

Allegato 2 - Schede di sintesi per istituto contrattuale

Contratto TURISMO (1)

(Federturismo Confindustria, AICA, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil)

DURATA

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alle qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità:

Livello di inquadramento	Durata in mesi
3°	48
4°	36
5°	36
6°S	24
6°	18

Le qualifiche per le quali la durata dell'apprendistato è fissata in tre anni sono le seguenti:

Addetto o Assistente agli scivoli; Addetto alle attrazioni e all'accoglienza; Addetto alla manutenzione; Addetto al Parco.

Restano ferme le maggiori durate previste in relazione a specifiche qualifiche nelle parti speciali del contratto.

La contrattazione integrativa può stabilire una durata maggiore.

Per gli apprendisti assunti prima della data di stipula del accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

Per le agenzie di viaggio si applicano le disposizioni in materia di maggiore durata previste nella Parte speciale del contratto.

QUALIFICHE

LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI sono quelle previste nei livelli 3, 4, 5, 6s, 6

FORMAZIONE

L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità, da riproporzionare per gli apprendisti stagionali:

Titolo di studio	Ore di formazione
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100
Diploma universitario	80

La contrattazione integrativa può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

I nominativi degli apprendisti che partecipano alle attività formative organizzate dal sistema degli Enti bilaterali saranno registrati nella banca dati dell'anagrafe.

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c), anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

RETRIBUZIONE

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

I anno	75%
II anno	80%
III anno	85%
IV anno	90%

Restano salve le condizioni di miglior favore conseguite dagli apprendisti assunti prima del 30 settembre 1994.

ENTI BILATERALI

Le parti convengono di istituire l'Ente bilaterale nazionale unitario del settore turismo, regolato da apposito Statuto.

L'Ente bilaterale nazionale, nell'ambito di quanto contenuto nella premessa, si avvale dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 8 del CCNL.

Le parti rilevano nel sistema della bilateralità uno strumento strategico che consente di affrontare tutte le tematiche in sede sia nazionale che territoriale, relative alle materie demandate agli scopi dell'EBIT, ferme restando le esperienze positive attualmente in essere a livello territoriale, che costituiscono punto di riferimento del sistema della bilateralità.

Contratto TURISMO (2)

(Confesercenti, Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet, Filcams Cgil, Fisascas Cisl, Uiltucs Uil)

DURATA

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità.

Livello di inquadramento	Durata in mesi
3°	48
4°	36
5°	36
6°S	24
6°	18

Restano ferme le maggiori durate previste in relazione a specifiche qualifiche nelle parti speciali del contratto.

La contrattazione integrativa può stabilire una durata maggiore.

Per gli apprendisti assunti prima del 22 gennaio 1999 valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

Per le agenzie di viaggio si applicano le disposizioni in materia di maggiore durata previste nella parte speciale.

QUALIFICHE

In relazione alla possibilità di svolgere l'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate al 3° livello, si precisa che gli apprendisti interessati non potranno essere destinati a svolgere funzioni di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.

Lo svolgimento dell'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate al 6° livello, è consentito esclusivamente per le seguenti qualifiche:

- cameriera ai piani, villaggi turistici, camping;
- commis di cucina, sala e piani, bar, tavola calda, ristorante,

self service;

- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- bagnino;
- guardiano notturno;
- sorvegliante di ingresso;
- ulteriori qualifiche individuate dalla contrattazione integrativa.

In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro comunque ricompresa in un periodo di quarantotto mesi di calendario.

FORMAZIONE

L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione al livello di inquadramento, con le seguenti modalità:

- 120 ore medie annue per i livelli 2° e 3°;
- 100 ore medie annue per i livelli 4°, 5° e 6° super;
- 80 ore medie annue per il livello 6°.

Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

Qualora l'impresa si avvalga dell'Ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui ai commi precedenti è ridotto di un quarto, previo accertamento della sussistenza delle condizioni previste dall'art. 1, comma 3, del regolamento.

Per i territori in cui non sia operativo l'Ente bilaterale o la Commissione paritetica, la riduzione di cui al comma precedente è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).

RETRIBUZIONE

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello,

secondo le seguenti proporzioni:

I anno	75%
II anno	80%
III anno	85%
IV anno	90%

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- primo anno: 80%;
- secondo anno: 85%;
- terzo anno: 90%;
- dal quarto anno: 95%.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati "ad personam".

La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

ENTI BILATERALI

Le parti convengono di istituire l'Ente bilaterale nazionale unitario del settore turismo, regolato da apposito statuto.

L'EBNUT costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il c.c.n.l. Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'EBNUT attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione

professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;

d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;

e) istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;

f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;

h) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

l) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

m) istituisce il Comitato di vigilanza nazionale;

n) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

Contratto TURISMO (3)

(Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams Cgil, Fisascas Cisl, Uiltucs Uil)

DURATA	<p>La durata del rapporto di apprendistato professionalizzante è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:</p> <table><tr><td>livello di</td><td>durata:</td></tr><tr><td>inquadramento:</td><td></td></tr><tr><td>2, 3, 4, 5, 6s</td><td>36 mesi</td></tr><tr><td>6</td><td>24 mesi</td></tr></table> <p>Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 167/2011 le suddette modalità debbono ritenersi come durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante.</p>	livello di	durata:	inquadramento:		2, 3, 4, 5, 6s	36 mesi	6	24 mesi
livello di	durata:								
inquadramento:									
2, 3, 4, 5, 6s	36 mesi								
6	24 mesi								
QUALIFICHE	LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI sono quelle previste nei livelli 3, 4, 5, 6s, 6								
FORMAZIONE	<p>L' impegno formativo dell' apprendista è determinato in un monte ore di formazione interna o esterna all'Azienda di almeno 120 ore per anno. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. E' in facoltà all'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione sono comprese nell'orario normale di lavoro. La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività. La disciplina del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione costituirà oggetto di intese con le regioni e le province autonome. In attesa degli istituti di cui al comma precedente, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni del presente contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei</p>								

livelli A,B,1 il contratto di apprendistato potrà essere stipulato solo per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, con una durata non superiore a quella del corrispondente corso di studi. Ferma restando la facoltà di avvalersi delle strutture formative individuate dal datore di lavoro o proposte dall'ente pubblico o dall'ente bilaterale, di norma la formazione di base si svolgerà presso strutture esterne all'azienda mentre la formazione tecnico professionale si svolgerà all'interno dell'azienda. Qualora la formazione di base si svolga all'interno dell'azienda, il perseguimento degli obiettivi formativi relativi alle aree di contenuti "disciplina del rapporto di lavoro" e "sicurezza sul lavoro" avverrà utilizzando la strumentazione condivisa dalle parti stipulanti il presente CCNL nell'ambito del progetto "Verso il 2000" e del progetto "Giotto". Con riferimento a quanto disposto dal comma 1, ai sensi dell'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'azienda autocertificherà la propria capacità formativa attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

- tutor con formazione e competenze adeguate
- docente (titolare, lavoratore dipendente, collaboratore familiare o altro collaboratore) in possesso di pluriennale esperienza nella relativa area tecnico professionale
- esplicitazione del percorso formativo che potrà avvenire anche mediante rinvio ai profili delineato dal gruppo di esperti designati dal Ministero del Lavoro, dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, dalle Regioni e dalle Parti Sociali, con il supporto tecnico dell'Isfol
- impegno alla compilazione del "libretto dell'apprendista", conforme alle linee guida che saranno elaborate dall'EBNT o analoga certificazione prevista dalle normative pubbliche

La durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

livello di inquadramento:	ore medie annue:
2, 3	80
4, 5, 6s	60
6	40

RETRIBUZIONE

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

primo anno:	80%
secondo	
anno:	85%

terzo anno: 90%

dal quarto

anno: 95%

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam. La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive- la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello

Contratto ALIMENTARE (4)

(Aidi, Aiipa, Ancit, Anicav, Assalzoo, Assica, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assodistil, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unipi, Unionzucchero, Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil)

DURATA	<p>In mancanza di modifiche, la durata massima del contratto di apprendistato rimane legata ai livelli di inquadramento:</p> <ul style="list-style-type: none">- per il livello 5 durata massima di 24 mesi- per il livello 4 durata massima di 36 mesi- per il livello 3 durata massima di 42 mesi- per il livello 3A durata massima di 48 mesi- per il livello 2 durata massima di 54 mesi- per il livello 1 durata massima di 60 mesi
QUALIFICHE	<p>LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI: sono quelle previste nei livelli 1°, 2°, 3°, 3°A, 4°, 5°</p>
FORMAZIONE	<p>In mancanza di modifiche l'accordo conferma 120 ore annue di formazione formale interna o esterna all'azienda. Le modalità e l'articolazione della formazione potranno essere definite a livello aziendale. Le ore di formazione relative all'infortunistica e all'organizzazione aziendale devono essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro; le ulteriori ore di formazione possono essere realizzate attraverso l'e-learning. Sono indicatori della capacità formativa interna dell'azienda la presenza di:</p> <ul style="list-style-type: none">- risorse umane idonee a trasferire competenze- tutor con competenze adeguate- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali
ENTI BILATERALI	<p>La novità dell'accordo è la costituzione dell'Ente Bilaterale di Settore, al quale vengono attribuite due specifiche aree di intervento:</p> <p>A) Svolgere ricerche e condurre analisi sulle occasioni di sviluppo e sulle soluzioni atte a favorirlo, nonché sui punti di debolezza e sulle possibilità di superamento anche attraverso ristrutturazioni, razionalizzazioni e mobilità basata sulla riutilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.</p> <p>B) Organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL ovvero individuati dal Comitato di Indirizzo, con particolare riferimento all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità e alla</p>

attivazione di misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

RETRIBUZIONE

Il livello d'inquadramento d'ingresso ed il relativo trattamento economico è, nel primo periodo di apprendistato due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo, un livello sotto quello di destinazione finale, nel terzo ed ultimo periodo, inquadramento a livello di destinazione finale:

Livelli	Durata complessiva in mesi	Primo periodo in mesi	Secondo periodo in mesi	Terzo periodo in mesi
5	24	6	10	-
4	36	6	14	16
3	42	12	14	16
3°	48	14	16	18
2	54	16	18	28
1	60	18	18	24

Gli apprendisti con destinazione finale al 5° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Contratto **BANCHE CREDITO COOPERATIVO/CASSE RURALI (5)**

(Federcasse , Fabi, Fiba CISL, FISAC CGIL, UILCA, SINCRA UGL credito)

DURATA	Il contratto di apprendistato ha una durata di quattro anni.
QUALIFICHE	L'apprendistato è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3 ^a area professionale.
FORMAZIONE	<p>Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua di 120 ore annue di formazione per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.</p> <p>La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda o presso altra struttura di riferimento.</p> <p>L'accordo stabilisce che le aziende si intendono dotate di capacità formativa interna se dispongono di risorse umane idonee a trasferire competenze, di tutori con formazione e competenze adeguate e locali idonei in relazione agli obiettivi formativi. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning o on the job.</p>
ENTI BILATERALI	Nessun riferimento
RETRIBUZIONE	<p>Il livello d'inquadramento d'ingresso ed il relativo trattamento economico è, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.</p> <p>In deroga a quanto sopra previsto, i lavoratori di cui all'art. 3, terzo comma, primo alinea del contratto sono inquadrati, per il primo biennio di apprendistato, nel primo livello retributivo della 2^a area professionale e, per il secondo biennio, al secondo livello retributivo della 2^a area professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto nel caso di proseguimento con contratto a tempo indeterminato.</p>

Contratto BANCHE (6)

(Abi, Dircredito-FD, Falcri, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uil CA, Ugl Credito, Sinfub)

DURATA	Il contratto di apprendistato ha una durata di tre anni. In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, l'impresa può disporre il prolungamento del rapporto oltre la durata concordata.
QUALIFICHE	LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI corrispondono ai profili professionali rientranti nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del CCNL ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.
FORMAZIONE	<p>Le attività formative professionalizzanti hanno una durata pari a 80 ore medie annue di formazione formale interna o esterna all'azienda.</p> <p>La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda o presso altra struttura di riferimento. L'accordo stabilisce che le aziende si intendono dotate di capacità formativa interna se dispongono di risorse umane idonee a trasferire competenze, di tutori con formazione e competenze adeguate e locali idonei in relazione agli obiettivi formativi. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità <i>e-learning</i> o <i>on the job</i>.</p>
ENTI BILATERALI	Nessun riferimento
RETRIBUZIONE	In tema di trattamento economico trova applicazione quanto previsto dal CCNL relativamente all'attribuzione di un livello retributivo di inserimento professionale per un periodo di 4 anni dalla data di assunzione nella 3° area professionale, 1° livello retributivo.

Contratto COMUNICAZIONE D'IMPRESA (7)

(CNA, Casartigiani, Clai, Snc Cgil, Fisl Cisl, Uilcom Uil)

DURATA	<p>La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:</p> <ul style="list-style-type: none">- 1° gruppo (livelli 3°, 2°, 1°b, 1°a): durata: 5 anni;- 2° gruppo (livelli 4°, 5° bis): durata: 5 anni;- 3° gruppo (livello 5°): durata: 4 anni.
QUALIFICHE	<p>Per quanto riguarda l'attribuzione della qualifica, al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuito il livello contrattuale per il quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.</p> <p>Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal c.c.n.l., ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.</p>
FORMAZIONE	<p>La formazione dell'apprendista per ciò che riguarda la formazione formale, si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico-professionali.</p> <p>Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:</p> <p>1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono</p>

essere erogate nella fase iniziale della formazione);

2) tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui una parte relativa alle tematiche di base di tipo trasversale e la restante per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento sul posto di lavoro, aula, formazione a distanza, seminari, esercitazioni di gruppo, eccetera.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e/o interne all'azienda.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

ENTI BILATERALI

In relazione a quanto previsto dalla delibera del Comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010 e dall'atto di indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010 le parti stabiliscono che:

- la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

- le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di

lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

- l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

RETRIBUZIONE

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed E.d.r.) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	66	66	73	73	85	85	2° liv.	2° liv.	1° liv.	1° liv.
2°	66	66	73	73	80	80	2° liv.	1° liv.	1° liv.	1° liv.
3°	66	66	77	77	90	90	1° liv.	1° liv.		

