

L'apprendistato

La materia è regolata da leggi dello Stato e dal contratto nazionale di lavoro (Ccnl) dell'industria metalmeccanica (sia della grande che della piccola impresa). Nella stesura abbiamo messo in evidenza le parti che si applicano a tutti i lavoratori e quelle che riguardano in particolare i metalmeccanici.

Nozione

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato a impartire o a far impartire, anche attraverso corsi autorizzati, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

L'apprendista non potrà essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo o a incentivo, né a lavori di manovalanza o produzioni in serie.

Il rilancio dell'apprendistato era uno degli obiettivi contenuti nel Patto per il lavoro, del settembre 1996, sottoscritto da: organizzazioni sindacali, Confindustria, Governo, per favorire l'accesso dei giovani nel mercato del lavoro con un percorso che consentisse l'acquisizione di qualificazione professionale.

Infatti in un mercato del lavoro in cui viene da più parti denunciata la mancanza di lavoratori qualificati e specializzati e di fronte alla totale inadeguatezza a questo fine dei contratti di formazione e lavoro, l'apprendistato rappresenta un contributo per colmare questa difficoltà.

L'accordo dei metalmeccanici del marzo 1997 e la successiva legge 196 dello stesso anno danno attuazione su questo punto all'intesa del 1996 e consentono la sperimentazione, già in atto nella nostra realtà territoriale, di inserimento al lavoro di molti giovani in un percorso di apprendimento e qualificazione professionale rispondente alle richieste che vengono dalle imprese.

Il punto di particolare rilievo di questa riforma è quello relativo all'intreccio che si realizza attraverso l'affiancamento di un tutor e la formazione teorica che assume un'apprezzabile consistenza e che deve essere certa e certificata.

In conclusione si è trattato di riadattare alle nuove condizioni di mercato del lavoro e alle nuove professionalità richieste, uno strumento che, nel lontano passato, aveva dato positivi risultati e che per troppo tempo è stato trascurato.

Ccnl apprendisti industria metalmeccanica

L'apprendistato nella industria metalmeccanica e della installazione di impianti è regolato principalmente dalle seguenti forme normative :

- Legge 25 del 19 gennaio 1955
- Dpr n. 1668 del 30 dicembre 1956
- Legge n. 56 del 28 febbraio 1987
- Contratto nazionale 5 Luglio 1994
- Contratto nazionale 10 marzo 1997 e relativo accordo di armonizzazione del 4.3.1998

- Legge n. 196 del 24 giugno 1997
- Verbale di accordo Federmeccanica -Assistal Fim Fiom Uilm 7 luglio 1997
- Decreto legislativo n. 276/2003

Premessa

Il decreto legislativo n. 276/2003 ha modificato radicalmente la legislazione precedente in materia di apprendistato individuandone 3 tipologie:

- A – per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
- B – professionalizzante per il conseguimento di una qualifica attraverso la formazione sul lavoro e apprendimento tecnico-professionale
- C – per percorsi di alta formazione

L'accordo realizzato con Federmeccanica riguarda solo l'apprendistato professionalizzante.

Su tale forma di apprendistato è utile richiamare alcuni dei punti più rilevanti della legge. In particolare che:

- possono essere assunte persone di età tra i 18 e i 29 anni, con apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione;
- la durata non può essere inferiore a 2 anni e superiore a 6 anni;
- il contratto deve avere forma scritta;
- il datore di lavoro ha possibilità di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo;
- la formazione formale deve essere di almeno 120 ore svolte internamente o esternamente all'Azienda, definendo anche la capacità formativa dell'impresa;
- la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano;
- la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli alla categoria cui è finalizzato il contratto d'apprendistato;
- il lavoratore apprendista non potrà essere retribuito secondo tariffe di cottimo.

