

**ACCORDO PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DUALE NELLA
PROVINCIA DI VARESE**

**Accordo territoriale per favorire l'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato
ex art. 43 d.lgs. 81/2015 e l'alternanza "scuola lavoro" ex articolo 1,
commi 33 - 44, legge 107/2015**

TRA

Confartigianato Imprese Varese, rappresentata dal Direttore Generale di Confartigianato Imprese Varese Dr. Mauro Colombo

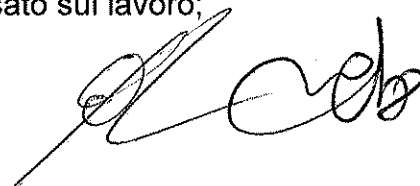
Uniascom Confcommercio della provincia di Varese, rappresentata dal Segretario Generale Sergio Bellani

E

CISL Varese Laghi, rappresentata dal Segretario Generale Gerardo Larghi

VISTI

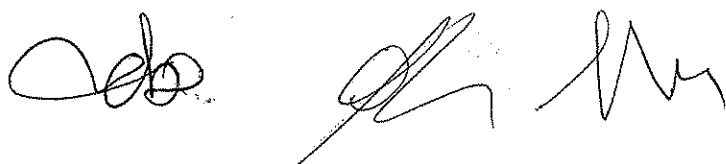
- il d.lgs. 81/2015, recante "disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n.183", ed in particolare gli art. 41, 42 e 43;
- il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 12 ottobre 2015 recante "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81";
- la Raccomandazione UE 2013/c 120/01 sull'istituzione di una "Youth Guarantee" con l'obiettivo di garantire ai giovani di età inferiore a 25 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro;
- le Raccomandazioni del Consiglio Europeo del 29 maggio 2013, in base alle quali 16 stati membri (tra cui l'Italia) sono stati invitati a concentrarsi sulla riforma dell'istruzione e della formazione professionale per inserirvi una più forte componente di apprendimento basato sul lavoro;
- l'iniziativa lanciata dal Consiglio Europeo del 27 e 28 giugno 2013 di "alleanza europea per l'Apprendistato" con la partecipazione anche delle parti sociali per la promozione di apprendisti di alta qualità e dell'apprendistato basato sul lavoro;



- la Raccomandazione del Consiglio Europeo del marzo 2014 su un quadro di qualità per i tirocini, con l'intendimento di migliorare gli standard qualitativi delle esperienze di tirocinio all'interno degli Stati membri;
- l'art. 18 della Legge 196/97 e il Decreto ministeriale 142/98 disciplinanti i tirocini curricolari.
- la Legge 107/15 di riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti;
- La Guida operativa per la scuola dedicata alle nuove attività di alternanza scuola lavoro redatta dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca nel mese di ottobre 2015
- l'Accordo siglato il 24 gennaio 2013 con cui il Governo, le Regioni e le Province autonome hanno adottato le Linee guida in materia di tirocini, che delineano un quadro comune di riferimento relativo ai tirocini extracurricolari;
- la D.G.R. 825 del 25 ottobre 2013 di Regione Lombardia recante la disciplina dei tirocini curricolari ed extracurricolari;
- La D.g.r. 23 dicembre 2015 - n. X/4676 recante "Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato";
- l'accordo del 1° aprile 2015 per la promozione di azioni per favorire l'occupazione giovanile nelle imprese artigiane e nelle PMI della Provincia di Varese, firmato da Confartigianato Imprese Varese e CGIL della Provincia di Varese, CISL dei Laghi e UIL della provincia di Varese.

Premesso che:

- nel nostro paese, secondo le rilevazioni ISTAT, è presente un elevato tasso di disoccupazione (12,7% Italia, 8,2% Lombardia, 8,3% Varese), che nella fascia di età tra i 15 e i 24 anni raggiunge la soglia del 41,6%. La popolazione giovanile che studia e lavora risulta notevolmente ridotta rispetto alla media UE (3,7% rispetto al 12,9% UE) e risulta scarsamente diffuso il sistema duale di apprendistato (XV rapporto ISFOL);
- da diversi anni a livello europeo si è posta l'attenzione sui Neet (Not in Education, Employment or Training), giovani non più inseriti in un percorso scolastico/formativo ma neppure impegnati in un'attività lavorativa. In Italia la quota di giovani Neet è di molto superiore a quella della media europea. Secondo i numeri diffusi dall'Istat nel rapporto *Noi Italia 2014*, in Italia i «Neet» sono oltre due milioni e costituiscono circa il 24% dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, una quota significativamente superiore a quella media dell'Unione Europea (15,9 %);