Contratto COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI (8)

(Agci/Agrital, Legacoop/Agroalimentare, Fedagri/Confcooperative, Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil)

DURATA	<p>La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata:</p> <ul style="list-style-type: none">- 24 mesi per il 6° livello di destinazione finale- 36 mesi per il 5° livello di destinazione finale- 42 mesi per il 4° livello di destinazione finale- 48 mesi per il 3° livello di destinazione finale- 54 mesi per il 2° livello di destinazione finale- 60 mesi per il 1° livello di destinazione finale <p>In periodo di prova è di 2 mesi di lavoro effettivo per i lavoratori per i quali è previsto l'inquadramento finale fino al 3° livello e di 1 mese di effettivo lavoro per gli altri lavoratori.</p>
QUALIFICHE	<p>LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI sono quelle previste nei livelli 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°</p>
FORMAZIONE	<p>La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Le ore di formazione relative alla antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, 'on the job', in affiancamento e moduli di formazione teorica. La formazione interna, anche con modalità e-learning, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità e-learning, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta. Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente da un amministratore.</p>
ENTI BILATERALI	<p>Nessun riferimento</p>

RETRIBUZIONE

In periodo di prova è di 2 mesi di lavoro effettivo per i lavoratori per i quali è previsto l'inquadramento finale fino al 3° livello e di 1 mese di effettivo lavoro per gli altri lavoratori. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal 1° al 6°.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

Livelli	Durata complessiva in mesi	Primo periodo in mesi	Secondo periodo in mesi	Terzo periodo in mesi
6	24	6	18	-
5	36	6	14	16
4	42	12	14	16
3	48	14	16	18
2	54	16	18	20
1	60	18	18	24

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:


- nel 1° periodo di apprendistato professionalizzante: 2 livelli sotto quello di destinazione finale
- nel 2° periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale
- nel 3° e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 6° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del 2° periodo di apprendistato. Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente a 1/3 dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda. In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione normale nel 1° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato. In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato. Le ferie di cui all'art. 29 matureranno 'pro quota' con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Contratto EDILIZIA (9)

(Ance, Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil)

DURATA	<p>La durata del contratto di apprendistato è legata alle qualifiche dei diversi livelli di inquadramento:</p> <ul style="list-style-type: none">- per le qualifiche finali del secondo livello il contratto può avere una durata massima di 3 anni- per le qualifiche finali del terzo livello il contratto può avere una durata massima di 4 anni- per le qualifiche finali del quarto livello il contratto può avere una durata massima di 5 anni.
QUALIFICHE	<p>LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI : sono quelle previste nei livelli 2°, 3° 4° (5° se primo inserimento nel settore)</p>
FORMAZIONE	<p>La durata della formazione è fissata in 120 ore annue. L'accordo stabilisce che la formazione sia effettuata in via prioritaria presso le scuole edili secondo le linee guida stabilite a livello nazionale dal Formedil in conformità ai profili professionali e agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale.</p> <p>Le ore di formazione destinate alla formazione esterna sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. Al momento dell'assunzione (oppure secondo la programmazione determinata dalla Scuola Edile competente per territorio) l'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore di formazione comprensive di 8 ore destinate alla sicurezza.</p>
ENTI BILATERALI	<p>Nessun riferimento.</p>
RETRIBUZIONE	<p>L'inquadramento iniziale ed il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è quello di un livello inferiore a quello per il quale è finalizzato il contratto.</p> <p>Nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico è così definito:</p> <ul style="list-style-type: none">- 1° livello per i contratti finalizzati al conseguimento del 2° e 3° livello;- 2° livello per i contratti finalizzati al conseguimento del 4° livello;- 3° livello per i contratti finalizzati al conseguimento del 5° livello <p>Nell'ipotesi di primo inserimento, a metà del percorso del periodo è riconosciuto l'inquadramento economico di un livello superiore a quello di assunzione. Quanto previsto nel precedente comma non si applica ai</p>



rapporti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° livello.

Contratto ELETTRICO (10)

(Assoelettrica, Federutility, Enel spa, Grtn spa, Sogin spa, Terna, Flaei Cisl, Filcem Cgil, Uilcem Uil, Ugl, Cisl)

DURATA

In funzione del tipo di qualificazione da conseguire la durata dell'apprendistato professionalizzante viene definita come segue:

- Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria A1 (di norma, rivolto a lavoratori con laurea di 1° livello): impiegato di concetto con funzioni direttive ovvero mansioni specialistiche che implicino responsabilità di identico livello. Durata: 26 mesi. Il suddetto periodo viene ridotto di 2 mesi (con durata di 24 mesi) per i lavoratori con laurea di 2° livello/specialistica coerente con la qualifica da conseguire.

- Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria B1 (di norma, rivolto a lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale): impiegato di concetto; addetto tecnico / commerciale (anche "contact center") / amministrativo / informatico; addetto linee, stazioni, controlli e collaudi, conduzione, mantenimento impianti; addetto conduzione impianti; addetto tecnico fonti rinnovabili; addetto dispacciamento. Durata: 38 mesi. Il suddetto periodo viene ridotto di 4 mesi (con durata di 34 mesi) per i lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale coerente con la qualifica da conseguire.

- Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria CS: (di norma, rivolto a lavoratori con scuola dell'obbligo più un corso generico di formazione professionale o attestato di qualifica): operatore qualificato perforazione, elettricista qualificato; elettricista qualificato CAT; manutentore qualificato stazioni, linee; manutentore qualificato produzione; addetto segreteria con mansioni d'ordine. Durata: 42 mesi. Il suddetto periodo viene ridotto di 4 mesi (con durata di 38 mesi) per i lavoratori con attestato di qualifica coerente con la professionalità da conseguire.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività.

QUALIFICHE

LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI sono quelle previste nei livelli A1, B1 e CS

FORMAZIONE

Nei confronti di ciascun apprendista dovrà essere erogata una formazione congrua, interna o esterna all'azienda, di 120 ore

annue retribuite, intese come annue medie, finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale prevista, ridotte ad 80 ore annue ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere. La formazione è articolata in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti tecnico-professionali. In tale ambito è individuata quale formazione con contenuti trasversali di base quella destinata all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. Tale formazione sarà pari a 1/3 del monte ore annuo previsto. Le ore di formazione relative alla antinfortunistica e alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Una ulteriore quota del monte ore di formazione specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione sarà realizzata secondo percorsi di formazione 'on the job' o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità 'e-learning'. Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna - all'interno della azienda interessata, presso altra azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento - mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere oggetto di formazione esterna. Qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna - da attestare con dichiarazione formale del datore di lavoro o suo delegato - anche le tematiche non strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale potranno essere affrontate all'interno delle imprese. Le parti si danno atto che la capacità formativa interna è espressa dalla presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché dalla presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze adeguate ai sensi del Decreto del Ministero del lavoro 28.2.00, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. In caso di aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra Regione. Le parti riconoscono la particolare rilevanza al ruolo del tutor che ha il compito di seguire l'apprendista per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale, al fine di agevolarne l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro. Il tutor è individuato dall'azienda in un lavoratore qualificato che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista e che abbia un'adeguata esperienza lavorativa.

