

Accordo 27 dicembre 2012 - **Regolamentazione dell'apprendistato** (*sottoscritto da Aiop e Ugl-Sanità*)

Premesso che:

- il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lett. e) della L. 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. h) della L. 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;

- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

- il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D.Lgs. n. 167/2011;

- è opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'apprendistato, rivisitando le caratteristiche dell'istituto e riformulando il testo dell'art. 23 del ccnl per il personale dipendente delle residenze sanitarie assistenziali e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali AIOP, così come espressamente previsto nell'ultimo capoverso del cennato articolo.

Le parti convengono che:

1) le premesse formano parte integrante della presente intesa;

2) ad integrazione e parziale modifica di quanto già regolamentato all'art. 23 del ccnl per il personale dipendente delle residenze sanitarie assistenziali e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali AIOP, in ossequio al disposto di cui al D.Lgs. 167/11, per il contratto di apprendistato trova applicazione la seguente disciplina:

- possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di età e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a tre anni ovvero a quattro nel caso di diploma quadriennale regionale ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti;

- possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nei livelli da A ad F del presente ccnl. Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/05 il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età;

- le maestranze assunte con le due tipologie di apprendistato non potranno superare, complessivamente, il 100% delle maestranze specializzate presso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di tali maestranze, gli apprendisti non potranno comunque superare il numero di tre unità in rapporto al complessivo organico dell'Azienda.

Per le assunzioni successive al 1° gennaio 2013, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La durata del rapporto di apprendistato è fissata per tutti i livelli professionali in 36 mesi e non potrà essere inferiore a sei mesi;

- l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il cinquanta per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto;

- nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito dal ccnl applicato in azienda. La formazione professionalizzante che verrà registrata, con le modalità disciplinate al penultimo punto del presente accordo, sarà non inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la forma-

zione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedendo all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo;

- l'assunzione in apprendistato avverrà con un periodo di prova la cui durata è di due mesi. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio;

- l'apprendista verrà inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione al ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle di conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ed il trattamento economico verrà fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per detto livello;

- in caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 70% della normale retribuzione netta;

- l'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente. L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere;

- l'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative e comunque nel limite del 50% dell'orario di lavoro del dipendente-assunto con contratto di lavoro a tempo pieno. Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro;

- la formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale;

- in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni e sino a un massimo di 120, il contratto potrà essere prorogato, a discrezione del datore di lavoro, per un periodo pari alla durata di detta assenza;

- il periodo di apprendistato si estingue, perfezionandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con la scadenza dei termini di cui sopra. Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;

- le parti si incontreranno per esaminare gli effetti di eventuali modifiche che dovessero essere apportate alla suesposta disciplina da ulteriori provvedimenti legislativi successivi alla Riforma del Lavoro approvata in data 28 giugno 2012.