In altre importanti categorie (ad esempio: Commercio, Tessili, Edili, Alimentaristi, Chimici, Bancari, Tlc) sono già stati realizzati accordi sull'apprendistato, anche nell'ambito dei rinnovi contrattuali nazionali.

La precedente regolamentazione

La regolamentazione contrattuale dell'apprendistato realizzato con accordo nel 1997 e nel 1999, nella nostra categoria, trovava fondamento nella legge del 1997, sostituita dalla nuova normativa legislativa.

Le qualifiche conseguibili erano due: la 3^a e la 4^a categoria professionale, la durata variava da un minimo di 24 mesi ad un massimo di 48 mesi. Età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24/26 anni. La retribuzione era calcolata in percentuale sui minimi contrattuali della 3^a e della 4^a categoria (da un minimo iniziale del 67%, con crescita ogni

6 mesi fino ad un massimo del 95%).

La formazione, in attuazione della legge, era esterna alle imprese, per un massimo di 160 ore annue.

Gli organismi paritetici previsti a livello nazionale e territoriale avevano compiti di monitoraggio, definizioni di moduli formativi, verifica dei programmi realizzati e individuazione dei centri di formazione.

L'apprendista non poteva essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo, né a lavori di produzioni di serie su linea o catene di montaggio con mansioni semplici e ripetitive, non ricomprese nel profilo della 3^a categoria.

I contenuti più rilevanti dell'intesa con Federmeccanica per l'apprendistato professionalizzante

- Qualifiche conseguibili: 3^a, 4^a, 5^a, 6^a e 7^a categoria.
- Età non inferiore a 18 anni e non superiore a 29 anni.
- Le aziende che nei 24 mesi precedenti abbiano confermato a tempo indeterminato almeno il 70% degli apprendisti ne possono assumere altri (non si computano contratti di apprendistato non trasformati in misura pari a 4).
- Durata, inquadramento e retribuzione:

QUALIFICA CONSEGUIBILE	DURATA E TITOLO DI STUDIO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 1° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 2° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 3° PERIODO
3 ^a categoria	24 mesi (solo per addetti a produzione in serie semplici)	Primi 8 mesi: 1 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 8 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 8 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 3 ^a categoria)
3 ^a categoria	36 mesi (con diploma inerente)	Primi 12 mesi: 1 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 12 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 12 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 3 ^a categoria)

QUALIFICA CONSEGUIBILE	DURATA E TITOLO DI STUDIO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 1° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 2° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 3° PERIODO
3 ^a categoria	42 mesi	Primi 14 mesi: 1 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 14 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 14 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 3 ^a categoria)
4 ^a categoria	52 mesi	Primi 18 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 17 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 17 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 4 ^a categoria)
4 ^a categoria	46 mesi (con diploma inerente)	Primi 16 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 15 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 15 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 4 ^a categoria)
5 ^a categoria	34 mesi (con laurea inerente)	Primi 12 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 11 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 11 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 5 ^a categoria)

QUALIFICA CONSEGUIBILE	DURATA E TITOLO DI STUDIO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 1° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 2° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 3° PERIODO
5 ^a categoria	54 mesi (con diploma inerente)	Primi 18 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 18 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 18 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 5 ^a categoria)
5 ^a categoria	60 mesi	Primi 20 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 20 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 20 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 5 ^a categoria)
6 ^a categoria	38 mesi (con laurea inerente)	Primi 13 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 13 mesi: 5 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 12 mesi: 5 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 6 ^a categoria)
7 ^a categoria	42 mesi (con laurea inerente)	Primi 14 mesi: 5 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale prevista	Secondi 14 mesi: 6 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 14 mesi: 6 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 7 ^a categoria)

QUALIFICA CONSEGUIBILE	DURATA E TITOLO DI STUDIO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 1° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 2° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 3° PERIODO
<p>Il passaggio dalla retribuzione calcolata in % sui minimi contrattuali, alla retribuzione corrispondente all'inquadramento e alle categorie, ha il vantaggio di elevare il salario percepito dall'apprendista fin dall'inizio del suo inserimento in azienda.</p> <p>L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.</p> <p>Le qualifiche conseguibili riguardano sia operai che impiegati.</p>				

