

Accordo Apprendistato Professionalizzante Artigiani - 6 maggio 2013

Firmato il 6 maggio u.s. l'Accordo di rinnovo dell'Allegato D del CCNL Edilizia Artigianato che regola la disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Il 6 maggio 2013 le Organizzazioni sindacali di categoria hanno siglato l'Accordo di rinnovo dell'Allegato D del CCNL Edilizia Artigianato che regola la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, in applicazione delle previsioni del Testo Unico, per i dipendenti delle imprese artigiane edili ed affini. La nuova disciplina trova applicazione per le assunzioni di apprendisti che si effettueranno a partire dal 1 giugno 2013. I contratti di apprendistato instaurati anteriormente al 1 giugno continueranno ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo previsto dalla precedente normativa, la quale si applicherà fino alla naturale scadenza del rapporto di apprendistato.

VERBALE DI ACCORDO

TABELLE PAGA APPRENDISTI PROF. REGIONE CALABRIA DAL 01/06/2013

Sfera di applicazione Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni di età, oppure a partire dal compimento dei 17 anni, qualora siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005. Il ricorso a tale tipologia contrattuale è consentito in relazione alla qualifica da conseguire e ad uno dei 4 gruppi di lavorazioni previsti dall'Accordo, nonché per gli impiegati con qualifica finale dal 2° al 7° livello. Durata La durata massima del rapporto di apprendistato è diversificata in relazione alla qualifica da conseguire e ai 4 gruppi di lavorazioni. Gruppo di lavorazione OPERAI IMPIEGATI DURATA Inquadramento finale Inquadramento finale 1° gruppo 4° o 5° livello 6° e 7° livello 60 mesi 2° gruppo 3° livello 4° e 5° livello 51 mesi 3° gruppo 2° livello (lavorazioni a medio contenuto professionale) 2° e 3° livello 48 mesi 4° gruppo 2° livello (lavorazioni a basso contenuto professionale) 36 mesi

Il periodo di prova è fissato per la durata massima di 6 settimane.

I periodi di apprendistato svolti presso altre imprese si cumulano ai fini della durata massima prevista, purché riguardanti le stesse qualifiche e non siano separati da interruzioni superiori a 12 mesi. In tal caso, la retribuzione iniziale dell'apprendista è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto. In tutti i casi di sospensione del rapporto di apprendistato con diritto alla conservazione del posto, ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto, è prevista la possibilità di prorogare l'apprendistato per una durata pari all'evento sospensivo, purché lo stesso abbia una durata di almeno 60 giorni di calendario. I periodi di sospensione inoltre sono utili ai fini della determinazione della progressione retributiva.

Inquadramento e trattamento economico

A partire dal 1 giugno 2013 la retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali indicate nella tabella sottostante sui seguenti elementi:

- Minimo di paga
- Indennità di contingenza
- Indennità territoriale di settore
- Elemento variabile della retribuzione (EVR)

della retribuzione del 3° livello per le percentuali indicate per il 1° e 2° gruppo della retribuzione del 2° livello per le percentuali indicate per il 3° e 4° gruppo Gruppi Durata (mesi) Retribuzione (semestri) IIIIIIIVVVIVIIIIIXX16074767979868691919696251707476798186869196 3487476797986869196 436747679849196

Treatmento normativo In caso di assenza In caso di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale il trattamento economico è quello stabilito per gli operai e gli impiegati. La disciplina dell'orario di lavoro e dei riposi annui è quella prevista dal CCNL per gli operai e gli impiegati. Limiti numerici Il numero complessivo di apprendisti che possono essere assunti dalle imprese artigiane è stabilito dall'art. 4 della Legge n. 443/1985 (Legge quadro per l'artigianato). Per quanto concerne i limiti per l'assunzione di nuovi apprendisti in relazione al consolidamento dei rapporti di apprendistato (c.d. clausola di stabilizzazione), l'Accordo del 6 maggio rinvia alle vigenti disposizioni di legge. Pertanto, con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti pari o superiore a 10 l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla conferma di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti presso lo stesso datore di lavoro nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione (art. 2, c. 3 bis e 3 ter, Testo Unico dell'apprendistato). Formazione dell'apprendista La durata della formazione tecnico professionale, che il datore di lavoro deve impartire all'apprendista, è fissata in non meno di 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione in materia di sicurezza sul lavoro). Per l'assistenza e/o erogazione della formazione di tipo professionalizzante l'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna,

accreditata presso la Regione Veneto. La formazione professionalizzante è integrata dall'offerta formativa pubblica (120 ore), così come regolamentata dall'Accordo fra Regione Veneto e Partecipazioni Statali del 23 aprile 2012 e dalla DGR n. 1284 del 3 luglio 2012. L'Accordo del 6 maggio prevede la riduzione del 50% delle ore di formazione nell'ipotesi di età dell'apprendista, al momento dell'assunzione, pari o superiore a 26 anni. Tale riduzione tuttavia non interessa le 120 ore di offerta formativa pubblica. Nel caso in cui l'apprendista abbia svolto precedentemente attività lavorativa in qualità di apprendista presso altre imprese le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. Il piano formativo individuale (PFI) deve essere predisposto in un documento distinto dal contratto individuale di lavoro (di norma redatto sulla base di moduli predisposti da Formedil Nazionale) ed allegato allo stesso. Il PFI dovrà essere redatto entro 30 giorni di calendario dalla stipula del contratto di lavoro e potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa su istanza del tutor o referente aziendale. Per la compilazione del PFI l'impresa potrà avvalersi delle scuole edili o degli enti accreditati di emanazione o partecipati dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali. Il ruolo di tutor o referente aziendale interno può essere svolto dal titolare dell'impresa, dal socio ovvero da un familiare coadiuvante. Nel caso in cui la persona designata sia diversa dai soggetti sopra citati, la stessa dovrà possedere i seguenti requisiti:

1. Possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello finale dell'apprendista;
2. Svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
3. Possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore.