

Palermo, li 5 ottobre 2009

Circolare n. cinque

Apprendistato Professionalizzante

L'accordo nazionale per la formazione in azienda nel settore terziario

"Il contenuto del presente lavoro è stato elaborato con la collaborazione dei componenti il centro studi."

Sommario

- Prefazione pag. 2
- Accordo nazionale
 - Premessa metodologica pag. 6
- Intesa
 - Premessa pag. 8
 - Formazione esclusivamente aziendale pag. 9
 - Attività formativa: durata e contenuti pag. 9
 - Modalità di erogazione della formazione e referente per l'apprendistato pag. 10
 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione sul libretto formativo pag. 11
 - Dichiarazione a verbale pag. 12
 - Allegato 1
 - § Tabella A pag. 13
 - § Tabella B pag. 14

Prefazione

Con il c. 5-ter dell'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003 (*aggiunto dal c. 2 dell'art. 23, D. L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008*) il legislatore ha regolamentato nello specifico la formazione dell'apprendista consentendo in pratica ai ccnl di livello nazionale, territoriale, aziendale e/o agli Enti bilaterali, la regolamentazione dei profili formativi degli apprendisti che svolgeranno una formazione "esclusivamente" in seno all'azienda, demandando loro la specifica dei diversi profili formativi di settore, la durata e le modalità di erogazione della formazione dell'apprendista (*si veda la circolare n. 2 del Centro Studi*).

A tale proposito, successivamente, interveniva la circolare del Ministero del Lavoro n. 27 del 10 novembre 2008, la quale riteneva il nuovo Ccnl del Terziario (*art. 60 dell'accordo - dichiarazione a verbale n. 1**), perfettamente allineato con i nuovi principi regolatori introdotti, in via definitiva, dalla L. n. 133/08 e che, quindi, la formazione esclusivamente effettuata all'interno dell'azienda si potesse applicare da subito (*nel rispetto, per ciascun profilo formativo, dell'individuazione della durata e delle modalità di erogazione della formazione, del riconoscimento della qualifica e della registrazione sul libretto formativo*), sulla base di accordi che, attesa la tipicità di alcune imprese, possono essere prettamente a rilevanza locale.

** N.d.R.: L'accordo 17 luglio 2008 prevede quanto segue:*

Art. 60

(Rinvio alla legge)

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Dichiarazione a verbale 1

Le parti istituiscono una Commissione paritetica con il compito di applicare quanto demandato alla contrattazione collettiva dall'art. 23, comma 2 del D.L. n. 112/2008 e dalla successiva legge di conversione, entro il mese di novembre 2008.

In attesa di tale risultato, le parti confermano, anche per la formazione esclusivamente aziendale, il riferimento ai profili formativi previsti dal Protocollo ISFOL 10 gennaio 2002, recepito nel presente c.c.n.l. o da analoghi protocolli sottoscritti o recepiti a livello settoriale, territoriale o aziendale.

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 valutare eventuali armonizzazioni.

Dichiarazione a verbale 2

Le parti si danno altresì atto che nella provincia di Bolzano (Trento e regione Sicilia) l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

Dichiarazione a verbale 3

Le disposizioni degli accordi territoriali in materia di apprendistato che prevedono durate inferiori a quelle previste nel precedente articolo 55, nonché un numero inferiore di livelli e mansioni rispetto all'art. 42, sono automaticamente adeguate a quanto convenuto nella presente ipotesi di accordo.

In data 23 settembre 2009, le Parti sociali Filcams CGIL, Confcommercio, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, hanno sottoscritto l'accordo nazionale per la formazione interna del contratto di apprendistato professionalizzante del CCNL Terziario.

L'accordo consente alle imprese del settore terziario di avvalersi dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante su tutto il territorio nazionale disponendo, tra l'altro, della facoltà di regolarsi sulle reali esigenze professionali.

L'accordo individua, nell'ambito del contratto professionalizzante per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, i seguenti punti di intervento:

1) Formazione esclusivamente aziendale:

- a. La formazione deve essere integralmente gestita dall'azienda.
- b. L'azienda non può ricorrere a finanziamenti pubblici, tranne nel caso di specifiche disposizioni normative.
- c. Può essere svolta all'interno o all'esterno dell'azienda presso strutture accreditate per la formazione continua e deve essere svolta in modo tale da non impedire la realizzazione delle finalità.
- d. I soggetti interni o esterni di cui si avvarrà l'azienda per l'erogazione della formazione dovranno essere in possesso di adeguate competenze professionali coerenti con i contenuti dell'attività formativa.

2) Attività formativa: durata e contenuti:

- a. in riferimento all'attività formativa la "premessa metodologica" distingue la formazione in trasversale e professionalizzante precisando in particolare che:
- i. la formazione trasversale (di base omogenea per tutti gli apprendisti), è articolata in cinque aree di contenuti:
 - accoglienza;
 - valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
 - competenze relazionali;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - organizzazione ed economia;
 - sicurezza sul lavoro.
 - ii. la formazione professionalizzante (suddivisa in tre aree: di settore, di area e di profilo), persegue (a titolo esemplificativo), i seguenti obiettivi formativi:
 - la conoscenza dei prodotti, dei servizi, e del contesto aziendale;
 - la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - conoscere e sapere utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
 - conoscere e sapere utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro, ecc.);
 - la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore;
 - la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
- b. In riferimento alla quantità (*tab. A*) stabilisce il minimo di ore da erogare per il primo anno e le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti (entrambe comprese nel normale orario di lavoro). Inoltre, in riferimento alla formazione trasversale di base, viene individuata la durata (*tab. B*).
- c. Ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi si cumulano tutti i periodi di formazione svolti dall'apprendista (*sia effettuati presso i datori di lavoro che presso le strutture di formazione accreditate*).
- d. In attesa della definizione dei nuovi contenuti formativi continuano a trovare applicazione i contenuti di cui al documento Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Ufficio Centrale O.F.P.L. del 10 gennaio 2002.



- e. Particolare di rilevante importanza è la possibilità di annotare la registrazione della formazione effettuata attraverso l'utilizzo di supporti informatici e fogli firma, in assenza del libretto formativo del cittadino.

3) Modalità di erogazione della formazione e referente per l'apprendistato:

- a. La formazione (trasversale di base e professionalizzante) può essere svolta in aula, sul lavoro (on the job), con la formazione a distanza, con l'utilizzo di strumenti e-learning (sfruttando la rete internet).
- b. Nel caso di attività formativa svolta esclusivamente all'interno, l'azienda dovrà rendere disponibili ambienti idonei. Inoltre l'apprendista dovrà essere affiancato da un referente (individuato all'avvio dell'attività formativa), il quale, nel caso sia diverso dal titolare, da un socio o da un familiare coadiuvante, deve possedere il livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà al termine del periodo contrattuale. Nel caso in cui l'azienda si avvalga di una struttura esterna, quest'ultima sarà obbligata a mettere a disposizione la figura del referente per l'apprendistato.

4) Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo:

- a. Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro ha l'obbligo di certificare l'avvenuta formazione sul libretto formativo del cittadino oppure, come già evidenziato al punto 2, lettera c. della presente circolare, su supporti informatici e su fogli firma. Tale certificazione è valida per l'attestazione sul percorso formativo.
- b. Il datore di lavoro deve comunicare entro 5 giorni al competente CPI e all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti a cui è stata attribuita la qualifica;
- c. Il datore di lavoro deve inoltre comunicare al competente CPI entro 5 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro i nominativi degli apprendisti di cui, a qualsiasi titolo, sia cessato il rapporto di lavoro.

Si precisa che l'Accordo nazionale tra le Parti sociali sostituisce, solo relativamente alle modalità in argomento, la disciplina in materia di formazione di cui agli articoli 55 ultimo comma, 57, 58 e 59 del vigente del ccnl vigente.

Il coordinatore del Centro Studi
Giovanni Zarcone

Accordo nazionale

PREMESSA METODOLOGICA

La presente premessa, che costituisce parte integrante della presente appendice, definisce le modalità con cui nell'ambito del singolo piano formativo individuale potranno essere individuate le specifiche competenze a carattere professionalizzante.

Nella definizione di ciascun piano formativo dovranno essere individuate quelle specifiche competenze chiave di settore, di area e di profilo (fra quelle individuate nelle declaratorie di seguito indicate) che effettivamente corrispondano sia alla qualifica professionale che l'apprendista dovrà conseguire, sia alla struttura organizzativa che connota l'azienda.

