



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane, 30 Novembre 2017

§§§

Art. 24

Apprendistato Professionalizzante

Assunzione

- I. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani nonché al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. Attraverso tale istituto, che costituisce uno strumento privilegiato di accesso al mondo del lavoro, gli apprendisti ricevono una formazione sul lavoro volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali, tecnico professionali e specialistiche.
- II. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni; **con riferimento al limite massimo di età, il contratto può essere sottoscritto fino al giorno precedente il compimento del trentesimo anno di età.** Per coloro che siano in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
- III. **Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, ai sensi dell'art. 47, comma 4, D.Lgs n. 81/2015, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.**
- IV. Il rapporto di apprendistato, costituito per iscritto ai fini della prova, è preceduto da visita sanitaria, effettuata in coerenza con la presente disciplina contrattuale, finalizzata all'accertamento della idoneità delle condizioni fisiche dell'assumendo rispetto allo svolgimento delle prestazioni previste dalla successiva occupazione.
- V. Nel contratto di apprendistato professionalizzante sono indicati il periodo di prova, la durata del contratto, il piano formativo individuale, la qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato in base agli esiti della formazione aziendale ed extra aziendale svolta, il livello di inquadramento iniziale e quelli successivi previsti dallo specifico percorso, nonché il relativo trattamento economico.
- VI. Il periodo di prova del contratto di apprendistato è disciplinato ai sensi dell'art. 19 del presente CCNL in coerenza con quanto previsto per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato; in caso di contratto di apprendistato di durata inferiore a 15 mesi, la misura del periodo di prova è pari ad 1/5 della durata del contratto stesso.

Sfera di applicazione

- I. L'apprendistato è ammesso per tutte le mansioni ed i livelli inquadramentali previsti dalla contrattazione collettiva tempo per tempo vigente in Azienda, ad esclusione della categoria dei Quadri e delle figure professionali con funzioni di coordinamento e controllo.

Durata

- I. La durata del contratto di apprendistato è di norma fissata in 36 mesi, ferma restando la possibilità per l'Azienda di definire una durata inferiore nel rispetto del limite minimo di legge di 6 mesi.

Inquadramento

- I. Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore è inquadrato al livello immediatamente inferiore rispetto a quello di destinazione finale, con riconoscimento del trattamento economico minimo contrattuale previsto in relazione al livello inquadramentale attribuito.
- II. Decorso un periodo lavorativo/formativo di durata pari a:
 - 1 mese per gli apprendisti il cui livello inquadramentale di destinazione finale sia “D”,
 - 2 mesi per gli apprendisti il cui livello inquadramentale di destinazione finale sia “C”,
 - 3 mesi per gli apprendisti il cui livello inquadramentale di destinazione finale sia “B”,l’Azienda valuta il grado di professionalità acquisito dall’apprendista per l’eventuale svolgimento da parte dello stesso di attività operativa anche in autonomia.

Trattamento normativo

- I. Fatto salvo quanto specificatamente previsto dal presente articolo, l’apprendista ha diritto allo stesso trattamento previsto dal presente CCNL per i lavoratori di livello inquadramentale pari a quello tempo per tempo attribuito all’apprendista, ivi comprese in particolare le previsioni in materia di durata settimanale dell’orario di lavoro e ferie.
Restano confermati i divieti e le limitazioni previsti dalla legislazione vigente.
- II. L’apprendista non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione dell’intera retribuzione fissa per un periodo di assenze, singolarmente e/o cumulativamente considerate, non superiore a un numero di giorni di calendario pari ad 1/3 della durata originaria del contratto di apprendistato; il periodo di conservazione del posto è calcolato avendo riguardo a tutti gli episodi morbosi occorsi durante il periodo di apprendistato, ivi incluso il periodo di prova. Per i lavoratori affetti da patologie di cui all’art. 41, comma I, del presente CCNL, che si assentino per malattia in via continuativa o con intervalli di durata inferiore a trenta giorni, il diritto alla retribuzione e alla conservazione del posto viene riconosciuto per un numero di giorni di calendario pari a 2/3 della durata originaria del contratto di apprendistato.
Nel solo caso di infortunio sul lavoro, l’apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione della retribuzione per un periodo di assenze, singolarmente e/o cumulativamente considerate, non superiore ad 1/2 rispetto alla durata complessiva del rapporto instaurato.
Fermi restando i periodi di conservazione del posto di lavoro sopra indicati, in caso di assenze per malattia, infortunio, maternità e/o paternità di durata superiore a 30 giorni continuativi di calendario, la durata del contratto di apprendistato sarà prolungata per un periodo corrispondente all’assenza.
- III. Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale, in coerenza con le previsioni di cui all’art. 23 del presente CCNL; l’Azienda garantirà in ogni caso l’erogazione della formazione nelle misure fissate al successivo paragrafo “Contenuti della Formazione”, comma II.
- IV. Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato è consentito, alle condizioni e secondo le modalità previste dalla legislazione vigente e dalla specifica regolamentazione, l’accesso alle prestazioni del Fondo di Previdenza Complementare – Fondoposte.

Proporzione numerica

- I. Per Poste Italiane S.p.A., il numero complessivo degli apprendisti, ivi inclusi quelli assunti per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato complessivamente occupati alla data del 31 dicembre dell’anno precedente a quello di riferimento.
- II. Nelle altre Aziende cui si applica il presente CCNL, il numero di apprendisti non può superare il 25% calcolato secondo il criterio di cui al precedente comma.