- a fronte di questa situazione di crisi, perdurante ormai da anni, è bene ricordare come il settore artigiano, delle pmi, del commercio, del turismo e dei servizi abbiano sempre avuto un ruolo determinante nell'avvio dei giovani al lavoro. In questi comparti, infatti, il contratto di apprendistato rappresenta tradizionalmente lo strumento privilegiato per la trasmissione delle competenze e per garantire una buona e stabile occupazione;
- per quanto riguarda la Provincia di Varese, nel 2014 si sono registrati 1808 avviamenti con contratti di apprendistato per giovani tra i 15 e i 24 anni. In totale, poi, in provincia di Varese, sempre nel 2014, sono stati avviati 2519 apprendistati;
- le Parti riconoscono l'importanza del "**sistema duale**", cioè della integrazione tra scuola e lavoro perché istituti scolastici e di istruzione e formazione collaborino con i datori di lavoro per la formazione dei giovani. La metodologia didattica dell'alternanza formativa, allo stato attuale poco sviluppata, può costituire un fattore propulsivo per il contrasto della disoccupazione;
- in particolare, le parti credono che **l'apprendistato di cui all'art. 43 del d.lgs. 81/2015** possa essere per i giovani una valida opportunità per raggiungere una qualifica o un diploma professionale, nonché un canale privilegiato per un loro ingresso qualificato e qualificante nel mercato del lavoro;
- le parti riconoscono altresì l'importanza di altri strumenti di avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro, quali i **tirocini curriculari ed extracurriculari**, dei quali intendono farsi promotori. I tirocini possono rivelarsi utili all'orientamento professionale ed essere anche una buona occasione per accedere al mondo del lavoro;
- le parti intendono valorizzare anche **l'alternanza scuola – lavoro**, modello didattico che si è sempre più radicato negli anni anche in Italia e prevista specificamente dalla nuova riforma sulla scuola. L'alternanza scuola-lavoro intende fornire ai giovani, oltre alle conoscenze di base, quelle competenze necessarie a inserirsi nel mercato del lavoro, alternando le ore di studio a ore di formazione in aula e ore trascorse all'interno delle aziende, per garantire loro esperienza "sul campo" e superare il gap "formativo" tra scuola e mondo del lavoro in termini di competenze e preparazione.

Considerato che

- le parti riconoscono che la situazione di forte criticità occupazionale dei giovani richiede un impegno congiunto per l'individuazione di progetti e soluzioni, connotati da un elevato livello



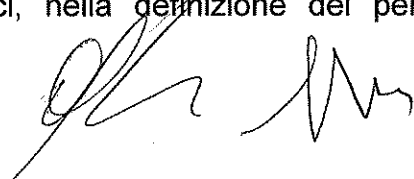
di innovazione culturale e normativo, che diano risposte concrete alle reali necessità del mondo del lavoro;

- con il presente accordo, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi normativi ritenuti essenziali per consentire una fase di prima applicazione dei contratti di apprendistato di primo livello previsti all'art. 43 del d.lgs. 81/2015 e dell'alternanza scuola lavoro, in attesa della relativa regolamentazione della contrattazione collettiva di categoria nonché della pubblicazione di norme e regolamenti nazionali e regionali.

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

ALTERNANZA SCUOLA - LAVORO E TIROCINI

- La legge 107/2015, c.d. buona scuola, al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, ha previsto che i **percorsi di alternanza scuola-lavoro** di cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77 siano attuati negli istituti tecnici e professionali per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio.
- Il nostro ordinamento prevede anche la possibilità di svolgere tirocini. I **tirocini curricolari** sono indirizzati a studenti e fanno parte di un percorso di istruzione e formazione e perseguono la finalità di arricchire e completare la formazione teorica con un'esperienza in un contesto lavorativo. I **tirocini extracurricolari** sono invece destinati a inoccupati, disoccupati e a giovani che hanno concluso il loro percorso di istruzione o formazione; la loro finalità è quella di agevolare il passaggio dalla scuola al lavoro e di favorire l'inserimento nel mercato del lavoro.
- Le parti intendono **promuovere** mediante una sensibilizzazione del mondo imprenditoriale del territorio l'**attivazione di percorsi di alternanza scuola – lavoro e di tirocinio**, quali reali strumenti di avvicinamento e di inserimento nel mondo del lavoro.
- Le parti intendono **supportare le imprese** che vogliono inserire nella realtà produttiva dei giovani attraverso l'alternanza scuola – lavoro o attraverso i tirocini, mediante consulenze mirate e un attento tutoraggio e accompagnamento al lavoro. Ciò significa anche fornire, in collaborazione con gli Enti Scolastici e Accreditati, consulenza ad aziende e lavoratori negli adempimenti burocratici, nella definizione dei percorsi formativi personalizzati, nella