La formazione interna all'azienda dovrà essere attestata da una dichiarazione formale del datore di lavoro o di un suo delegato

	<p>riferita alle caratteristiche della formazione svolta, sulla base del percorso previsto dal piano formativo e alle competenze del tutor aziendale, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 3, D.lgs. n. 276/03.</p>
ENTI BILATERALI	<p>Nessun riferimento</p>
RETRIBUZIONE	<p>L'inquadramento di ingresso dell'apprendista è :</p> <ul style="list-style-type: none"> - in categoria BSS per il conseguimento della qualificazione in A1 - in categoria B2 per il conseguimento della qualificazione in B1 - in categoria C1 per il conseguimento della qualificazione in CSDurante la durata contrattuale dell'apprendistato è prevista - previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale - una dinamica inquadramentale/retributiva, nel corso della quale nei confronti degli apprendisti è garantito lo stesso trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva per un lavoratore di pari inquadramento, assunto a tempo indeterminato. <p>La dinamica inquadramentale/retributiva è articolata nel seguente modo: Per il conseguimento delle qualificazioni in CS:</p> <p>2 periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° periodo (23 mesi): inquadramento di ingresso; - 2° periodo (dal 24° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del 1° periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di 1° periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista. <p>Per il conseguimento delle qualificazioni in B1: 3 periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° periodo (12 mesi): inquadramento di ingresso; - 2° periodo (dal 13° mese al 24° mese): inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione; - 3° periodo (dal 25° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del 2° periodo, corresponsione, fino al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di 2° periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista. <p>Per il conseguimento delle qualificazioni in A1: 2 periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° periodo (18 mesi): inquadramento di ingresso; - 2° periodo (dal 19° mese alla fine dell'apprendistato): fermo restando l'inquadramento del 1° periodo, corresponsione, fino

al conseguimento della qualificazione finale, di una indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra i minimi di stipendio o paga e tra le indennità di contingenza della categoria di inquadramento posseduta (di 1° periodo) e di quella corrispondente alla qualificazione di destinazione. Tale indennità verrà assorbita all'atto del conseguimento della categoria di destinazione dell'apprendista.

La dinamica inquadramentale/retributiva, con indicazione della durata dei relativi periodi di apprendistato, è riportata nella tabella seguente.

Contratto ENERGIA E PETROLIO (11)

(Confindustria Energia, Filcem Cgil, Femca Cisl, Uilcem Uil)

DURATA	La durata massima del contratto è pari a 4 anni per le categorie 6a, 5a, 4a e a 3 anni per le categorie 3a e 2a. Le Parti concordano sulla previsione di un periodo di prova pari alla metà di quanto previsto dall'art. 2.
QUALIFICHE	LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI sono quelle previste nei livelli 6a, 5a, 4a, 3a e 2a.
FORMAZIONE	<p>La formazione formale, interna o esterna all'azienda, per tutta la durata del rapporto di apprendistato, al fine di acquisire competenze di base e tecnico-professionali, sarà di almeno 120 ore medie annue. Per formazione formale si intende quella effettuata in strutture accreditate ovvero in locali distinti all'interno dell'impresa secondo percorsi formativi strutturati, certificabili e verificabili. La formazione sarà teorica e pratica 'on the job' e in affiancamento. Il percorso formativo complessivo sarà specificato nel piano formativo individuale. Quest'ultimo contiene la descrizione dell'intero percorso formativo - formale e non formale, interno o esterno all'azienda - che l'apprendista deve seguire durante il contratto per il conseguimento degli obiettivi individuati nei profili formativi. Attese le particolari caratteristiche delle imprese del settore, le Parti convengono sull'opportunità che la formazione sia erogata all'interno delle aziende, anche attraverso aziende collegate. I requisiti sui quali si fonda la capacità formativa interna sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- risorse umane idonee a trasferire competenze;- tutor con formazione e competenze adeguate;- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. <p>Nel monte ore di cui sopra sono da ricomprendersi le ore in tema di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro. La formazione, ivi compresa quella in tema di salute e sicurezza, svolta durante l'esecuzione del rapporto, verrà registrata nel libretto formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente. L'apprendista sarà seguito, per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del relativo piano formativo individuale, da un tutor aziendale che lo affiancherà, al fine di agevolarne l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro. Il tutor individuato dall'azienda sarà un lavoratore qualificato individuato dall'azienda che:</p> <ul style="list-style-type: none">- svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista;- abbia almeno 3 anni di esperienza lavorativa. <p>Al termine del contratto l'azienda rilascerà l'attestazione delle</p>

	competenze professionali acquisite dal lavoratore e della formazione svolta.
ENTI BILATERALI	Le parti si impegnano a valorizzare la bilateralità nel processo di formazione con l'obiettivo di sviluppare una concertazione tra le imprese e il sindacato, finalizzata ad una comune visione delle esigenze aziendali e delle aspettative dei lavoratori.
RETRIBUZIONE	<p>Il trattamento economico complessivo viene determinato come segue:</p> <p>(a) la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedano qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto;</p> <p>(b) quanto sopra è valido limitatamente alla metà della durata del contratto di apprendistato;</p> <p>(c) è comunque garantito lo stesso trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva per un lavoratore di pari categoria assunto a tempo indeterminato. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata del contratto di apprendistato che agli effetti dell'anzianità di servizio.</p> <p>I lavoratori potranno iscriversi al Fondo di previdenza complementare e Fondo integrativo sanitario. I lavoratori avranno diritto allo stesso trattamento per la malattia e l'infortunio previsto per i lavoratori a tempo indeterminato. In caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio.</p>

Contratto ATTIVITA' FERROVIARIE (12)

(Agens, Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti Uil, Fast Ferrovie, UGL Attività Ferroviarie, Orsa Ferrovie)

DURATA	<p>La durata del contratto di apprendistato è legata al livello professionale di destinazione finale:</p> <ul style="list-style-type: none">- 29 mesi per il livello B di destinazione finale- 41 mesi per il livello C di destinazione finale- 46 mesi per i livelli D2, E, F2, G1 di destinazione finale
QUALIFICHE	<p>LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI: sono quelle previste nei livelli B, C, D2, E, F2, G1</p> <p>Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta, l'apprendista è mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità. Dodici mesi prima della scadenza del contratto di apprendistato, le aziende, ferma restando la prosecuzione del percorso formativo previsto nel Piano Formativo individuale, effettueranno una prima valutazione dei risultati dei moduli formativi superati, in funzione della successiva conferma a tempo indeterminato alla scadenza del contratto in corso. In caso di conferma, il periodo di prova si intende assolto ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal ccnl, compreso il passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dei livelli D ed F.</p> <p>L'anzianità di servizio nel primo periodo non è valida ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.</p>
FORMAZIONE	<p>La durata della formazione è fissata in almeno 150 ore annue. La formazione si realizza attraverso la partecipazione a percorsi formativi interni (qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna), oppure esterni all'azienda. Per l'erogazione della formazione teorica di carattere trasversale, le aziende potranno avvalersi di strutture formative idonee individuate di comune accordo tra le parti a livello aziendale.</p>
ENTI BILATERALI	<p>Nessun riferimento</p>
RETRIBUZIONE	<p>Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato convenzionalmente, per il primo periodo in un livello /parametro inferiore rispetto a quello previsto per la figura professionale da conseguire. Nel secondo periodo, convenzionalmente, il livello di inquadramento e la relativa retribuzione saranno quelli corrispondenti alla figura professionale da conseguire.</p>

Per la durata complessiva del contratto, al lavoratore verranno attribuiti i trattamenti economici aggiuntivi connessi allo svolgimento delle mansioni proprie della figura professionale da conseguire.

