

Accordo

per la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca per il Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche (art.45), Capo V del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Tra

La Regione Siciliana

(Assessorato dell'Istruzione e della Formazione Professionale)

E

L'Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia

E

L'associazione sindacale dei datori di lavoro Confprofessioni Sicilia, in rappresentanza delle professioni dei Dottori commercialisti ed Esperti contabili, Consulenti del lavoro, Revisori contabili, Avvocati, Notai, Ingegneri, Architetti, Dottori Agronomi, Geologi, Tecnici, Medici di medicina generale, Dentisti, Veterinari, Psicologi, Pediatri, Professionisti e Artisti e ~~Confcommercio Sicilia~~ e le associazioni sindacali dei lavoratori CGIL Sicilia, CISL Sicilia, UIL Sicilia, UGL Sicilia

E

L'Università degli Studi di Palermo, l'Università degli Studi di Catania, l'Università degli Studi di Messina, l'Università Kore di Enna

Di seguito denominate "Parti"

VISTI

- La Direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, (relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali) "Le professioni liberali sono quelle praticate sulla base di pertinenti qualifiche professionali in modo personale, responsabile e professionalmente indipendente da parte di coloro che forniscono servizi intellettuali e di concetto nell'interesse dei clienti e del pubblico".

- La Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - I servizi professionali – Proseguire la riforma – Seguito alla relazione sulla concorrenza nei servizi professionali, COM(2004)83 del 9 febbraio 2004 (SEC(2005) 1064).

- La Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Piano d'azione imprenditorialità 2020 – Riaccendere lo spirito imprenditoriale in Europa.

- La Direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 novembre 2013, recante modifica della direttiva 2005/36/CE, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e del regolamento (UE) n. 1024/2012, relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno (Regolamento IMI);

- Il Regolamento (UE) n. 1024/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno e che abroga la decisione 2008/49/CE della Commissione («regolamento IMI»);

- La Direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2007, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali;

- Il Regolamento di Esecuzione UE 2015/983 sulla procedura di rilascio della tessera professionale europea

- Il Decreto legislativo 9 novembre 2007, n. 206, recante attuazione della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, nonché della direttiva 2006/100/CE che adegua determinate direttive sulla libera circolazione delle persone a seguito dell'adesione di Bulgaria e Romania;

- Il Decreto legislativo 28 gennaio 2016, n. 15 Attuazione della direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, recante modifica della direttiva 2005/36/CE, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e del regolamento (UE) n. 1024/2012, relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno.

- La Raccomandazione UE 2013/c 120/01 sull'istituzione di una "Youth Guarantee" con l'obiettivo di garantire ai giovani di età inferiore ai 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 del 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'apprendimento basato sul lavoro.

- Il Decreto Legge 24 gennaio 2012 n.1 “Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività” all’art.9 “Disposizioni sulle professioni regolamentate” comma 5, stabilisce che il tirocinio professionale ha durata massima di 18 mesi;
- Il D.P.R. n.137 del 7 agosto 2012 “Regolamento recante la riforma degli ordinamenti professionali”;
- La Legge 14 settembre 2011 n.148 e il successivo DPR 7 agosto 2012 n.137 prevede la possibilità, previ accordi tra Università e Ordini territoriali, agli studenti iscritti a determinati corsi di laurea magistrale di svolgere parte del tirocinio (6 mesi) nel corso del biennio e parte (12 mesi) dopo il conseguimento del titolo;
- La Legge 183/2014 “Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”;
- Il Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 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” che ha riorganizzato la disciplina del contratto di apprendistato e, all’art. 46, comma 1, ha demandato ad un decreto interministeriale la definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato per l’alta formazione e ricerca;
- Il Capo V del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 inerente la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, che all’articolo 42 comma 5 rimette la disciplina del contratto di apprendistato ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- Il D.I. del 12 ottobre 2015 pubblicato in GU n. 296 del 21/12/2015 “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 Deliberazione della Giunta Regionale di Governo N° 213 del 17 Giugno 2016 e l’Allegato <<A>> sub 1 <<Disciplina dei profili formativi dei contratti di apprendistato>> della stessa;
- Il Decreto Interassessoriale N.°3082 del 20 Giugno 2016 dell’Assessorato Regionale dell’Istruzione e della Formazione Professionale e dell’Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro, che recepisce il D.I. del 12 ottobre 2015 pubblicato in GU n. 296 del 21/12/2015 e i relativi allegati;
- Il Protocollo per la disciplina dei profili formativi dell’apprendistato di alta formazione e di ricerca ai sensi dell’art. 45 del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, come modificato dal Decreto

Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (GU n.235 del 7-10-2016) <<ALLEGATO A Sub 2>> alla Deliberazione della Giunta Regionale di Governo N° 213 del 17 Giugno 2016;

PREMESSO CHE

- Le parti definiscono il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.
- Il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale.

