

ACCORDO NAZIONALE IN MATERIA DI APPRENDISTATO

In data 17 luglio 2012 a Sassuolo presso la sede di Confindustria Ceramica si sono riunite per operare l'adeguamento delle norme del CCNL 22 novembre 2010 al D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 c.d. Testo Unico dell'apprendistato ed alla Legge 28 giugno 2012 n. 92 in coerenza con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale apprendistato del 18 aprile 2012

CONFINDUSTRIA CERAMICA rappresentata dal presidente della Commissione Sindacale Enzo Donald Mularoni e dal Direttore Generale Armando Cafiero e dal Responsabile Area lavoro Glauco Roberti,

e

FILCTEM-CGIL rappresentata da Maurizio Bertona,

FEMCA-CISL rappresentata da Angelo Colombini,

UILCEM-UIL rappresentata da Igor Bonatesta

Si è convenuto quanto segue

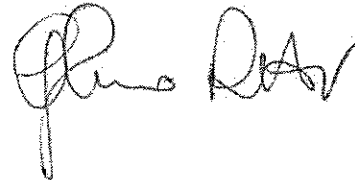
A far data dal 18 luglio 2012 l'Art.7 capitolo II e l'art. 7 capitolo VII del CCNL 22 novembre 2010 vengono sostituiti dall'art.7 riportato nell'allegato al presente accordo che avrà valore per i lavoratori dipendenti di tutte le aziende rientranti nella sfera di applicabilità del CCNL definita all'art. 1 del capitolo II ossia:

addetti all'industria delle imprese produttrici di grès ceramico e porcellanato, mosaico ceramico, piastrelle e pezzi speciali di ceramica per rivestimenti e pavimenti, refrattari di qualsiasi specie, levigatura, rifinitura e taglio di tutti i prodotti, ceramica sanitaria, porcellane e ceramiche per uso domestico ornamentale, ceramica tecnica, tubi in grès.

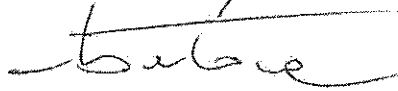


Continuano ad avere applicazione distinta, relativamente alla sfera di loro applicabilità, le Tabelle Profili e Qualifiche apprendistato professionalizzante per le imprese produttrici di piastrelle di ceramica e materiali refrattari e le Tabelle Profili e Qualifiche apprendistato professionalizzante per le Imprese produttrici di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica , di tubi in gres , riportate negli allegati al CCNL 22 novembre 2010.

CONFINDUSTRIA CERAMICA



FILCTEM-CGIL



FEMCA-CISL



UILCEM-UIL



Art. 7 – Apprendistato

Premessa

Il D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato regolamentando all'art. 49 il contratto di apprendistato professionalizzante. La legge 14/5/2005 n. 80 ha aggiunto all'art. 49 del citato D.Lgs. n. 276/2003 il seguente comma 5 bis: "Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". Alla luce delle richiamate norme e dei successivi interventi legislativi, modificativi ed integrativi, le Parti, con la seguente normativa, si danno atto di attuare la delega di legge al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste un'importanza significativa per il settore. Le Parti convengono inoltre che il contratto di apprendistato, tipologia contrattuale nella quale la formazione ha un ruolo fondamentale, dovrà rappresentare un valido strumento finalizzato a costruire professionalità anche elevate da inserire nell'impresa.

Successivamente il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art 1, comma 30 lettera c) della Legge 24 dicembre 2007 n. 247, come sostituito dall'art.46 comma, lettera b) della Legge 4 novembre 2010 n. 183 ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato e per dare piena ed immediata attività ad esso, a valere dal 26 aprile 2012, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, in data 18 aprile 2012 è stato sottoscritto tra Confindustria e Organizzazioni Sindacali apposito Accordo Interconfederale, mentre ulteriori modifiche sono state apportate dalla legge n. 92/2012.

1. Disciplina

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia. Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge, valgono le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili. In particolare hanno piena validità le norme generali in tema di periodo di prova (art. 20), trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro (art. 37), trattamento in caso di infortunio-sul lavoro e malattia professionale (art. 38). Le disposizioni contrattuali (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente articolo, limitatamente però ai soli particolari aspetti in esso contemplate. Non potrà essere costituito il rapporto di apprendistato per lo svolgimento delle mansioni previste nella categoria F.

2. Formazione formale

Le Parti condividono la necessità di valorizzare per ogni tipologia di contratto la formazione svolta internamente all'impresa anche con modalità in affiancamento che andrà certificata secondo modalità da definire alla luce delle future disposizioni di legge. Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna (Accordo Stato Regioni del 21/12/2011) mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna. In via esemplificativa le Parti individuano la seguente suddivisione di tematiche:

a) Tematiche tipiche della formazione interna:

- Norme e organizzazione generale rispetto alla sicurezza sul posto di lavoro
- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale
- Fattori di rischio. Strumenti e metodi per l'individuazione e la prevenzione dei rischi
- Valori limite di soglia per l'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici
- Contratto collettivo nazionale e accordi integrativi aziendali
- Previdenza obbligatoria, previdenza e assistenza complementare
- Formazione in affiancamento e formazione tecnica al mestiere
- Organizzazione del lavoro nell'impresa
- Natura/Scopi dell'impresa, fattori di redditività, costi, contesto di riferimento
- Conoscenza dei prodotti, dei cicli produttivi e dei servizi aziendali
- Certificazioni in azienda
- Collocazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa
- Comunicazione in azienda e con l'esterno dell'azienda
- Innovazione tecnologica e automazione
- Fondamentali processi aziendali
- Processi di gestione delle risorse umane
- Lavoro di gruppo in relazione alla tipologia di organizzazione adottata.

b) Tematiche demandabili alla formazione esterna:

- Norme in materia di ambiente e sicurezza

- Problematiche economiche settoriali, caratteristiche dei mercati e cultura d'impresa
- Nozioni di diritto del lavoro e aspetti della contrattazione nazionale
- Comunicazione e lavoro di gruppo
- Nozioni e applicazioni informatiche
- Lingue straniere.

Laddove l'impresa disponga di una adeguata capacità formativa, tali tematiche potranno essere affrontate all'interno delle imprese.

3. Impresa formativa

L'impresa formativa è quell'impresa che in relazione alle proprie risorse è in grado di esprimere una capacità formativa interna. Per essere considerata tale dovrà quindi disporre di locali idonei alla finalità formativa, essere in condizione di erogare formazione e avere risorse umane idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta determinante la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate che sarà riferimento e supporto per l'apprendista.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

1. Denominazione contrattuale

L'apprendistato professionalizzante o Contratto di mestiere di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011.n.167 viene denominato:

- CONTRATTO FORMATIVO DI QUALIFICAZIONE SPECIALISTICO/GESTIONALE per i lavoratori destinati a raggiungere le categorie A – B
- CONTRATTO FORMATIVO DI QUALIFICAZIONE TECNICO/OPERATIVA per i lavoratori destinati a raggiungere le categorie C - D – E

2. Durata

In funzione del tipo di qualificazione da conseguire, il contratto avrà la seguente durata:

Tipo di qualificazione da conseguire	Durata minima/Durata massima
Figure professionali inquadrare in categoria E	12/24 mesi
Figure professionali inquadrare in categoria C e D	12/36 mesi
Figure professionali Inquadrare in categoria A e B	18/36 mesi

Ai fini della durata massima del periodo di apprendistato, i periodi di servizio, documentati dall'apprendista, prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti, purché non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori a un anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso azienda del settore e nella stessa mansione.

Le parti potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art.2118 del codice civile, di 15 giorni dal termine del periodo di apprendistato; nel periodo di preavviso continua ad avere applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per il recesso durante il periodo di apprendistato si farà riferimento alla lettera l) dell'art.2 del Dlgs 14 settembre 2011.n167

3. Formazione

In relazione alla modalità dell'erogazione e all'articolazione della formazione, le Parti condividono l'opportunità di valorizzare e diffondere la formazione interna all'impresa e in particolare convengono quanto segue:

- 1) per formazione formale deve intendersi la formazione, anche on the job e in affiancamento, prevista da un programma preventivamente definito e accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del tutor;
- 2) le imprese con capacità formativa adeguata o nelle quali sono presenti tutor formati nell'ambito dei moduli predisposti dalle Parti possono erogare la formazione interamente al loro interno;
- 3) le 120 ore di formazione (interna/esterna) previste dal D.Lgs. n.167 del 14 settembre 2011 e dall'Accordo Interconfederale 18 aprile 2012 devono intendersi come annue.

Le Parti definiranno linee guida per la formazione sia interna sia esterna all'impresa e in particolare si curerà la predisposizione di moduli formativi della durata di 8 ore per i tutor aziendali mirati a trasferire competenze inerenti il contesto normativo di riferimento e la metodologia (capacità relazionali/coaching).

Tali corsi potranno essere differenziati in relazione alla tipologia di apprendistato e alle caratteristiche dei lavoratori da seguire. Un tutor formato attraverso il corso specifico predisposto dalle Parti potrà trasferire le competenze acquisite ad altro tutor in ambito aziendale.

4. Tutor aziendale

Il tutor aziendale ha il compito di:

- partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista
- facilitare l'apprendista nelle fasi di apprendimento e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi (nella formazione formale e non formale)
- facilitare la realizzazione di momenti di verifica dell'approfondimento e di valutazione finale delle competenze
- assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale
- facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto organizzativo aziendale
- al raggiungimento dei primi 24 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, effettuare una verifica sullo stato di avanzamento del progetto.

Il tutor designato dall'impresa partecipa all'attività formativa realizzata direttamente dalle Parti o ad altra attività formativa realizzata anche a livello aziendale, che sia comunque coerente con le linee guida in materia definite dalle Parti.

In attesa della definizione delle linee guida, in via transitoria, il tutor potrà essere il datore di lavoro o un lavoratore con inquadramento superiore rispetto a quello di destinazione dell'apprendista.

5. Piano formativo individuale

Il Piano formativo individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute.