Si riporta la durata dei singoli periodi:

		Primo periodo		Secondo periodo	
Livello/parametro di destinazione finale	Durata complessiva in mesi	Inquadramento convenzionale	mesi	Inquadramento convenzionale	mesi
B	29	C	18	B	11
C	41	D1	18	C	23
D2	46	E	18	D2	28
E	46	F1	18	E	28
F2	46	G1	18	F2	28
G1	46	H	18	G1	28

Contratto **INDUSTRIE VIDEOFONOGRAFICHE (13)**

(Afi, Fimi, Pmi, Univideo/Assolombarda, Fistel Cisl, SLC Cgil, Uilcom Uil)

DURATA	<p>La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi (mesi) sono così fissate:</p> <table><tr><td>Durata complessiva in mesi</td></tr><tr><td>72</td></tr><tr><td>78</td></tr><tr><td>72</td></tr><tr><td>66</td></tr><tr><td>60</td></tr><tr><td>54</td></tr></table>	Durata complessiva in mesi	72	78	72	66	60	54								
Durata complessiva in mesi																
72																
78																
72																
66																
60																
54																
QUALIFICHE	<p>LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI : sono quelle previste nei livelli 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8° per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri e per tutte le relative mansioni.</p>															
FORMAZIONE	<p>Ai fini dei conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.</p> <p>Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.</p>															
ENTI BILATERALI	<p>Nessun riferimento</p>															
RETRIBUZIONE	<p>Il livello di inquadramento d’ingresso ed il relativo trattamento economico è, nel primo periodo di apprendistato due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo, un livello sotto quello di destinazione finale; nel terzo e ultimo periodo, al livello di destinazione finale.</p> <p>Al termine del secondo periodo verrà effettuata su richiesta del lavoratore, una verifica tra le parti relativamente al periodo trascorso, ai risultati realizzati ed alle prospettive future.</p> <p>Si riporta la durata dei singoli periodi:</p> <table><tr><th>Livelli</th><th>Durata complessiva in mesi</th><th>Primo periodo in mesi</th><th>Secondo periodo in mesi</th><th>Terzo periodo in mesi</th></tr><tr><td>8</td><td>72</td><td>20</td><td>20</td><td>32</td></tr><tr><td>7</td><td>78</td><td>20</td><td>20</td><td>32</td></tr></table>	Livelli	Durata complessiva in mesi	Primo periodo in mesi	Secondo periodo in mesi	Terzo periodo in mesi	8	72	20	20	32	7	78	20	20	32
Livelli	Durata complessiva in mesi	Primo periodo in mesi	Secondo periodo in mesi	Terzo periodo in mesi												
8	72	20	20	32												
7	78	20	20	32												

6	72	20	20	32
5	66	20	20	26
4	60	18	18	24
3	54	16	16	22

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella, è riconosciuta ai lavoratori che, prima del contratto di apprendistato, abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

Contratto INDUSTRIA METALMECCANICA E INSTALLAZIONE DI IMPIANTI (14)

(Federmeccanica, Assistal, Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil)

DURATA	<p>La durata del contratto di apprendistato è legata alle qualifiche da conseguire; le durate massime per ogni livello di inquadramento contrattuale sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 3° categoria;- 52 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 4° categoria;- 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 5° categoria;- 38 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 6° categoria;- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 7° categoria; <p>Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 3°, 4°, e 5° categoria, in possesso di diploma inerente alla professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi. Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 5° in possesso di laurea inerente, la durata sarà pari a 34 mesi. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 6° e 7° categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3° categoria, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrare in 3° categoria. Per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice, quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, la durata sarà pari a 24 mesi.</p>
QUALIFICHE	<p>Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3ª alla 7ª, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.</p>
FORMAZIONE	<p>La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa.</p> <p>La formazione formale potrà essere erogata utilizzando modalità quali: aula, e-learning, on the job, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali. Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120. Nell'ambito di tale monte ore saranno erogate 40 ore di formazione professionalizzante in modalità teorica.</p> <p>Durante il primo anno di apprendistato saranno previste 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno</p>

pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120. Ai fini dell'erogazione della formazione formale, l'azienda può avvalersi di docenza esterna. La capacità formativa interna è espressa dai seguenti criteri:- in azienda deve essere presente una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire il ruolo di tutor - per erogare la formazione teorica, l'azienda, o le aziende collegate, devono disporre di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;- in azienda, o in aziende collegate, devono essere presenti lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze. La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente, e sarà comunicata alla Commissione Provinciale per la Formazione Professionale e l'apprendistato.

ENTI BILATERALI

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e l'apprendistato è uno strumento della bilateralità. Essa deve svolgere i seguenti compiti:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;
 - elaborare moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;
 - elaborare proposte formative per il tutor aziendale in coerenza con quanto stabilito dal DM 28-2-2000;
 - monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta;
 - divulgare nei territori le esperienze più significative;-
- assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali laddove non costituite. Le Commissioni territoriali per la Formazione Professionale e l'apprendistato, anch'essa espressione della bilateralità, ha il compito di:

A. facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione per le imprese che non abbiano capacità formativa o che vogliano avvalersi, in tutto o in parte, di strutture esterne per la formazione teorica;

B. predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale;

C. monitorare l'utilizzo dell'istituto sul territorio, le caratteristiche dello stesso e l'attività formativa svolta anche per i tutor;

D. trasmettere alla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale tutta la documentazione riguardante l'applicazione del contratto di apprendistato nel territorio.

RETRIBUZIONE

Il livello di inquadramento di ingresso dell'apprendista è inferiore di 2 livelli rispetto a quello di destinazione.

Nel primo periodo, la retribuzione corrisponde a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.

Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

Si riporta la durata dei singoli periodi:

Durata complessiva in mesi	Primo periodo in mesi	Secondo periodo in mesi	Terzo periodo in mesi
60	20	20	20
54	18	18	18
52	18	17	17
46	16	15	15
42	14	14	14
38	13	13	12
36	12	12	12
34	12	11	11
24	8	8	8

La retribuzione oraria è determinata sulla base del divisore 173.

L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

Contratto INDUSTRIA METALMECCANICA E INSTALLAZIONE DI IMPIANTI (15)

(Unionmeccanica-Confapi, Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil)

DURATA

La durata del contratto di apprendistato è legata alle qualifiche da conseguire; le durate massime per ogni livello di inquadramento contrattuale sono le seguenti:

- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 3° categoria;
- 52 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 4° categoria;
- 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 5° categoria;
- 66 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 6° categoria;
- 38 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 7° categoria;
- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 8° categoria;
- 48 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 9° categoria.

Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 3°, 4°, 5° e 6° categoria, in possesso di diploma inerente alla professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi. Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 5° e 6° categoria in possesso di laurea inerente, la durata sarà rispettivamente pari a 34 e 40 mesi. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 7°, 8° e 9° categoria solo se in possesso di laurea inerente. Per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice, quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, la durata sarà pari a 24 mesi.