CONSIDERATO CHE

- Le Parti si danno reciprocamente atto che hanno da sempre considerato l'apprendistato una formula contrattuale di particolare interesse, poiché in grado di agevolare realmente la transizione istruzione-formazione-lavoro dei giovani sul modello delle più virtuose esperienze europee. Il tema è di grande rilevanza, specie se si considera che la possibilità di alternare momenti di formazione con l'attività lavorativa può contribuire a ridurre il disallineamento tra i profili in uscita dal sistema educativo e le professionalità richieste dalle imprese, vero vulnus esistente nel mercato del lavoro italiano. D'altra parte, il settore degli studi professionali, anche in ragione di una normativa contrattuale che valorizza e facilita l'accesso all'istituto, vanta un numero percentuale di apprendisti superiore agli altri comparti. La regolamentazione e l'attivazione dell'apprendistato per il praticantato rappresenta un valido strumento per preparare i giovani alla futura attività professionale, garantendo allo stesso tempo adeguate tutele normative ed economiche.
- Che, proprio per la rilevanza e l'importanza descritte, pur non essendo più necessario, secondo la modifica apportata al comma 4 dell'art. 45 del D.lgs. n.81/2015 dall'art.1 lettera a) n.1 del decreto legislativo 24.9.2016 n.185, un accordo per regolamentare i profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, le parti hanno inteso formalizzare il protocollo di intesa di cui in premessa, anche in considerazione del carattere sperimentale dell'apprendistato per il praticantato professionale, e della valenza promozionale della iniziativa.
- Le parti convengono, in considerazione del carattere innovativo di questa tipologia di apprendistato, di procedere ad una fase di prima applicazione, anche sperimentale nel territorio della Regione Siciliana, in attesa della relativa regolamentazione della contrattazione collettiva nazionale di riferimento nei confronti della quale il presente accordo ha carattere sussidiario e cedevole.

- L'obiettivo del presente accordo è avviare e sostenere la realizzazione di una o più sperimentazioni di percorsi in apprendistato ai sensi del comma 1, art. 45 del D.Lgs 81/2015, per lo svolgimento del praticantato obbligatorio per l'accesso alle professioni ordinistiche da parte dei giovani che stipuleranno contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca con datori di lavoro la cui sede operativa sia ubicata nel territorio regionale

Tutto quanto sopra visto, premesso e considerato,

e fermo restando quanto disposto dai commi da 1 a 4 dell'articolo 42 decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, che al successivo comma 5 del medesimo articolo 42 rimette la disciplina del contratto di apprendistato ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei principi: a), b), c), d), e), f), g), h), del comma 5 dello stesso articolo 42, le Parti concordano quanto segue:

Art. 1

Finalità del contratto

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è finalizzato all'assolvimento del periodo di praticantato previsto dalla legge per l'accesso alle professioni ordinistiche ai sensi del comma 1, art. 45 del D.Lgs. 81/15.

Art.2

Requisiti dei destinatari

Possono essere assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca di cui al comma 1 dell'art. 45 del D.Lgs. 81/15 giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, in possesso del titolo di studio previsto dai regolamenti dei singoli ordini professionali.

Art.3

Durata e aspetti contrattuali

La durata del contratto di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, che è disciplinato tra le parti firmatarie del CCNL Studi Professionali, in via sperimentale ed in sede di prima applicazione, non può essere inferiore a 6 mesi. La durata massima è determinata in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato (18 mesi).

Il contratto non può essere sospeso o interrotto senza il consenso scritto del centro professionale

Art.4

Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

[Handwritten signatures and initials]

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 dal contratto collettivo e dalla normativa vigente in materia relativamente ai singoli ordini professionali.

Art. 5

Formazione

La formazione prevista per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, gli standard formativi, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel P.F.I., a cura del datore di lavoro, in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale.

La formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte ore annuale contrattualmente previsto. La formazione esterna non è obbligatoria.

Art.6

Offerta formativa

L'offerta formativa esterna, ove prevista nel P.F.I., è realizzata dalle istituzioni formative in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro e delle professioni.

