestramento sul lavoro, sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

In particolare:

A) le attività formative per gli apprendisti dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuti:

· competenze relazionali

· organizzazione ed economia;

· disciplina del rapporto di lavoro;

· misure collettive di prevenzione e sicurezza e modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

B) I contenuti e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

· conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;

· conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

· conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro);

· conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;

· conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il consolidamento e l'eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche saranno effettuati all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

A livello aziendale o territoriale annualmente si terrà un confronto sui progetti formativi.

Per l'ulteriore definizione degli obiettivi e dei profili formativi si fa riferimento all' elaborato della Commissione istituita presso l'ISFOL in base all'art. 4 del Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 179 del 20 maggio 1999.

Tutor

Il ruolo del tutor potrà essere svolto dallo stesso datore di lavoro in possesso delle competenze adeguate o da un lavoratore che sia inquadrato ad un livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale che dovrà conseguire l'apprendista al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, quale garanzia di possesso delle adeguate competenze all'accompagnamento del lavoratore.