QUALIFICHE

LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI : sono quelle previste nelle categorie 3^a, 4^a, 5^a, 6^a, 7^a, 8^a, 9^a

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità – che deve essere effettuata solamente in relazione alla specifica formazione impartita all'apprendista – si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato. Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità

FORMAZIONE

La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa.

La formazione formale potrà essere erogata utilizzando modalità quali: aula, *e-learning*, *on the job*, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120. Nell'ambito di tale monte ore saranno erogate 40 ore di formazione professionalizzante in modalità teorica. Durante il primo anno di apprendistato saranno previste 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120. Ai fini dell'erogazione della formazione formale, l'azienda può avvalersi di docenza esterna. La capacità formativa interna è espressa dai seguenti criteri:

- in azienda deve essere presente una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire il ruolo di tutor
- per erogare la formazione teorica, l'azienda, o le aziende collegate, devono disporre di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- in azienda, o in aziende collegate, devono essere presenti lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente, e sarà comunicata alla Commissione Provinciale per la Formazione Professionale e l'apprendistato.

ENTI BILATERALI

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e l'apprendistato è uno strumento della bilateralità. Essa deve svolgere i seguenti compiti:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;
- elaborare moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;
- elaborare proposte formative per il tutor aziendale in coerenza con quanto stabilito dal DM 28-2-2000;
- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta;
- divulgare nei territori le esperienze più significative;
- assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali laddove non costituite.

Le Commissioni Provinciali per la Formazione Professionale e l'apprendistato, anch'essa espressione della bilateralità, ha il

compito di:

A. facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione per le imprese che non abbiano capacità formativa o che vogliano avvalersi, in tutto o in parte, di strutture esterne per la formazione teorica;

B. predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale;

C. monitorare l'utilizzo dell'istituto sul territorio, le caratteristiche dello stesso e l'attività formativa svolta anche per i tutor;

D. trasmettere alla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale tutta la documentazione riguardante l'applicazione del contratto di apprendistato nel territorio.

RETRIBUZIONE

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista dal CCNL per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista dal CCNL per tale livello. Nel terzo periodo, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

Si riporta la durata dei singoli periodi:

Durata complessiva in mesi	Primo periodo in mesi	Secondo periodo in mesi	Terzo periodo in mesi
66	22	22	22
60	20	20	20
54	18	18	18
52	18	17	17
48	16	16	16
46	16	15	15
42	14	14	14
40	14	13	13
38	13	13	12
36	12	12	12
34	12	11	11
24	8	8	8

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Contratto OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI (16)

(Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil)

DURATA	<p>La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:</p> <ul style="list-style-type: none">- 20 mesi (1°, 2° e 3° periodo) per la 1a area di destinazione finale;- 12 mesi (1°, 2° periodo), 24 mesi (3° periodo) per la 2a area di destinazione finale;- 24 mesi (3° periodo) per la 3° area di destinazione finale. <p>Per la 3a area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale.</p>
QUALIFICHE	<p>LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI sono quelle previste nei livelli 1a, 2a e 3a</p>
FORMAZIONE	<p>Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali è pari a 120 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 80 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.</p> <p>La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno della azienda qualora questa disponga di capacità formativa e cioè della capacità di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenze esterne, l'erogazione di interventi formativi. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, di figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, di personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze. La formazione potrà essere erogata anche con modalità 'e-learning', 'on the job' e in affiancamento. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28.2.00. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore.</p>
ENTI BILATERALI	<p>Le parti istituiscono l'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, con diversi compiti, tra cui quello di assicurare prestazioni sanitarie integrative, organizzare attività e servizi bilaterali in tema di welfare, promuovere lo sviluppo delle casse che erogano prestazioni e servizi.</p>
RETRIBUZIONE	<p>Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.</p> <p>In caso di malattia all'apprendista deve essere corrisposto il 50% della retribuzione ordinaria spettante per un massimo di</p>

45 giorni su base annua. In caso di infortunio sul lavoro l'azienda è tenuta ad integrare il trattamento INAIL fino all'80% della retribuzione ordinaria spettante.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel 1° periodo: 2 livelli sotto quello di destinazione finale
- nel 2° periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale
- nel 3° periodo: al livello di destinazione finale

Si riporta la durata dei singoli periodi:

Area	1° periodo in mesi	2° periodo in mesi	3° periodo in mesi	Durata complessiva in mesi
1a	20	20	20	60
2a	12	12	24	48
3a	-	-	24	24

Contratto IMPRESE CONCESSIONARIE RISCOSSIONE TRIBUTI (17)

(Equitalia, Dircredito-FD, Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uil Ca)

DURATA	Il contratto di apprendistato ha una durata massima di quattro anni.
QUALIFICHE	LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI SONO RELATIVE AI PROFILI PROFESSIONALI RIENTRANTI NELLA 3 ^a AREA PROFESSIONALE DI CUI ALL'ART. 86 DEL CONTRATTO.
FORMAZIONE	L'accordo conferma 120 ore annue di formazione formale interna o esterna all'azienda. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità <i>e-learning</i> o <i>on the job</i> .
ENTI BILATERALI	Nessun riferimento
RETRIBUZIONE	<p>Il livello di inquadramento d'ingresso è, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate al comma 1, art. 53 del d. l. 276/2003 e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.</p> <p>In deroga a quanto previsto al comma che precede, i lavoratori di cui all'art. 3, 3° comma, del contratto, sono inquadrati, per il primo biennio, nel secondo livello retributivo della 2^a area professionale e, per il secondo biennio, al terzo livello retributivo della 2^a area professionale. Questo ultimo inquadramento viene mantenuto qualora il lavoro prosegue con un contratto a tempo indeterminato.</p>

Contratto STUDI PROFESSIONALI (18)

(Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa, Filcams Cgil, Fisascas Cisl, Uiltucs Uil)

DURATA	La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata: <ul style="list-style-type: none">- 30 mesi per il 1° e 2° livello- 36 mesi per i livelli 3°, 3° Super, 4°, 4° Super di destinazione finale.
QUALIFICHE	LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI sono quelle previste nei livelli 2°, 3°, 3° Super, 4°, 4° Super
FORMAZIONE	<p>L'impegno formativo dell'apprendista è determinato in un monte ore di formazione interna o esterna allo Studio, di almeno 120 ore annue.</p> <p>A livello di area professionale e/o di area professionale omogenea e/o al secondo livello di contrattazione, potranno essere stabiliti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività delle strutture lavorative.</p> <p>Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante. Tali contenuti andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria.</p>
ENTI BILATERALI	Nessun riferimento
RETRIBUZIONE	<p>Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è così inquadrato:</p> <ul style="list-style-type: none">- 2 livelli retributivi inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato- 1 livello retributivo inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato. <p>Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 4° livello di inquadramento, l'inquadramento ed il conseguente trattamento economico sono al 5° livello per tutta la durata del rapporto di apprendistato. La durata massima del periodo di prova è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli</p>

istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto. Compiuto il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva.