Art. 7

Diritti e doveri

Il datore di lavoro d'intesa con l'istituzione formativa, ove prevista, deve assicurare all'apprendista la conoscenza degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato; dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale; delle regole comportamentali afferenti al doppio "status" lavoratore / praticante per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Art. 8

Piano formativo individuale (P.F.I.)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo all'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché la possibilità di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione. Ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma per garantire la piena e corretta preparazione all'esercizio futuro in maniera professionale e deontologica. Esso, inoltre, indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato. A norma e per gli effetti dell'art. 42 c. 1 del d.lgs. 81/2015 il piano



formativo individuale viene predisposto dal datore di lavoro con l'eventuale supporto proattivo dell'istituzione formativa, qualora prevista.

Art. 9

Requisiti del datore di lavoro

Ai fini della stipula dei contratti di apprendistato, il datore di lavoro deve coincidere con il professionista affidatario del praticante e deve possedere i seguenti requisiti:

- a) Capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di praticanti 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 un tutor all'interno dello studio professionale.

Art. 10

Tutor

Il datore di lavoro deve nominare un tutor che svolga la funzione di raccordo didattico e organizzativo, affiancando l'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo concreto svolgimento.

In ogni caso, il tutor, che può essere anche il datore di lavoro, oppure altro professionista, operante nel medesimo studio professionale, in possesso dei requisiti per essere affidatario di praticanti secondo i singoli ordinamenti professionali e le norme di cui al D. lgs.137 del 2012, ha il compito di:

- favorire l'inserimento dell'apprendista nello studio professionale;
- assistere l'apprendista nel percorso di formazione interna;
- trasmettere le competenze necessarie allo svolgimento delle attività professionali;
- fornire all'istituzione formativa, qualora prevista, in collaborazione con il tutor, ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi;
- compilare il dossier individuale dell'apprendista (allegato al decreto del 12 ottobre 2015 pubblicato in GU n. 296 del 21/12/2015), che garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista.

Art. 11

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 dal comma 3, dell' art. 45 del D.Lgs 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 dal comma 3, dell' art. 45 del D.Lgs 81/2015.

Per quanto riguarda la retribuzione dell'apprendista e l'inquadramento contrattuale si applicheranno le disposizioni del CCNL degli Studi Professionali vigente al momento dell'assunzione.

Art.12

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 ordini professionali, l'utilizzo dei contratti di apprendistato. 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. 13

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. 14

Cedevolezza dell'Accordo

Per tutti i profili diversi da quelli che attengono alla formazione e per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si rinvia alle vigenti norme di legge e regolamenti, nonché a quanto previsto per l'apprendistato dal CCNL degli Studi Professionali vigente.

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

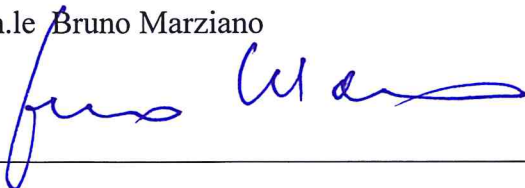
Letto, confermato e sottoscritto

Palermo 07 Dicembre 2016

Regione Siciliana

Assessorato dell'Istruzione e della Formazione Professionale

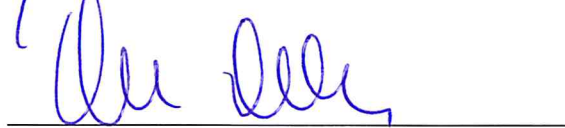
On.le Bruno Marziano



MIUR – USR per la Sicilia

Il Direttore Generale

Maria-Luisa Altomonte

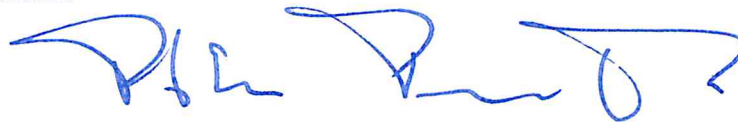


Università degli Studi di Palermo



Università degli Studi di Catania

Università degli Studi di Messina



Università Kore di Enna

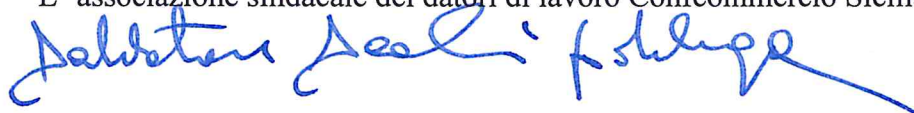
per ottenere 

L' associazione sindacale dei datori di lavoro Confprofessioni Sicilia



per ottenere

L' associazione sindacale dei datori di lavoro Confcommercio Sicilia

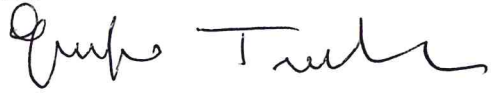


Le associazioni sindacali dei lavoratori

CGIL Sicilia



CISL Sicilia



UIL Sicilia



UGL Sicilia