attestazione/ certificazione delle competenze conseguite, nonché nella individuazione e richiesta degli "incentivi" disponibili in caso di assunzione dei giovani.

- Le parti si offrono come **intermediari tra le istituzioni formative e scolastiche e le aziende** del territorio. Le parti condividono l'obiettivo di collaborare con le istituzioni preposte per favorire un rinnovato scambio di esperienze e culture tra il mondo del lavoro e le istituzioni formative in una logica fattiva e strutturata, finalizzata ad integrare la formazione dei giovani.

APPRENDISTATO EX ART. 43 D. LGS. 81/2015

Art. 1 - Ambito di applicazione

Le Parti convengono che la disciplina del presente accordo abbia efficacia per le assunzioni con apprendistato di primo livello nelle imprese e nelle PMI che applicano i Contratti Collettivi Artigiani Confartigianato o del Commercio e Turismo Confcommercio sottoscritti dalle parti in epigrafe.

La disciplina del rapporto di lavoro di apprendistato prevista nel presente accordo è da riferire esclusivamente all'attività, ivi compresa quella formativa, svolta in Azienda. La restante parte didattico formativa si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza degli studenti.

Art. 2 Età di assunzione

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

Art. 3 Durata dell'apprendistato di primo livello

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire. La durata massima non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

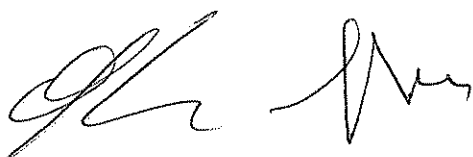
Art. 4 Forma e contenuto del contratto

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Art. 5 Periodo di prova

Il periodo di prova è pari a tre mesi.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta il recesso, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.



Art. 6 Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato stipulati nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, superiore a 30 giorni, la durata del rapporto di apprendistato può essere prorogata oltre la scadenza iniziale, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

Art. 7 Retribuzione

- Per le ore di formazione svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa (c.d. formazione esterna): il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo così come previsto dall'art. 43, comma 7, Legge 81/2015
- Per le ore di formazione svolte dall'apprendista a carico del datore (c.d. formazione interna): è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta così come previsto dall'art. 43, comma 7, Legge 81/2015;
- Per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il cd. "orario ordinamentale" il trattamento economico è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello che verrà raggiunta al termine dell'apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nella categoria di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

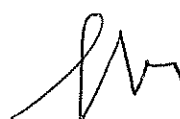
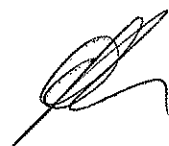
Per i contratti di apprendistato della durata di tre anni:

Primo anno	Secondo anno	Terzo anno
55%	65%	75%

Per i contratti di apprendistato della durata di quattro anni:

Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Quarto anno
50%	60%	70%	80%

Al fine di un corretto calcolo della retribuzione dell'apprendista il piano formativo individuale deve prevedere ed evidenziare la suddivisione delle ore, preferibilmente per gruppi, in ore di formazione svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa (c.d. formazione esterna), ore di formazione svolte dall'apprendista a carico del datore (c.d. formazione interna) e ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il cd. "orario



ordinamentale". Qualora dovessero intervenire modifiche al piano formativo individuale, le stesse dovranno essere comunicate entro 5 giorni.

Gli istituti contrattuali, per quanto di competenza del datore di lavoro, la cui maturazione e importo sono calcolati in base alla retribuzione (quali, a titolo di esempio, malattia ed infortuni), vanno riproporzionati alle percentuali retributive e prendendo a riferimento il piano formativo di cui ai commi precedenti.