La retribuzione per l'apprendistato professionalizzante, percentualmente calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato) è il seguente:

- 70% per i primi 12 mesi
- 80% per i mesi successivi e fino a 24 mesi
- 93% per i mesi successivi

In caso di malattia agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni, limitatamente a 5 eventi in ragione d'anno; pari al 33 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal quarto al ventesimo; pari al 45 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal ventunesimo al 180mo. In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera per il primo giorno; pari al 60 per cento per i giorni dal secondo al quarto. A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui sopra, verrà corrisposta dal datore di lavoro all'apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino al 75 per cento della retribuzione media giornaliera. Il periodo di apprendistato effettuato presso altri studi e per la stessa tipologia, sarà computato presso il nuovo Studio al fine del completamento del periodo prescritto purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa tra un periodo e l'altro una interruzione superiore ad un anno.

Contratto STUDI PROFESSIONALI (19)

(Asseprim, Assirevi, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil)

DURATA	<p>La durata del periodo di apprendistato professionalizzante è così determinata:</p> <ul style="list-style-type: none">- 24 mesi per i laureati in possesso di titolo di laurea specialistica/magistrale- 36 mesi per i laureati in possesso di titolo di laurea breve triennale
QUALIFICHE	<p>LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI sono quelle previste nei livelli 2°, 3°, 3° Super, 4°, 4° Super</p>
FORMAZIONE	<p>L'impegno formativo dell'apprendista è determinato in un monte ore di formazione interna o esterna allo Studio, di</p> <ul style="list-style-type: none">- 140 ore complessive nel biennio per i contratti di apprendistato biennali- 210 ore complessive nel triennio per i contratti di apprendistato triennali <p>La formazione professionalizzante può attuarsi attraverso le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none">- Formazione d'aula- Formazione a distanza- Formazione sul lavoro- Formazione attraverso lo studio di casi aziendali
ENTI BILATERALI	<p>Nessun riferimento</p>
RETRIBUZIONE	<p>Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è così inquadrato:</p> <ul style="list-style-type: none">- assunto con contratto biennale: al livello 3° durante tutto il periodo di apprendistato- assunto con contratto triennale: al livello 4° durante i primi 18 mesi e al livello 3° durante i successivi 18 mesi <p>In entrambi i casi, al termine dell'apprendistato i lavoratori confermati saranno inquadrati al 2° livello.</p> <p>Le aziende si impegnano a rispettare una percentuale di conferme dei contratti di apprendistato stipulati non inferiore al 90%.</p>

Contratto TRASPORTO MERCI E LOGISTICA (20)

(Assologistica, Assoespressi, Aite, Aiti, Ansep-Unitam, Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti)

DURATA	Sono stabilite durate differenziate del contratto di apprendistato, a seconda dei livelli di inquadramento. La durata massima del contratto di apprendistato è legata ai livelli finali di inquadramento: - 12 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli dal 1° al 6° senior - 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli dal 1° al 6° senior - 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 6° junior																																								
QUALIFICHE	LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI: sono quelle previste nei livelli 1°, 2°, 3° Super non autisti, 3° autisti, 4° senior esclusi i profili equipollenti a quelli artigiani, 4° junior esclusi i profili equipollenti a quelli artigiani, 5°, 6° senior, 6° junior.																																								
FORMAZIONE	L'accordo conferma 80 ore medie annue di formazione formale interna o esterna all'azienda. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda o presso altra struttura di riferimento.																																								
ENTI BILATERALI	Nessun riferimento																																								
RETRIBUZIONE	Il calcolo minimo contrattuale per gli apprendisti è determinato in percentuale sul minimo previsto per il rispettivo livello: <table><tr><th>Livello</th><th>1° anno</th><th>2° anno</th><th>3° anno</th></tr><tr><td>1°</td><td>75%</td><td>85%</td><td>100%</td></tr><tr><td>2°</td><td>75%</td><td>85%</td><td>100%</td></tr><tr><td>3° Super non autisti</td><td>75%</td><td>85%</td><td>100%</td></tr><tr><td>3° non autisti</td><td>75%</td><td>85%</td><td>100%</td></tr><tr><td>4° senior</td><td>75%</td><td>85%</td><td>100%</td></tr><tr><td>4° junior</td><td>75%</td><td>85%</td><td>100%</td></tr><tr><td>5°</td><td>75%</td><td>85%</td><td>100%</td></tr><tr><td>6° senior</td><td>75%</td><td>85%</td><td>100%</td></tr><tr><td>6°junior</td><td>75%</td><td>85%</td><td></td></tr></table>	Livello	1° anno	2° anno	3° anno	1°	75%	85%	100%	2°	75%	85%	100%	3° Super non autisti	75%	85%	100%	3° non autisti	75%	85%	100%	4° senior	75%	85%	100%	4° junior	75%	85%	100%	5°	75%	85%	100%	6° senior	75%	85%	100%	6°junior	75%	85%	
Livello	1° anno	2° anno	3° anno																																						
1°	75%	85%	100%																																						
2°	75%	85%	100%																																						
3° Super non autisti	75%	85%	100%																																						
3° non autisti	75%	85%	100%																																						
4° senior	75%	85%	100%																																						
4° junior	75%	85%	100%																																						
5°	75%	85%	100%																																						
6° senior	75%	85%	100%																																						
6°junior	75%	85%																																							

Contratto VIGILANZA (21)

(Assvip, Anivp, Assvigilanza, Federvigilanza, Univ, Abcst Legacoop, Federlavoro e Servizi, Agci, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil)

DURATA	<p>Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:</p> <table><tr><td>II livello</td><td>40 mesi</td></tr><tr><td>III livello e III super</td><td>30 mesi</td></tr><tr><td>IV livello e IV super</td><td>30 mesi</td></tr><tr><td>V livello</td><td>24 mesi</td></tr><tr><td>VI livello (aiuto meccanico)</td><td>24 mesi</td></tr></table> <p>A livello di competenza tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali, possono essere realizzate intese – da trasmettersi agli Enti Bilaterali interessati – che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti sopra.</p> <p>Sono fatte salve altresì maggiori durate previste dalla contrattazione di secondo livello già vigenti</p>	II livello	40 mesi	III livello e III super	30 mesi	IV livello e IV super	30 mesi	V livello	24 mesi	VI livello (aiuto meccanico)	24 mesi
II livello	40 mesi										
III livello e III super	30 mesi										
IV livello e IV super	30 mesi										
V livello	24 mesi										
VI livello (aiuto meccanico)	24 mesi										
QUALIFICHE	<p>LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI sono quelle previste nei livelli II, III, III Super, IV, IV Super, V, VI</p>										
FORMAZIONE	<p>L' impegno formativo dell' apprendista è determinato in un monte ore di formazione interna o esterna all'Azienda di almeno 120 ore per anno.</p> <p>Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.</p> <p>E' in facoltà dell'Istituto anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.</p> <p>Le ore di formazione sono comprese nell'orario normale di lavoro. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.</p> <p>In particolare, sia i contenuti a carattere trasversale, sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti anche all'interno degli Enti Bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria, in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.</p> <p>Le attività formative dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:</p> <ul style="list-style-type: none">- competenze relazionali- organizzazione ed economia- disciplina del rapporto di lavoro										

