

**CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA
DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
NELL'INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA**

Roma, Dicembre 2006

Premessa.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 49 del Decreto Legislativo n. 276/2003.

Considerato che la regolamentazione regionale in materia di apprendistato professionalizzante, alla data di stipula del presente accordo, è ancora in fase di completamento, le parti si impegnano a verificare entro il prossimo rinnovo contrattuale, la coerenza della presente disciplina con le normative regionali, tenuto conto anche del monitoraggio effettuato dagli organismi paritetici di cui al successivo articolo 5.

Art. 1. - Norme generali.

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità dei giovani nel mondo del lavoro.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni(diciassette per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n.53), e non superiore ai ventinove e 364 giorni (trenta non compiuti).

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dal 2[^] Livello al 7[^] Livello, 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.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può prevedere un periodo di prova di durata comunque non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

La malattia e l'infortunio sospendono di fatto il periodo di prova, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova

Art. 2. - Durata del contratto.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata complessiva(mesi)	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
7 [^] Cat.	60	18	18	24
6 [^] Cat.	52	16	16	20
5 [^] 5 [^] S.	48	14	14	20
4 [^] Cat.	36	12	12	12
3 [^] Cat.	32	10	10	12
2 [^] Cat.	24	8	8	8

Una riduzione fino a sei nel primo periodo di apprendistato professionalizzante della tabella suindicata è riconosciuta a :

- a) ai lavoratori destinati all'inquadramento in 2[^], 3[^], 4[^], 5[^] e 5^{^S} categoria, in possesso di diploma e/o attestato inerente alla professionalità da acquisire .
- b) ai lavoratori che prima del contratto di apprendistato abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

Una riduzione fino a dodici mesi nel primo periodo della tabella suindicata è riconosciuta a :

- a) ai lavoratori destinati all'inquadramento finale 5[^] 5^{^super} in possesso di diploma di laurea inerente.
- b) Ai lavoratori assunti con inquadramento finale in 6[^]e 7[^]in possesso di diploma di laurea inerente

Art. 3. - Cumulo dei periodi di apprendistato.

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di cui al precedente art. 2, nonché ai fini di quanto previsto al successivo articolo 8, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.

Art. 4. - Formazione.

Formazione formale

Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione formale:

1. tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
2. tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

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

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.

L'Azienda, con cadenza annuale, dovrà fornire all'apprendista un certificato di valutazione individuale sull'andamento dell'iter formativo.

Ore di Formazione.

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.

Le ore complessive di formazione formale possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale.

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

Di norma annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione paritetica territoriale un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria laddove esistente, riferito al numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. 28-2-2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutor aziendale sono previste 12 ore di formazione.

Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore

Piano Formativo Individuale (PFI)

Il PFI, il cui schema è allegato al presente Ccnl, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.

Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutor, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, l'erogazione di interventi formativi, che deriva:

- quanto alla formazione teorica dalla disponibilità, in azienda o in aziende collegate, 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;
- dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di 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 territoriale di cui al successivo articolo 5.

Art. 5. - Organismi paritetici.

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale di cui all'accordo del 07/03/2005, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

1. aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;

2. elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, 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;
3. elaborare proposte formative per il tutor aziendale in coerenza con quanto stabilito dal DM 28-2-2000;
4. monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta;
5. divulgare nei territori le esperienze più significative;
6. assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali, di seguito definite, laddove non costituite.

Le eventuali costituite e/o costituende commissioni territoriali per la formazione professionale, avranno 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 ed allegati al presente contratto;
- c. monitorare sulla base della documentazione ricevuta 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.

Le decisioni delle Commissioni territoriali e della Commissione nazionale verranno assunte con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Art. 6. - Assunzione.

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'articolo 2, del contratto collettivo nazionale, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la progressione di cui al successivo art. 8 e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale (**PFI**)

Art. 7. – Inquadramento e retribuzione.

La retribuzione, corrispondente al livello di inquadramento del lavoratore, sarà così determinato:

Iter per 3[^]-4[^]-5[^]-5[^]S.-6[^]-7[^]livello:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, due livelli di inquadramento sotto quello di destinazione;
- nel secondo periodo di apprendistato professionalizzante, un livello di inquadramento sotto quello di destinazione.

Iter per il 2[^] livello di inquadramento:

- Il periodo di apprendistato professionalizzante è da esplicitarsi nel 1[^]livello di inquadramento. Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato si sia compiuto nei diciotto mesi precedenti.

Le imprese che hanno un organico fino a 15 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante devono aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia terminato nei diciotto mesi precedenti.

A tali fini non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 8. - *Trattamento di malattia ed infortunio.*

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dall'art.28 del vigente C.C.N.L

Art. 9. – *Limiti quantitativi alle assunzioni di apprendisti*

In conformità alla disciplina dettata dal comma 2 art. 47 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n.276, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate a tempo indeterminato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Fatte salve specifiche previsioni di Legge, ai sensi del comma 2 art. 53 del D.lgs. 276/03, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Art. 10. – *Decorrenza*

La presente disciplina decorre da oggi e si applica ai contratti stipulati successivamente alla data odierna.

Il presente contratto è parte integrante del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

Le parti concordemente sottoscrivono

Roma 20 dicembre 2006