NUOVO ACCORDO INTERCONFEDERALE REGIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

FRIULI VENEZIA GIULIA

Art. 43 del Decreto Legislativo 81/2015

Trieste, 3 agosto 2018

Tra

Confartigianato Imprese FVG
Cna FVG

e

CGIL FVG
CISL FVG
UIL FVG

Premesso che

- il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" ha disciplinato all'articolo 43 l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, quale tipologia contrattuale strutturata "in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni";
- l'articolo 43 sopra richiamato prevede che "possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale";
- l'articolo 43 prevede, altresì, che "possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore";
- il D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce con riferimento all'apprendistato di cui all'art. 43, che "per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di

lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta". Al riguardo le parti convengono sull'opportunità di valorizzare tale impegno, individuando tale percentuale come valore minimo;

- il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito ai sensi dell'articolo 46, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 226/2005;
- La Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, in allegato alla delibera n. 598 del 8 aprile 2016, ha emanato delle Linee Guida per la disciplina degli standard e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi formativi riferiti al contratto per la qualifica e il diploma professionale,

premesso inoltre che

- ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015, alcuni aspetti della disciplina del contratto di apprendistato sono affidati ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- in data 1.12.2017 è stato sottoscritto l'accordo interconfederale regionale per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale in Friuli Venezia Giulia;
- in data 1.2.2018 è stato stipulato l'accordo interconfederale nazionale per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione tecnica e l'apprendistato di alta formazione e ricerca;
- l'art. 12 dell'accordo regionale sancisce la cedevolezza dello stesso rispetto ad un eventuale Accordo nazionale Interconfederale e le "Disposizioni finali" dell'accordo nazionale fanno salvi gli accordi già sottoscritti a livello regionale;
- si tratta pertanto di definire la disciplina applicabile in caso di utilizzo di tale tipologia contrattuale;

valutato che

- nell'artigianato e nelle PMI il contratto di apprendistato ha tradizionalmente rappresentato uno strumento di qualità per la trasmissione delle competenze e dei mestieri e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;
- le parti ritengono che sia opportuno favorire un maggiore ricorso all'apprendistato di primo livello, in virtù dell'integrazione tra sistema formativo e lavoro che caratterizza tale contratto, quale importante

strumento per consentire ai giovani l'acquisizione di titoli di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale di competenza regionale e dell'istruzione tecnica e professionale di competenza statale, utili all'inserimento nel mercato del lavoro nonché al contrasto della dispersione scolastica,

le parti convengono

che la disciplina applicabile ai rapporti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 43 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, per le imprese aventi sede legale nel territorio del Friuli Venezia Giulia, è la seguente:

Art. 1 – Campo di applicazione
Il presente accordo è applicabile agli apprendisti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese che applicano i contratti collettivi delle parti firmatarie del presente accordo.
Tale accordo è applicabile anche agli apprendisti delle organizzazioni sottoscrittrici, degli enti e delle società promosse, costituite o partecipate dalle stesse.

Art. 2 – Età di assunzione
Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i quindici anni di età e fino al compimento del venticinquesimo anno di età, così come previsto dalla legge.

Art. 3 – Durata
La durata del contratto di apprendistato, determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere inferiore a sei mesi e non può essere superiore a:
a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale; c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore; d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005; e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente; f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.
Per quanto riguarda l'eventuale proroga di un anno si fa riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2015 e dal DM 12.10.2015.

Art. 4 - Requisiti del datore di lavoro
Ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 del DM 12.10.2015, ai fini della stipula del contratto di apprendistato il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:

a) capacità strutturale, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
b) capacità tecnica, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
c) capacità formativa, garantendo la disponibilità di un tutor aziendale.

Art. 5 – Forma e contenuto del contratto
Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta e contenere il Piano Formativo Individuale (P.F.I.), in ottemperanza alle disposizioni di Legge.

Art. 6 – Piano Formativo Individuale (P.F.I.)
Il Piano Formativo Individuale definisce, sulla base della qualificazione da conseguire, la durata effettiva del contratto di apprendistato, la durata della formazione interna ed esterna e l'orario di lavoro nonché i criteri e le modalità di valutazione delle conoscenze acquisite.
Il Piano formativo individuale, è redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello previsto all'allegato 1A del DM 12.10.2015, e stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi e contiene, altresì, i seguenti elementi:

a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
b) ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
d) la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
e) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

Il Piano Formativo Individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

Art. 7 – Formazione
Il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (artt. 43, comma 6), comprendono puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.
Relativamente alle ore di formazione svolte nella istituzione formativa le parti convengono che l'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo previsto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015 si riferisce, per entrambe

le tipologie di apprendistato, a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti.