	<ul style="list-style-type: none"> - sicurezza sul lavoro Quanto sopra nel rispetto del modello elaborato dall'Ente Bilaterale Nazionale. <p>I contenuti, nel rispetto delle leggi vigenti, e le competenze da conseguire mediante esperienze di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conoscere i prodotti e i servizi di Settore; - conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche della professionalità; - conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro; - conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature e strumenti di lavoro); - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; - conoscere le innovazioni tecnologiche di interesse settoriale. <p>Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.</p>
ENTI BILATERALI	E.Bi.N.Vi.P (ex accordo 27 luglio 2006)
RETRIBUZIONE	<p>La Guarda giurata., assunta con Contratto di apprendistato, é inquadrata al VI livello e vi rimane per i primi 12 mesi di servizio.</p> <p>Il passaggio dal VI al V livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel VI° livello.</p> <p>Il passaggio dal V al IV livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di 24 mesi (12 mesi di permanenza nel VI livello. e 12 mesi di permanenza nel V livello).</p> <p>Per le altre qualifiche, la categoria di inquadramento all'atto dell'assunzione non potrà essere inferiore a più di due livelli dell'inquadramento previsto per i lavoratori impiegati con le stesse qualifiche a cui è finalizzato il contratto con le seguenti modalità di passaggio di livello:</p> <p>II livello Dopo 17 mesi passaggio dal III al III super Dopo ulteriori 17 mesi passaggio al II livello.</p> <p>Per i seguenti livelli: III super, III, IV super, IV: Dopo 12 mesi passaggio al livello superiore Dopo ulteriori 12 mesi passaggio al livello finale</p> <p>Per il V livello: Passaggio dopo 12 mesi al livello finale</p> <p>Per il VI livello: Assunzione direttamente al VI livello</p> <p>Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto: per i primi tre giorni di malattia e/o infortunio, limitatamente a cinque eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 75% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; in caso di ricovero ospedaliero e per la durata dello stesso, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del</p>

rapporto, fatto salvo quanto previsto dalla lettera a)

Le disposizioni di cui sopra si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova azienda, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse professionalità e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Contratto INDUSTRIA (22)

(Confindustria, Cgil, Cisl, Uil)

DURATA	<p>La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata in base alle durate disciplinate dei vigenti CCNL. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai 3 anni, la durata dell'apprendistato è fissata in 3 anni. I CCNL potranno individuare i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 5 anni.</p>
QUALIFICHE	<p>L'apprendista può essere inquadrato fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.</p>
FORMAZIONE	<p>Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato.</p> <p>Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutor/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguate professionalità.</p>
ENTI BILATERALI	<p>Nessun riferimento</p>
RETRIBUZIONE	<p>L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata è disciplinata dai CCNL di categoria, applicati secondo l'inquadramento professionale attribuito. La 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 CCNL.</p>

Contratto ARTIGIANATO (23)

(Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Clai, Cgil, Cisl, Uil)

DURATA	<p>La durata del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è determinata in base alle durate disciplinate dei vigenti CCNL.</p> <p>Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai 5 anni, la durata dell' apprendistato è ridotta a 5 anni.</p>
QUALIFICHE	<p>L'apprendista può essere inquadrato fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.</p>
FORMAZIONE	<p>Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali. Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.</p> <p>L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna accreditata dalla Regione, per l'assistenza/erogazione e/o l'attestazione della formazione.</p>
ENTI BILATERALI	<p>Nessun riferimento</p>
RETRIBUZIONE	<p>La retribuzione spettante all'apprendista è quella stabilita dai CCNL.</p> <p>Relativamente ai soli semestri per i quali è previsto che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto-inquadramento, fino ad un massimo di 2 livelli rispetto a quello di destinazione finale, si conviene che la retribuzione dell'apprendista sia determinata applicando la corrispondente percentuale.</p>

Contratto ARTIGIANATO (24)

(Confapi, Cgil, Cisl, Uil)

DURATA	<p>La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata in base alle durate disciplinate dei vigenti CCNL. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai 3 anni, la durata dell'apprendistato è fissata in 3 anni. I CCNL potranno individuare i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 5 anni.</p>
QUALIFICHE	<p>L'apprendista può essere inquadrato fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.</p>
FORMAZIONE	<p>Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato.</p> <p>Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutor/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguate professionalità.</p>
ENTI BILATERALI	<p>Nessun riferimento</p>
RETRIBUZIONE	<p>L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata è disciplinata dai CCNL di categoria, applicati secondo l'inquadramento professionale attribuito. La 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 CCNL.</p>

Contratto AGENZIE LAVORO (25)

(Assolavoro e Felsa Cisl, Nidil Cgil, Uil tem.p)

DURATA	L'apprendista viene assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia mediante un contratto di apprendistato professionalizzante, svolto secondo un percorso formativo eseguito presso un solo utilizzatore o presso diverse imprese utilizzatrici, secondo quanto previsto in materia dal Testo Unico dell'apprendistato.
QUALIFICHE	L'inquadramento dell'apprendista è disciplinato dalle norme del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice, in conformità con quanto previsto dall'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 e dall'art. 26 del CCNL 24 luglio 2008.
FORMAZIONE	Il Piano formativo individuale determina, sulla base della disciplina del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice, il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione dovrà compiere per conseguire la qualifica prevista.
ENTI BILATERALI	Per quanto riguarda la bilateralità, le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità a Fontemp.
RETRIBUZIONE	La retribuzione dell'apprendista è disciplinata dalle norme del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice, in conformità con quanto previsto dall'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 e dall'art. 26 del CCNL 24 luglio 2008.

Contratto SOCIO-SANITARIO (26)

(Agci solidarietà, Federsolidarietà-Confcooperative, Legacoopsociali, Fp-Cgil, Fps-Cisl, Fisascat-Cisl, Uil-Fpl)

DURATA	<p>Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none">A – 18B – 24C – 24D – 36E – 36 <p>La durata del contratto instaurato nei confronti dei soggetti per il raggiungimento della qualifica di educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 24 mesi, con la seguente progressione retributiva:</p> <ul style="list-style-type: none">- dal 1° mese al 12° mese: 85%- dal 13° mese al 24° mese: 90% <p>La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio-sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio-sanitarie viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:</p> <ul style="list-style-type: none">- dal 1° mese al 9° mese: 85%- dal 10° mese al 18° mese: 90% <p>Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, nonché in caso di congedo parentale.</p>
QUALIFICHE	<p>LE QUALIFICHE CONSEGUIBILI sono quelle previste nei livelli A, B, C, D, E.</p>
FORMAZIONE	<p>L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai vari profili professionali.</p> <p>Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.</p>

	<p>Le parti individuano la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali.</p> <p>Le ore di formazione sono comprese nell'orario normale di lavoro.</p> <p>All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.</p>
ENTI BILATERALI	Nessun riferimento
RETRIBUZIONE	<p>Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, relativo alle progressioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, con le progressioni che seguono.</p> <p>Per contratti di durata fino a 18 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dal 1° al 9° mese: 85% della posizioni economica della qualifica da conseguire; - dal 10° al 18° mese: 90% della posizioni economica della qualifica da conseguire. <p>Per contratti di durata fino a 24 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dal 1° al 12° mese: 85% della posizioni economica della qualifica da conseguire; - dal 13° al 24° mese: 90% della posizioni economica della qualifica da conseguire. <p>Per contratti di durata fino a 36 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dal 1° al 18° mese: 85% della posizioni economica della qualifica da conseguire; - dal 19° al 36° mese: 90% della posizioni economica della qualifica da conseguire. <p>Alla fine dell'apprendistato la posizione economica di inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.</p>