Al fine di ottimizzare la realizzazione della finalità formativa dell'apprendista, l'azienda potrà anche includere nella predisposizione del piano formativo "competenze di profilo" mutate da altri specifici profili formativi, qualora ritenute necessarie e coerenti con le mansioni che verranno effettivamente svolte dall'apprendista qualificato, ovvero escludere competenze di area, di settore o di profilo non coerenti con le reali competenze che dovranno essere acquisite dall'apprendista medesimo.

Si precisa, inoltre, che i profili individuati nella presente appendice non esauriscono il vasto insieme delle professionalità presenti nel CCNL Terziario e che, pertanto, i contenuti formativi a carattere professionalizzante ed a carattere trasversale e di base potranno essere applicati anche ad altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Si sottolinea, infine, che il presente documento é stato elaborato solo a fini formativi e, pertanto, la delimitazione delle aree di attività, l'individuazione dei profili tipo, i raggruppamenti delle qualifiche e la declinazione delle relative competenze non producono alcun effetto sui contratti individuali e collettivi di lavoro.

ATTIVITÀ FORMATIVA

I contenuti formativi si distinguono in:

- 1) formazione trasversale, di base omogenea per tutti gli apprendisti, è articolata in cinque aree di contenuti:
 - accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
 - competenze relazionali;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - organizzazione ed economia;
 - sicurezza sul lavoro.

- 2) formazione professionalizzante i cui contenuti si suddividono in tre aree: di settore, di area, di profilo, persegue, a titolo esemplificativo, i seguenti obiettivi formativi:
 - la conoscenza dei prodotti, dei servizi e del contesto aziendale;
 - la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
 - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro, ecc.);
 - la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore;
 - la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

INTESA IN MATERIA DI FORMAZIONE ESCLUSIVAMENTE AZIENDALE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La Commissione Paritetica istituita ai sensi della dichiarazione a verbale n. 1 in calce all'articolo 60 CCNL Terziario del 18 luglio 2008, dopo un approfondito esame delle disposizioni di legge vigenti in materia di apprendistato, delle norme contenute nel precedente e nell'attuale CCNL Terziario e degli orientamenti ministeriali e giurisprudenziali in materia, alla luce di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, DL. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008 che ne demanda l'attuazione in via esclusiva alla contrattazione collettiva ovvero agli enti bilaterali, ha raggiunto la presente intesa applicativa della norma succitata. Fermo restando quanto previsto dal CCNL Terziario e dalla presente intesa, le Parti concordano che eventuali deroghe a livello territoriale e/o aziendale potranno riguardare esclusivamente l'inserimento di profili formativi specifici non ricompresi dal presente accordo.

Premessa

In attuazione di quanto disposto in materia di apprendistato professionalizzante dall'ad. 49, comma 5 ter, D. Lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008, anche in questo caso attraverso l'integrale applicazione della procedura presso gli Enti Bilaterali prevista ai sensi dell'Art. 47 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, le parti di seguito individuano la definizione di formazione esclusivamente aziendale ed i criteri per il ricorso alla formazione esclusivamente aziendale nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante.

Di conseguenza le presenti disposizioni, ove integralmente applicate, sono sostitutive di quanto previsto dal comma 5 dell'articolo 49, D. Lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008.

1. Formazione esclusivamente aziendale

Per formazione esclusivamente aziendale si intende quella formazione gestita integralmente dall'azienda, all'interno e/o all'esterno della stessa, senza ricorso a finanziamenti pubblici, corrisposti a tale titolo, salvo specifiche disposizioni normative in tal senso.

L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

A tal fine l'azienda per erogare la formazione si avvarrà di soggetti, interni od esterni, in possesso di adeguate competenze professionali, coerenti con i contenuti dell'attività formativa e di modalità idonee allo svolgimento dell'attività stessa.

L'azienda potrà altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, professionalizzante o trasversale di base, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione in cui si svolge l'attività formativa.

2. Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal CCNL Terziario che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi tab. A), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dal Ccnl Terziario all'art. 55.

In tal senso, i requisiti minimi di tale formazione in termini quantitativi e di suddivisione tra formazione trasversale di base e formazione professionalizzante sono quelli indicati nell'all. 1 TABELLA A che costituisce parte integrante della presente intesa.