Art. 8 Piano formativo individuale (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da raggiungere e con le competenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

L'art. 42 c. 1 del d.lgs. 81/2015 prevede che nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore il piano formativo individuale venga predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Art. 9 Requisiti del datore di lavoro

Ai fini della stipula dei contratti di apprendistato di primo livello, il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:

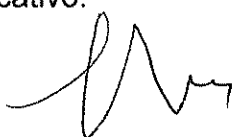
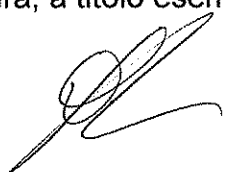
- a) Capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- b) Capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- c) Capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali.

Art. 10 Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor formativo e di un tutor aziendale, che devono essere individuati nel piano formativo.

Per ogni apprendista l'istituzione formativa individua un tutor formativo e l'azienda individua un tutor aziendale che durante l'intera durata del periodo di apprendistato presiedono all'integrazione della formazione e dell'attività didattica con l'attività lavorativa.

In particolare, al tutor aziendale, in possesso di coerente e adeguata professionalità, è affidato il coordinamento delle diversità previste dal percorso formativo. Il tutor aziendale cura, a titolo esemplificativo:



- L'accoglienza e l'accompagnamento all'inserimento formativo nei processi di lavoro;
- La facilitazione e il sostegno all'apprendimento tramite i momenti dell'alternanza formativa tra teoria e pratica;
- Il monitoraggio dell'attività formativa.

Art. 11 Profili formativi dell'apprendistato

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo previsto all'art. 43 c.6 del d.lgs. 81/2015, nonché di quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro e della Politiche sociali del 12 ottobre 2015 e dalla D.G.R. 23 dicembre 2015, n. X/4676 Regione Lombardia.

Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Per quanto riguarda gli standard formativi si rinvia a quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro e della Politiche sociali del 12 ottobre 2015, nonché dalla D.G.R. 23 dicembre 2015, n. X/4676 Regione Lombardia.

Art. 12 Ferie

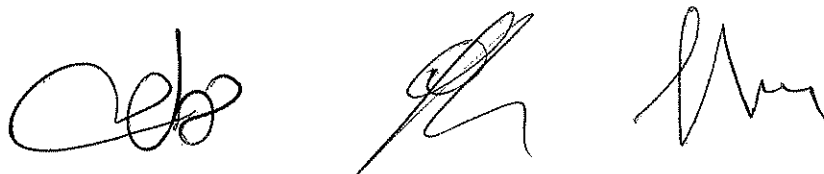
Le ferie e i permessi festività soppresse – per i quali si applicano le relative disposizioni del CCNL – sono fruiti collettivamente dagli apprendisti durante l'anno scolastico in piena coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività didattica secondo il calendario dell'istituto e, al termine delle lezioni, per la parte residua, nel periodo indicato dall'azienda al fine di favorire la proficua pianificazione e l'efficacia del piano formativo aziendale.

Art. 13 Monitoraggio e Osservatorio

Le parti firmatarie del presente accordo si impegnano a costituire un Gruppo di Coordinamento finalizzato a monitorare, anche in collaborazione con gli istituti scolastici e di formazione, l'utilizzo dei contratti di apprendistato e la stipula di convenzioni per la realizzazione di stage e tirocini. Il Gruppo, monitora, altresì, l'avanzamento delle iniziative e delle attività previste dall'accordo, coordina le iniziative di comunicazione riferite all'accordo stesso, individua e promuove le "buone prassi" sperimentate ed identificate in collaborazione con i diversi attori del territorio necessariamente coinvolti nelle attività.

Art. 14 Decorrenza

La presente disciplina decorre dalla data di sottoscrizione del presente accordo e si applica ai rapporti di lavoro instaurati successivamente a tale data.



Art. 15 Cedevolezza Accordo

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si rinvia alle vigenti norme di legge e regolamenti, nonché a quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante dai CCNL di lavoro di riferimento.

La disciplina del presente accordo ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alla eventuale successiva contrattazione nazionale e regionale sullo stesso tema nonché rispetto a norme e regolamenti di emanazione nazionale e regionale.

Art. 16 Assistenza Tecnica

La stesura del presente accordo e la sua implementazione avviene con la collaborazione tecnica e scientifica di ADAPT, Associazione per gli studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali.

Varese, 2 febbraio 2016

Confartigianato Imprese Varese

Mauro Colombo



Uniascom Confcommercio

Sergio Bellani



CISL Varese Lagni

Gerardo Lagni

