

Allegato n. 5

Disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante

Premessa

Le Parti stipulanti il Contratto Collettivo specifico di lavoro definiscono come segue la disciplina di concreta attuazione dell'apprendistato professionalizzante nelle Società che applicano il presente Contratto Collettivo, di cui il presente allegato costituisce parte integrante.

La seguente disciplina si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante che saranno instaurati in data successiva al 30 giugno 2015, fermo restando che per i rapporti d'apprendistato già in corso a questa data vale la previgente regolamentazione applicabile in relazione alla data di costituzione del rapporto.

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.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore ai diciotto anni e non superiore ai ventinove. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nei gruppi professionali dal quinto, seconda fascia, al primo, con riferimento, per quest'ultimo, ai lavoratori che svolgono attività di cui al primo alinea della relativa declaratoria: alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Per il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1° luglio 2015, le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle aree professionali dalla prima alla terza.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere confermato in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti:

- almeno l'80% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante come prima occupazione presso l'azienda titolare del rapporto di lavoro;
- almeno il 95% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, che hanno già prestato attività lavorativa con contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione presso l'azienda, anche con mansioni diverse, nell'arco dei dodici mesi precedenti, nel condiviso intento di favorirne la stabilizzazione occupazionale.

Le suddette percentuali saranno considerate nell'ambito della specifica unità produttiva o organizzativa in cui sono stati instaurati i contratti di apprendistato professionalizzante.

A questo fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale di cui al successivo articolo 2.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some of which appear to be initials. On the right, there is a large, prominent signature that looks like 'AT 21' followed by another signature. The signatures are scattered across the bottom of the page, overlapping the text.

L'apprendista potrà essere adibito anche a mansioni connesse al pagamento dell'incentivo di rendimento, di cui all'art. 12 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo, in quanto le Parti riconoscono:

- la complessità tecnologica degli impianti produttivi dei Gruppi FCA e CNH Industrial, che comporta la generale applicazione di procedure informatizzate di governo delle linee meccanizzate di produzione, anche nelle stazioni delle lavorazioni riconducibili al montaggio;
- la necessità di percorsi di arricchimento delle conoscenze di base e delle competenze tecnico-professionali utili allo svolgimento di un insieme compiuto di mansioni.

In questo caso all'apprendista sarà riconosciuta una specifica voce retributiva, di importo pari a euro 0,064 orari lordi, denominata "elemento distinto apprendisti" e non sarà attribuito l'incentivo di rendimento di cui all'art. 12 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo.

Per quanto non specificatamente previsto dalla disciplina qui convenuta, al rapporto di apprendistato professionalizzante si applicano le disposizioni del presente Contratto Collettivo.

Art. 2. - Durata del contratto

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata in 36 mesi indipendentemente dal gruppo professionale / area professionale di inquadramento finale.

Art. 3. – Formazione

La formazione dell'apprendista sarà erogata di norma all'interno dell'azienda, in quanto le Parti riconoscono le aziende dei Gruppi FCA e CNH Industrial come soggetti in possesso delle necessarie competenze, certificabili secondo la normativa vigente, ed in grado di garantire che l'apprendimento si realizzi in un contesto formativo organizzato idoneo all'acquisizione delle conoscenze / competenze infra indicate.

La formazione potrà essere erogata attraverso modalità d'aula, e-learning, on the job, affiancamento ed esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di soggetti in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente o organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, interventi formativi, in considerazione:

- quanto alla formazione teorica, della 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;
- della 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 all'Organismo paritetico di cui al successivo articolo 4.

A questo proposito le Parti riconoscono che le Società dei Gruppi FCA e CNH Industrial dispongono di capacità formative consolidate, in quanto:

- sono in possesso dei requisiti relativi alla capacità formativa e dispongono di professionalità idonee per ricoprire l'incarico di tutore aziendale e perciò possono erogare la formazione all'interno dell'azienda;
- hanno la disponibilità di locali idonei, distinti da quelli destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati per l'erogazione della formazione;
- hanno esperienza consolidata nelle varie modalità di erogazione della formazione (aula, e-learning, on the job, ecc.).

The bottom of the document features several handwritten signatures in black and blue ink. On the left, there is a large, stylized signature in black. To its right, there are several smaller signatures, some in blue ink, including one that appears to be 'E. Am...' and another that looks like 'ABM'. On the far right, there is a large, vertical signature in black that spans across the right margin.

Dette capacità aziendali trovano adeguato complemento nella prassi e nelle modalità di interazione e collaborazione sperimentate in ambito di formazione finanziata con Enti esterni dedicati.

Formazione aziendale per l'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Questo tipo di formazione si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le Parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione con riferimento alle 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 e di processo.

Formazione integrativa finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Questo tipo di formazione, diretta a integrare quella erogata sotto la responsabilità aziendale, fa capo all'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, ed è disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

In mancanza di offerta formativa pubblica tale formazione integrativa viene erogata dall'azienda sulla base delle seguenti materie, articolate in via esemplificativa 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 e, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

Le Parti - valutata la capacità formativa presente in azienda nelle Società dei Gruppi FCA e CNH Industrial e tenuto conto della necessità di assicurare omogeneità ai suddetti programmi formativi - ritengono che detta formazione, nella misura di 120 ore per la durata complessiva del triennio, sia erogata dall'azienda in base a programmi formativi che saranno oggetto di specifica condivisione tra le Parti, nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui al successivo art. 4. Lo stesso Organismo valuterà l'eventuale necessità di integrazione dei programmi formativi con l'offerta pubblica.

Considerata l'omogeneità gestionale delle tematiche formative nell'ambito dei Gruppi FCA e CNH Industrial, si conviene di tenere a riferimento la normativa specifica in materia della Regione Piemonte, nel rispetto di quanto previsto dal comma 8 dell'art. 47 del D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

Ore di Formazione

In aggiunta alle suddette ore di formazione di base e trasversale, l'azienda erogherà un numero di ore annuali di formazione, volte all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche, tale da raggiungere la media annua di 80 ore.

Nell'ambito delle suddette 80 ore annue, 40 ore di formazione professionalizzante, a carico azienda, saranno erogate in modalità teorica.

Le ore complessive di formazione che fanno capo all'azienda 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 del cittadino secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'azienda farà pervenire all'Organismo paritetico di cui al successivo art. 4 un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, al Consiglio delle RSA laddove esistente, riferito al numero di apprendisti

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'r.', 'Ecomi', and 'ADAM', along with various scribbles and initials.

assunti ed alla formazione effettuata, a decorrere dal dodicesimo mese successivo alla prima assunzione e con periodicità annuale.

Tutore aziendale

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

Le Parti convengono che, ai fini dell'individuazione delle competenze e delle funzioni del tutore aziendale, si continui a fare riferimento a quanto previsto dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione regionale, convenendo sul prendere ad esclusivo riferimento quella emessa dalla Regione Piemonte.

Il tutore aziendale dovrà aver effettuato, conformemente con quanto specificamente previsto dalla Regione Piemonte, attraverso modalità e-learning o autoapprendimento, un percorso formativo in materia di indicazioni metodologiche per l'abilità didattica e relazionale finalizzata all'apprendimento nelle quattro macro-aree di intervento (co-progettazione del percorso di apprendimento, facilitazione e supporto all'apprendimento, coordinamento e valutazione dell'apprendimento), così da ottenere la certificazione delle competenze da parte della Regione.

La regolamentazione definita dalla Regione Piemonte costituirà pertanto riferimento normativo specifico, in modo da assicurare la necessaria omogeneità gestionale su tutto il territorio nazionale alle società che applicano il presente Contratto Collettivo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 47 comma 8 del D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

Il tutore contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta - anche ai fini dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 - il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che dovrà essere firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il modello della scheda suddetta sarà predisposto dall'Organismo Paritetico di cui al successivo articolo 4.

Piano Formativo Individuale (PFI)

Il PFI 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 deve essere redatto in forma sintetica e inserito nel contratto di apprendistato con l'indicazione degli obiettivi formativi, dei contenuti e delle modalità di erogazione della formazione nonché del nome del tutore e delle sue funzioni in relazione al contratto di apprendistato.

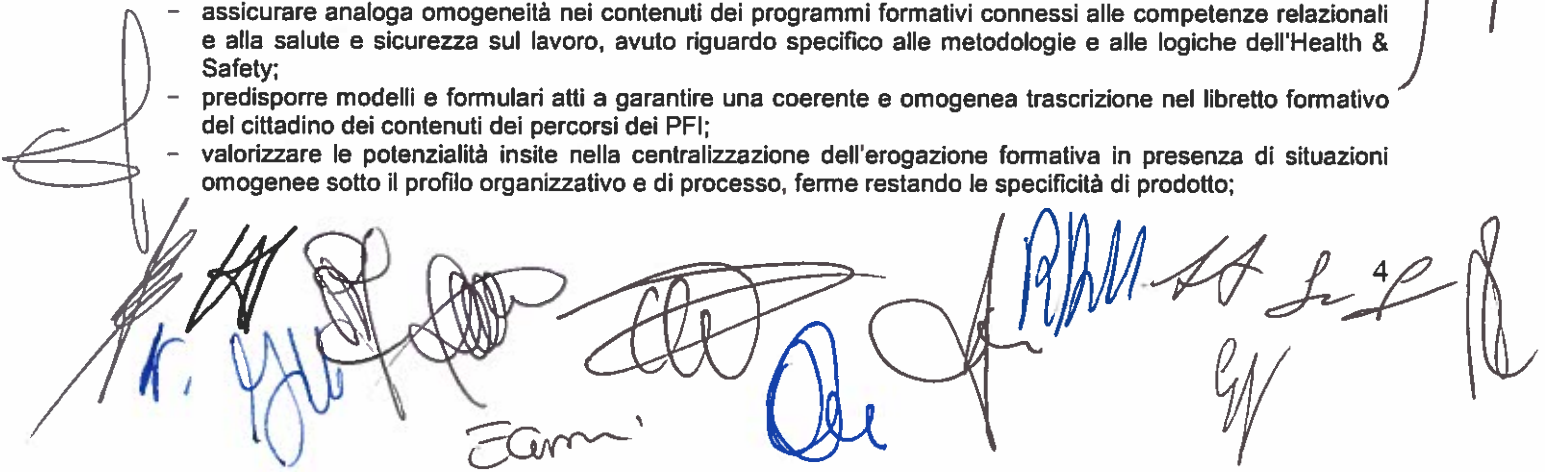
La formulazione del PFI dovrà tener conto delle eventuali disposizioni, moduli e formulari, secondo il modello che sarà predisposto dall'Organismo paritetico di cui al successivo articolo 4.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutore.

Art. 4. - Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)

Le Parti condividono la necessità di:

- assicurare omogeneità nei contenuti dei programmi formativi ai lavoratori di ciascuna Società / Settore nelle unità produttive site in Regioni diverse - con particolare riguardo alle conoscenze e capacità tecnico-professionali richieste nell'impresa in base al processo e ciclo produttivo, alle tecniche e strumenti utilizzati, e programmi informatici in uso e procedure di sicurezza applicate;
- assicurare analoga omogeneità nei contenuti dei programmi formativi connessi alle competenze relazionali e alla salute e sicurezza sul lavoro, avuto riguardo specifico alle metodologie e alle logiche dell'Health & Safety;
- predisporre modelli e formulari atti a garantire una coerente e omogenea trascrizione nel libretto formativo del cittadino dei contenuti dei percorsi dei PFI;
- valorizzare le potenzialità insite nella centralizzazione dell'erogazione formativa in presenza di situazioni omogenee sotto il profilo organizzativo e di processo, ferme restando le specificità di prodotto;



- aumentare l'efficacia dell'erogazione interna della formazione in un contesto caratterizzato da prassi consolidate di metodologie formative comuni (in aula e on the job, affiancamento e e-learning ecc.) e articolazioni produttive su tutto il territorio nazionale, in più Regioni, anche ai fini di affiancamento, attività on the job e visite didattiche in altre unità produttive.

A questo scopo affidano all'OPAF, Organismo paritetico - composto da un componente designato da ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria e da altrettanti componenti designati congiuntamente da FCA e CNH Industrial, i seguenti compiti riferiti alla presente disciplina:

- predisporre 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, 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;
- elaborare proposte formative per il tutore aziendale in coerenza con quanto stabilito dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione della Regione Piemonte;
- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta e verificare possibili forme di divulgazione delle esperienze più significative;
- individuare nell'ambito della formazione trasversale le modalità atte ad assicurare l'illustrazione degli istituti previsti dal presente Contratto Collettivo.

L'Organismo paritetico è costituito in forma di associazione non riconosciuta, in base alla condivisa titolarità delle Parti in merito, in quanto firmatarie del presente Contratto Collettivo applicato nelle Società dei Gruppi FCA e CNH Industrial, previa verifica tra le Parti e i competenti Enti governativi.

L'Organismo opera in base a un suo Regolamento e decide con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Art. 5. – Assunzione

Nella lettera di assunzione, oltre alle indicazioni di cui all'art. 1 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo, saranno precisati la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, l'inquadramento di ingresso, la progressione di cui al successivo articolo 7 ove prevista e l'inquadramento di destinazione.

Art. 6. - Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista dovrà essere previsto nella lettera di assunzione. Il periodo di prova non dovrà superare i 30 giorni di effettivo servizio. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio 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 durata della prova stessa.

Art. 7. – Inquadramento e retribuzione

L'apprendista, in base alla vigente disciplina di legge, per il Gruppo CNH Industrial sarà inquadrato nel gruppo professionale / fascia inferiore di due livelli (gruppi professionali o fasce) rispetto al gruppo professionale / fascia di destinazione, in applicazione del presente Contratto Collettivo.

Nel caso dell'inquadramento finale in seconda fascia del quinto gruppo professionale, l'assunzione sarà effettuata nella prima fascia del medesimo gruppo professionale.

All'apprendista sarà assicurata la seguente progressione nel corso del periodo del contratto:

- per i primi dodici mesi dall'assunzione: inquadramento inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione;
- per i successivi dodici mesi: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione;
- per i restanti dodici mesi: inquadramento di destinazione.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page. The signatures are scattered across the bottom, with some appearing in blue ink. One signature in the lower center is clearly legible as 'E. Carr'. To the right, there are several large, stylized signatures in black ink.

Nel caso dell'inquadramento finale in seconda fascia del quinto gruppo professionale, la progressione in corso di contratto sarà la seguente:

- per i primi diciotto mesi dall'assunzione: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione;
- per i restanti diciotto mesi: inquadramento di destinazione.

Il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1° luglio 2015 con contratto di apprendistato professionalizzante, in base alla vigente disciplina di legge, sarà inquadrato per l'intera durata di questa specifica tipologia di rapporto (36 mesi) nell'area professionale di destinazione, con il connesso livello retributivo ridotto del 5% per l'intero triennio.

Art. 8. - Trattamento di malattia ed infortunio

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le regole saranno quelle previste dall'art. 25 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo.

Art. 9. - Previdenza integrativa

Per gli apprendisti iscritti a Cometa le aliquote contributive sono definite dalla contrattazione aziendale, come da allegato n. e, in carenza di questa, dalle fonti contrattuali del fondo Cometa.

Art. 10. - Anzianità di servizio

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 presente Contratto Collettivo, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art 11. - Risoluzione del rapporto di lavoro

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro o l'apprendista possono recedere dal contratto con un preavviso di 30 giorni, indipendentemente dal gruppo professionale / area professionale di destinazione, ai sensi di quanto previsto dal quarto comma dell'art. 42 del D. Lgs. n. 81 / 2015.

In caso di mancata comunicazione del recesso entro la scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante, il rapporto prosegue come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.