Art. 8 - Retribuzione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 43 del D.Lgs. 81/2015, la retribuzione è stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento come sotto riportato, tenuto conto della durata del contratto di apprendistato come disciplinata dall'art. 4 del Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministero dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015.

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale l'apprendista sarà inquadrato al termine del percorso formativo, al lordo delle ritenute previdenziali ed a prescindere dalla durata del contratto, e coerente con lo stesso. La progressione retributiva è riferita al periodo di permanenza in azienda.

Progressione della retribuzione riferita alla prestazione di lavoro in azienda	
Primo anno di inserimento in azienda	50%
Secondo anno di inserimento in azienda	55%
Terzo anno di inserimento in azienda	60%
Quarto anno di inserimento in azienda	70%

Nota a chiarimento

Per il periodo di vigenza dell'Accordo Interconfederale Regionale, per il primo anno di inserimento in azienda sarà erogata la percentuale come sopra definita anziché quella prevista dall'Accordo Interconfederale Nazionale del 1.2.2018 a livello nazionale.

Con decorrenza dal mese successivo a quello di superamento del 18° anno di età, il trattamento economico dell'apprendista sarà maggiorato di una quota mensile pari ad € 30,00 lordi (QUAPP quota aggiuntiva apprendista), omnicomprensiva, non incidente sugli istituti diretti, indiretti e differiti, compreso il TFR.

Fatte salve eventuali previsioni contrattuali migliorative, collettive o individuali, per le ore di formazione svolte presso l'impresa (formazione interna) all'apprendista verrà riconosciuta una retribuzione pari al 10% quale valore minimo, di quella che gli sarebbe dovuta riferita alle percentuali in tabella; il datore di lavoro è invece esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore svolte dall'apprendista presso l'istituzione formativa (formazione esterna).

Art. 9 – Periodo di prova
Si conviene che il periodo di prova è pari a 90 giorni di effettivo lavoro.

Art. 10 – Orario di lavoro dei minori
In materia di orario di lavoro dei minori le parti richiamano l'applicazione della L. n. 977/1967 nonché l'interpello n. 11/2016 del Ministero del lavoro.

Art. 11 – Mancato raggiungimento degli obiettivi formativi scolastici
Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi scolastici, all'apprendista non spetta, per il successivo anno di apprendistato, l'avanzamento delle percentuali retributive, ma riceverà anche per il successivo anno di apprendistato la percentuale retributiva percepita durante l'anno precedente.

Art. 12 - Tutor aziendale
L'azienda nomina al proprio interno il tutor aziendale, che può essere anche lo stesso datore di lavoro. Le funzioni del tutor sono quelle previsto dal D.Lgs. 81/2015 e dall'art. 7 del DM 12.10.2015 e deve rispondere alle caratteristiche prescritte dal DM 28.2.2000 n. 22.

Art. 13 - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato
In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della normativa vigente (es. malattia, infortunio, ecc.), ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto, la durata del contratto viene prorogata in conformità a quanto disciplinato per l'apprendistato professionalizzante dai rispettivi CCNL applicati.

Art. 14 - Decorrenza
La normativa di cui ai punti precedenti si applica ai rapporti di apprendistato instaurati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 15 – Verifica e revisione
In caso di sopravvenute modifiche al quadro normativo vigente al momento della sottoscrizione, le Parti si riservano di incontrarsi per valutare eventuali modifiche e/o integrazioni.
Le Parti concordano, inoltre, che alla scadenza di un anno dalla sottoscrizione dell'accordo verrà effettuata una verifica congiunta sulla sua attuazione e verranno analizzate le possibilità di un suo eventuale adeguamento o miglioramento.

Art. 16 – Norma di rinvio
Al contratto di apprendistato instaurato ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 81/2015 si applicano le norme previste dalla contrattazione collettiva di riferimento, se

prevista, e, per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo si rinvia alle vigenti disposizioni di legge, e relative norme attuative, nonché all' "Accordo interconfederale per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione tecnica e l'apprendistato di alta formazione e ricerca (artt. 43 e 45 D. Lgs. 81/2015)" del 1° febbraio 2018 nella parte in cui disciplina l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale. Conformemente a quanto previsto da quest'ultimo, per tutto quanto non disciplinato e comunque non incompatibile con tale Accordo e con le disposizioni legislative, si applicano le specifiche norme previste dalla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante e gli istituti contrattuali definiti dal CCNL applicato in azienda, ivi comprese le disposizioni relative all'Assistenza sanitaria integrativa – San.Arti e obblighi di versamento alla bilateralità artigiana.

Il presente accordo annulla e sostituisce l'accordo regionale del 1.12.2017.

CONFARTIGIANATO IMPRESE FVG	CGIL FVG
CNA FVG	CISL FVG
	UIL FVG