

## Allegato D - Apprendistato

Per gli impiegati con qualifiche finali del quarto e quinto livello, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 2° gruppo.

Per gli impiegati con qualifiche finali del sesto e settimo livello, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 1° gruppo.

**Art. 7 (Retribuzione)**

A decorrere dal 1° giugno 2013, la retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sul minimo di paga, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, percentuale per i riposi annui spettante al lavoratore inquadrato al 2° livello, EVR.

Per i gruppi 1° e 2° l'applicazione delle percentuali sotto indicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel 3° livello.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione globale minima spettante al lavoratore con qualifica di 2° livello.

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	74	76	79	79	86	86	91	91	96	96
2°	70	74	76	79	81	86	86	91	96	
3°	74	76	79	79	86	86	91	96		
4°	74	76	79	84	91	96				

**Art. 8 (Inquadramento)**

Fermo restando che il livello di inquadramento iniziale dell'apprendista non può essere inferiore per più di due livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda ed impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto per il conseguimento della qualifica, al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, il livello di inquadramento degli apprendisti è il seguente:

- gli apprendisti operai del 1° gruppo saranno inquadrati nel 4° o 5° livello,
- gli apprendisti operai del 2° gruppo saranno inquadrati nel 3° livello,
- gli apprendisti operai del 3° e 4° gruppo saranno inquadrati nel 2° livello.

Gli apprendisti impiegati, al conseguimento della qualifica, saranno inquadrati nel livello proprio della qualifica finale.

**Art. 9 (Piano formativo individuale)**

Il piano formativo individuale (PFI) sarà redatto in un documento distinto dal contratto individuale di lavoro ed allegato a questo.

*Allegato D - Apprendistato*

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutore o referente aziendale che potrà essere individuato anche nel titolare dell'impresa, in un socio o in un familiare coadiuvante.

Il piano formativo individuale, di norma redatto sulla base di moduli e profili formativi standard forniti dal Formedil Nazionale, dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipula del contratto di lavoro e potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutore o referente aziendale.

Per la compilazione del piano formativo individuale, compresa l'analisi delle competenze generali e professionali dell'apprendista, l'impresa potrà avvalersi delle scuole edili o degli enti formativi accreditati di emanazione o partecipati dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie il presente accordo.

Il PFI dovrà contenere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le eventuali competenze possedute al momento della stipula del contratto, l'indicazione del tutor.

Nel caso di non utilizzo della suddetta procedura l'impresa dovrà dare evidenza dei piani formativi individuali sottoscritti, alle Organizzazioni Sindacali tramite una delle Associazioni datoriali firmatarie, secondo le modalità che verranno concordate a livello territoriale.

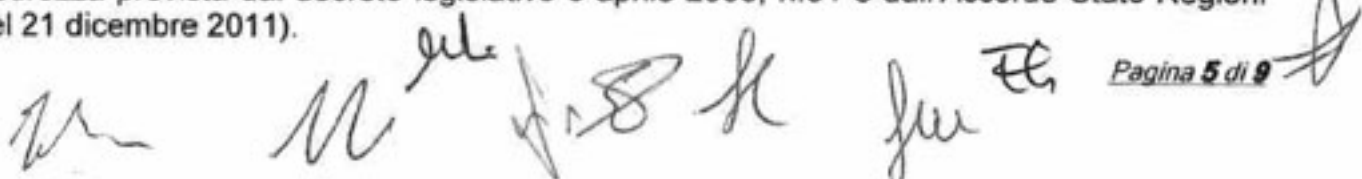
Nel caso di utilizzo da parte dell'impresa del sistema bilaterale formativo, alla Scuola Edile e/o all'Ente di formazione, possono essere affidati i seguenti compiti:

- Supporto e consulenza all'impresa nella definizione del piano formativo individuale;
- Raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato;
- Individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa e supporto alla formazione professionalizzante interna con tutor propri;
- Consulenza ed accompagnamento per l'impresa e per l'apprendista nel percorso di inserimento di quest'ultimo;
- Verifica ed attestazione dell'avvenuta realizzazione formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale formativo del lavoratore valevole ai fini della formazione continua.

**Art. 10 (Formazione dell'apprendista)**

La durata della formazione di tipo professionalizzante, che il datore di lavoro deve impartire all'apprendista, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali in conformità ai profili professionali definiti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione (ivi compresa la formazione dei lavoratori in materia di sicurezza prevista dal decreto legislativo 8 aprile 2008, n.81 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011).



*Allegato D - Apprendistato*

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

Le ore di formazione eventualmente svolte all'esterno dell'azienda saranno effettuate, di norma, presso le Scuole edili di cui all'art. 40 del c.c.n.l. cui partecipino le organizzazioni firmatarie del presente accordo o presso altri enti accreditati, di emanazione o partecipati dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie il presente accordo e potranno essere effettuate in ore diverse da quelle destinate alla normale attività; in tal caso l'apprendista non dovrà superare gli orari contrattuali e di legge.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento sul lavoro (on the job), aula, formazione a distanza (e-learning), seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, apprendimento d'azione (action learning), visite aziendali.

La formazione potrà essere svolta all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutore o referente aziendale.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, così come regolamentata dalla legislazione regionale, per un monte ore complessivo non superiore a 120, per la durata del triennio.

Le ore di formazione previste ai commi 2 e 7 del presente articolo, sono ridotti del 50% in caso di età dell'apprendista, all'atto dell'assunzione, pari o superiore ai 26 anni compiuti.

**Art. 11 (Tutore o Referente aziendale)**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D. Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri e delle previsioni contenute nella presente regolamentazione, è seguita dal Tutore o referente aziendale per l'apprendistato, che dovrà essere individuato nel PFI..

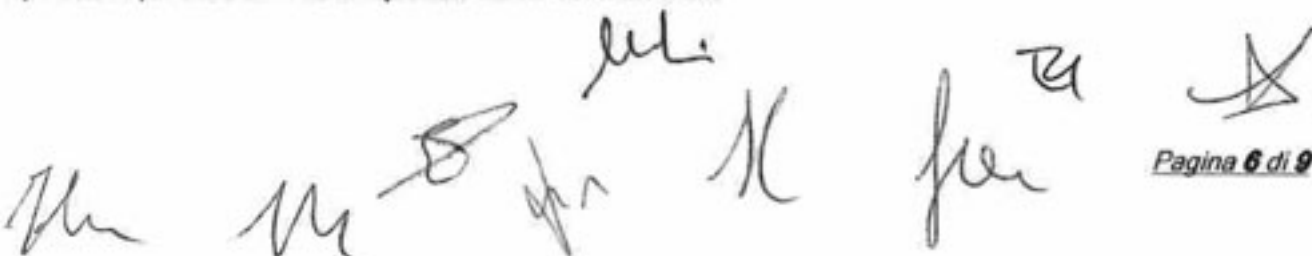
Il tutor o referente aziendale interno per l'apprendistato, può essere svolto dal titolare dell'impresa stessa, dal socio ovvero da un familiare coadiuvante; nel caso in cui la persona designata sia diversa dai soggetti sopra indicati, la stessa dovrà:

- possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore.

In caso l'impresa intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, della Scuola Edile o dell'Ente formativo di emanazione o partecipato dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie il presente accordo, questi dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

**Art. 12 (Attribuzione della qualifica)**

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attribuirà all'apprendista la qualifica professionale acquisita a fini contrattuali.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a printed signature. The page number 'Pagina 6 di 9' is printed at the bottom right.