➤ **Formazione formale:**

1° anno	160 ore	di cui 80 teoriche (40 trasversali e 40 professionali)
2° anno	140 ore	di cui 60 teoriche (20 trasversali e 40 professionali)
dal 3° anno	120 ore	di cui 40 teoriche (professionali)

La formazione deve essere strutturata e certificabile, può essere svolta in azienda anche quella teorica professionale e trasversale **solo** nel caso d'impresa con capacità formativa dichiarata, secondo i criteri concordati e sulla base della normativa vigente (nazionale e regionale).

- Sono confermati gli Organismi paritetici nazionali e territoriali con compiti di definire profili formativi, moduli formativi, facilitare i rapporti con i centri di formazione, monitorare l'utilizzo dell'apprendistato nella categoria e nei singoli territori.
- E' stato definito l'incontro annuale tra Azienda ed Rsu per verificare l'utilizzo dell'apprendistato e la formazione effettuata.
- Periodo di prova di effettiva prestazione lavorativa: 20 giorni per operai, 30 giorni per impiegati.
- Lettera di assunzione scritta con qualifica iniziale e finale, progressivo inquadramento e retribuzione con allegato Piano di Formazione individuale.
- Sul trattamento di malattia ed infortunio la norma è rimasta invariata, per le imprese gli oneri sono corrispondenti a quelli dei dipendenti con qualifica operaia. Essendo che per gli apprendisti, com'è noto, non è prevista l'integrazione a carico dell'Inps, si è definito un impegno congiunto ad una verifica su questa materia con l'Istituto.
- Previdenza integrativa: il contributo a carico impresa è elevato al 1,5% della retribuzione. E' questa una novità che riconosce all'apprendista che sceglie di aderire al Fondo integrativo della categoria, Cometa, un contributo a carico dell'impresa più elevato di quello previsto per gli altri dipendenti.

Confronto tra alcuni accordi nazionali sull'apprendistato professionalizzante

Categoria	METALMECCANICI	ALIMENTARISTI	COMMERCIO	TLC	BANCARI	TESSILI
QUALIFICHE CONSEGUIBILI	Dalla 3 ^a alla 7 ^a categoria	Dalla 5 ^a alla 1 ^a categoria	Dalla 6 ^a alla 2 ^a categoria	Dalla 3 ^a alla 7 ^a categoria	3 ^a area professionale (4 livelli)	Dalla 2 ^a alla 8 ^a categoria
DURATA	Da 24 a 60 mesi	Da 24 a 60 mesi	Da 24 a 48 mesi	Da 30 a 54 mesi	48 mesi	Da 42 a 72 mesi
INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE	Inizio: 2 livelli sotto Dopo 1/3: 1 livello sotto Ultimo 1/3: retribuzione corrispondente al livello d'uscita	Inizio: 2 livelli sotto con progressione fino a retribuzione d'uscita	Inizio: 2 livelli sotto A metà periodo: 1 livello sotto	Inizio: 2 livelli sotto A metà periodo: 1 livello sotto	Inizio: 2 livelli sotto A metà periodo: 1 livello	Inizio: 2 livelli sotto con progressione fino a retribuzione d'uscita
CONFERMA ASSUNZIONI	Almeno 70% con franchigia di 4	Nessuna previsione	70%	70% con franchigia di 4	Nessuna previsione	Nessuna previsione
FORMAZIONE	1° anno: 160 ore di cui 80 teoriche 2° anno: 140 ore di cui 60 teoriche dal 3° anno: 120 ore di cui 40 teoriche	120 ore anno 80 ore se titolo di studio inerente	120 ore annue	120 ore annue	120 ore annue	120 ore annue 80 se con diploma 60 con laurea