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

Al fine di garantire un'adeguata formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella A le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso della prima annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Per la formazione degli apprendisti le parti si impegnano a definire entro il 30/9/2009 i nuovi contenuti formativi, relativi a ciascun profilo professionale ed articolati in attività formative a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante, che aggiorneranno ed integreranno quelli concordati con l'Isfol nell'intesa del 10 gennaio 2002. Sino alla definizione di essi continuano a trovare applicazione i contenuti formativi previsti l'intesa Isfol del 10 gennaio 2002.

Con riferimento alla formazione trasversale di base, le Parti, rilevata l'esigenza di svolgere tale attività formativa prevalentemente nel primo biennio e verificata l'identità di tematiche per tutti i profili professionali, ne individuano la durata indicata nella tabella B.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

3. Modalità di erogazione della formazione e referente per l'apprendistato

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 50, lett. d), CCNL Terziario e di quanto previsto nel precedente punto 2 "Attività formativa: durata e contenuti" in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffidamento o video-comunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, fermo restando quanto previsto dall'Art. 47 del vigente Ccnl Terziario, come richiamato nella Premessa della presente intesa, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo. In relazione a ciò, risulta determinante la presenza di un referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2 e delle previsioni contenute nel presente accordo.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

4. Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà l'avvenuta formazione e darà notizia all'interessato, nei tempi definiti dall'art. 50, ultimo comma, CCNL Terziario del 18 luglio 2008, dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D. Lgs. n. 469/97 ed all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare 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 5 giorni dalla cessazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, vale anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Dichiarazione a verbale

A seguito di quanto pattuito nella presente intesa, le Parti, stante la specificità della modalità attuativa dell'apprendistato attraverso la formazione esclusivamente aziendale, e limitatamente ad essa sola, si danno atto che le presenti disposizioni sostituiscono quanto previsto dai seguenti articoli del CCNL:

- art. 55, ultimo comma;
- art. 57;
- art. 58, salvo quanto previsto dal quinto comma del precedente punto 2;
- art. 59.

Rimangono altresì ferme e vengono espressamente richiamate anche con riferimento alla presente intesa in tema di formazione esclusivamente aziendale tutte le ulteriori disposizioni previste dalla Sezione IV, Titolo I, Capo II (Apprendistato) del CCNL 18 luglio 2008.

FILCAMS CGIL

CONFCOMMERCIO

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

Roma, 23 settembre 2009

ALLEGATO 1

TABELLA A

Profili Professionali	Ore complessive di formazione	Ore formazione minima primo anno	Ore formazione trasversale complessiva
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	480 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione Superiore di 2° grado o di laurea universitaria 400 ore)	120	80
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	400	100	80
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	360	90	80
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	280	80	60
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	240	120	60

Le ore di formazione indicate sono correlate alle durate previste dall'art. 55 CCNL Terziario; in caso di diversa durata, le ore complessive di formazione saranno riproporzionate alla durata del contratto stesso.



TABELLA B

Profili Professionali	1° annualità	2° annualità	3° annualità
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	40	28	12
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	40	28	12
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	40	28	12
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	30	20	10
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	30	30	0

Editoriale del Centro Studi del Consiglio Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Palermo

Anno II° - N. 5 – 5 ottobre 2009

Periodico di Informazione – Formazione – ed Aggiornamento Professionale in materia di Lavoro

Questo numero è stato chiuso in redazione il giorno 7 ottobre 2009

Coordinatore e Responsabile
Giovanni Zarcone

Componenti del Centro Studi

Antonio Alessi
Vincenzo Barbaro
Alessandro Bellavista
Gaetano Bonura
Giuseppe Clemenza
Livio Masi
Vincenzo Silvestri
Gaspare Sollena
Giovanni Zarcone

Il Comitato Scientifico

Alessandro Bellavista
Gaetano Bonura
Vincenzo Silvestri
Giovanni Zarcone

della stessa collana

Numero Zero del 31 luglio 2008 – “ Il libro Unico del Lavoro ” di V.Silvestri e G.Zarcone
Numero Uno del 21 aprile 2009 – “ La dichiarazione per benefici contributivi INPS e/o INAIL ” di G.Zarcone
Numero Due del 28 aprile 2009 – “ L'Apprendistato Professionalizzante ” di V.Silvestri e G.Zarcone
Numero Tre del 7 maggio 2009 – “ Progetto trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva ” di G.Zarcone
Numero Quattro dell'11 maggio 2009 – “ Chiarimenti e integrazioni alla circolare n. 1 ” di G.Zarcone