Preavviso

- I. Al termine del periodo di formazione, corrispondente alla scadenza del contratto, ciascuna parte può recedere dal contratto medesimo dando un preavviso di 15 giorni. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Qualora alla scadenza del

periodo di apprendistato le parti non abbiano esercitato la facoltà di recesso nei termini di cui sopra, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

- II. L'apprendistato può essere risolto prima della fine del periodo di formazione pattuito solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Obbligo di stabilizzazione

- I. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante potrà avvenire solo se si sia proceduto alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 50% dei contratti di apprendistato avviati nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.
- II. Ai fini della suindicata percentuale di conferma non si computano i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per superamento del periodo di conservazione del posto in caso di malattia e/o infortunio, dimissioni o licenziamento per giusta causa.
- III. In caso di mancato rispetto di tali limiti percentuali si potrà procedere ad assunzioni con contratto di apprendistato in conformità alle disposizioni di legge in materia.

Formazione

- I. Le Parti condividono la necessità di valorizzare la formazione svolta all'interno dell'impresa anche attraverso verifiche che tengano conto delle esigenze di adeguamento rispetto alle regolamentazioni regionali.

Contenuti della Formazione

- I. Nei confronti dell'apprendista viene garantita l'erogazione della formazione di cui all'art. 44, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.
- II. Il percorso formativo dell'apprendista, definito nel Piano Formativo Individuale, in coerenza con la qualificazione professionale da conseguire e la professionalità posseduta, è strutturato nel rispetto dei seguenti criteri generali:
 - a. l'impegno formativo dell'apprendista si articola in almeno:
 - 80 ore annue medie di formazione per gli apprendisti con livello di destinazione finale "D";
 - 100 ore annue medie di formazione per gli apprendisti con livello di destinazione finale "C";
 - 120 ore annue medie di formazione per gli apprendisti con livello di destinazione finale "B".

Tale monte ore è comprensivo della formazione professionalizzante, interna e/o esterna all'Azienda, per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nonché di quelle tecnico-professionali e specialistiche.

- b. La formazione, al fine di garantirne l'effettività ed efficacia anche nei casi in cui le Regioni non abbiano ancora provveduto alla regolamentazione dei profili formativi, potrà essere erogata, fino all'intero monte ore complessivo, all'interno dell'Azienda o presso altra struttura di riferimento, sempre che sia assicurata la disponibilità di locali idonei alla finalità formativa, la presenza di risorse umane in grado di trasferire competenze e l'affiancamento di un tutor. La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nonché quella professionalizzante, ivi inclusa la formazione teorica iniziale in materia di sicurezza sul lavoro prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, possono essere svolte anche in modalità *on the job* e/o in affiancamento, nonché in modalità *on-line*, quest'ultima nella misura definita in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualficazione Professionale e comunque entro la misura massima del 45%.

I profili formativi sono oggetto di confronto e verifica nell'ambito dei lavori dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualficazione Professionale.

Nella medesima sede questi potranno essere integrati e/o modificati in relazione alle specificità ed alla tipologia delle attività svolte in Azienda, in maniera tale da garantirne l'adattamento e la coerenza rispetto all'evoluzione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

- III. Le ore di formazione, nei limiti sopra detti, sono comprese nell'orario normale di lavoro.
- IV. Le attività formative, in relazione alla qualificazione da conseguire, comprenderanno di norma i seguenti contenuti, a carattere generale e/o specifico, rispetto ai quali potranno anche essere definiti, in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualficazione Professionale, eventuali adeguamenti e integrazioni:
 - a. competenze relazionali;
 - b. organizzazione ed economia;
 - c. disciplina del rapporto di lavoro;
 - d. prevenzione e sicurezza sul lavoro;
 - e. conoscenza dei prodotti e dei servizi di settore e contesto aziendale;
 - f. conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - g. conoscenza ed utilizzazione delle tecniche e dei metodi di lavoro;
 - h. conoscenza ed utilizzazione di strumenti e tecnologie di lavoro anche con riferimento all'area informatica;
 - i. conoscenza ed utilizzazione di misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
 - j. conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
- V. Le ore dedicate alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro saranno erogate all'inizio del rapporto di lavoro.
- VI. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile. La registrazione della formazione svolta e della qualificazione professionale ai fini contrattuali acquisita sarà effettuata sul "Fascicolo Elettronico del Lavoratore" di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2015. In attesa della piena operatività del Fascicolo Elettronico del Lavoratore, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello di cui all'allegato 1A del Decreto del Ministero del Lavoro del 12 ottobre 2015.
- VII. Gli interventi formativi potranno essere realizzati anche per il tramite di Fondimpresa.

Piano Formativo Individuale

- I. Nel Piano Formativo Individuale, redatto contestualmente alla sottoscrizione del contratto o comunque entro 30 giorni dalla stessa secondo il format di cui all'allegato 1A del Decreto del Ministero del Lavoro del 12 ottobre 2015, viene definito il percorso formativo dell'apprendista, evidenziando le competenze di base e quelle tecnico-professionali da acquisire ed indicando l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione.
- II. Nel medesimo Piano Formativo sarà indicato il Tutor aziendale quale figura di riferimento per l'apprendista.
- III. Qualora l'apprendista ne sia sprovvisto, il Piano Formativo Individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

Tutor

- I. E' prevista, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 42 comma 5 lett. C), D.Lgs. n. 81/2015, la nomina di un Tutor aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, con formazione e competenze adeguate. In particolare nell'ambito dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualficazione Professionale sarà curata la predisposizione di un apposito modulo formativo finalizzato a trasferire la conoscenza del contesto normativo di riferimento e delle metodologie. Ciascun Tutor non potrà affiancare più di cinque apprendisti.

Informativa

- I. La Società, nell'ambito degli incontri previsti all'art. 4 del vigente CCNL, informerà le OO.SS. stipulanti il CCNL, la Rappresentanza Sindacale Unitaria ovvero le Rappresentanze Aziendali, in merito alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.