Coerentemente con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale apprendistato del 18 aprile 2012 tale piano formativo individuale dovrà:

- 1) essere coerente con il profilo formativo di riferimento;
- 2) delineare il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con il profilo formativo di riferimento e con le competenze possedute;
- 3) indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale;
- 4) contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste.

Il Piano formativo individuale verrà allegato al contratto di apprendistato, formandone parte integrante e sostanziale.

6. Valutazione e certificazione degli esiti formativi

In attesa delle indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente, la formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

7. Profili formativi e figure professionali nell'ambito delle aree funzionali

I profili formativi individuano le competenze necessarie alle figure professionali contrattualmente individuate nell'art. 62 del CCNL.

Tali competenze, che devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività formativa formale articolata dal piano formativo individuale, sono suddivise in:

A. Competenze professionali generali di carattere trasversale e comuni a tutte le figure professionali

B. Competenze professionali specifiche caratteristiche e proprie delle tre aree funzionali di seguito individuate per il settore delle piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari:



Area di attività	Tipo di qualificazione da conseguire
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
	Personale
	Servizi generali
Commerciale	Acquisti, magazzini, logistica
	Marketing, vendite
Tecnico-produttiva	Produzione
	Manutenzione
	Progettazione, ricerca, tecnologia, sviluppo
	Ambiente, sicurezza, qualità

Le competenze necessarie al raggiungimento del profilo professionale prescelto e riportate nel piano formativo individuale devono essere individuate all'interno di quelle di seguito riportate e modulate in relazione all'attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa.

A) COMPETENZE PROFESSIONALI GENERALI

- Possedere strumenti conoscitivi per comprendere la gestione economica dell'impresa, le sue esigenze strategiche e le caratteristiche dei mercati
- Conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale e la sua struttura organizzativa
- Conoscere la collocazione della propria attività nell'ambito dell'impresa e sapersi rapportare alle altre aree organizzative, conoscere i codici etici di comportamento aziendale ove esistenti
- Acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamenti organizzativi
- Conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge, contrattuali e aziendali del rapporto di lavoro
- Conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge di tutela dei dati personali
- Conoscere le fondamentali norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza salute e ambiente, sapere applicare le previste misure di sicurezza e tutela ambientale e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Conoscere gli strumenti informatici adottati nella propria attività
- Nozioni di base delle lingue straniere.

B) COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIFICHE

Le competenze professionali specifiche sono indicate nelle tabelle in allegato, nella colonna delle "conoscenze", suddivise per profilo/qualifica professionale.

Le tabelle riportano i profili/qualifiche professionali suddivisi per "area di attività", indicando inoltre le "competenze" e le "capacità" correlate a ciascun profilo.

Lo schema seguito per la costruzione delle tabelle dei profili/qualifiche professionali (area di attività, profilo CCNL, competenze, capacità, conoscenze) costituisce la linea guida per la definizione dei piani formativi individuali.

Le Parti verificheranno annualmente in sede di Osservatorio la corrispondenza delle qualifiche professionali alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

L'Osservatorio congiunto potrà elaborare proposte di modifiche e integrazioni delle presenti tabelle, che saranno recepite in sede di rinnovo del CCNL.

Le Parti si danno atto che la disciplina contrattuale ha una funzione sussidiaria rispetto alla disciplina regionale, per quanto riguarda la formazione professionale degli apprendisti.

8. Inquadramento e trattamento retributivo

Il trattamento retributivo dell'apprendista, per tutta la durata del contratto formativo di qualificazione, viene fissato nella misura del 95% del livello salariale (minimo di categoria più indennità di posizione organizzativa) in relazione al profilo professionale che l'apprendista conseguirà al termine del contratto.

9. Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio sarà computata, in caso di conferma del rapporto a tempo indeterminato, dalla data di instaurazione dell'apprendistato.

10. Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello troverà applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

11. Condizioni per la stipula di nuovi contratti

Le Parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

Agli effetti della presente disposizione:

- non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro;
- si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza prevista.

12. Ambito di applicazione e impegni tra le Parti

La presente regolamentazione trova applicazione, a far data dalla stipula del presente contratto, su tutto il territorio nazionale in armonia con le vigenti norme di legge nazionali e regionali.

Al fine di rendere disponibile su tutto il territorio nazionale una regolamentazione dell'apprendistato rispondente alle esigenze settoriali, le Parti si impegnano a realizzare il necessario coordinamento e a fornire l'adeguato supporto alle rispettive Organizzazioni di riferimento a livello regionale.

Tenuto conto del carattere innovativo della presente regolamentazione, le Parti:

- convengono sulla possibilità di definire, ulteriori profili formativi in relazione alle eventuali esigenze che si dovessero manifestare in fase applicativa;
- si impegnano ad apportare alla presente norma, anche in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento, le opportune innovazioni al fine di agevolarne l'applicazione.

Dichiarazione a verbale

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima del 26 aprile 2012, termine del semestre transitorio previsto dall'art.7 comma 7 del D.Lgs. 167/2011 continua ad applicarsi tale disciplina fino alla loro naturale scadenza.

La direzione aziendale informerà la R.S.U. annualmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato, nonché sull'andamento e sui risultati della formazione.