

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**  
**Legge Regionale n. 20/2005 – Art. 49 D.lgs. n. 276/2003**

**1. Premessa**

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un determinato tirocinio. La Regione Sardegna, individua con il presente, gli indirizzi che disciplinano l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante e i contenuti dei profili formativi da espletarsi nel corso del contratto di apprendistato professionalizzante e disciplina le procedure per l'approvazione dei profili formativi del medesimo.

**2. Contratto di apprendistato professionalizzante**

**2.1. Il progetto formativo**

Il progetto formativo dovrà:

- a. essere coerente al profilo formativo di riferimento;
- b. delineare il percorso formativo formale e non formale dell'apprendista;
- c. indicare l'articolazione della formazione formale, in relazione alla previsione della contrattazione collettiva di riferimento e prevedere, nei casi di formazione interna, anche le modalità di erogazione della stessa.

**2.2. Il piano formativo individuale (PFI)**

Descrive il percorso formativo che compirà l'apprendista per tutta la durata del contratto, è sottoscritto dal datore di lavoro e fa parte del contratto di apprendistato.

Il Piano o Progetto, fa parte del contratto di apprendistato, è sottoscritto dal datore di lavoro, e deve definire:

- a) le attività di affiancamento nella formazione non formale dell'apprendista, per tutta la durata del contratto, in coerenza con le competenze possedute dallo stesso e il complessivo percorso formativo dell'apprendista;
- b) gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste, anche in relazione a quanto previsto dall'offerta formativa proveniente dalle amministrazioni provinciali.

**2.3 Limiti di età**

In applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53.

L'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

**2.4 Assunzione**

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato con accluso piano formativo individuale.

**2.5 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno, ovvero di diverso termine previsto da contratti ed accordi collettivi stipulati in materia di apprendistato. Sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

### **2.6 Durata dell'apprendistato**

Il rapporto di apprendistato avrà la durata minima di 2 anni e massima di 6 anni e si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze indicate nelle corrispondenti discipline dei CCNL nazionali e interconfederali. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, entro la scadenza stabilita dalle norme vigenti in materia, al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro.

### **2.7 Trattamento economico**

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno quelli previsti nel CCNL applicato.

## **3. Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante**

### **3.1 Formazione formale**

La formazione formale dovrà essere:

- Svolta in ambienti organizzati e strutturali (agenzia formative accreditate, luoghi di lavoro solo quando esplicitamente previsto dai Contratti collettivi nazionali di lavoro);
- Assistita da competenti figure professionali;
- Progettata esplicitamente per l'apprendimento in termini di obiettivi, tempi e risorse;
- Intenzionale dal punto di vista del soggetto che apprende;
- Con esiti verificabili e certificabili.

### **3.2 Durata**

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione formale, di almeno 120 ore per anno.

Le ore di attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle eventualmente svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Resta precisato che le 120 ore di formazione formale per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato sono da determinarsi come media, con un minimo inderogabile da realizzare per ciascun anno di almeno n. 80 ore e dovranno avvenire in sedi esterne alle imprese interessate.

Inoltre trovano applicazione le direttive contenute nella circolare ministeriale n. 78/2000 del 9/11/2000 ( G.U n. 260 del 17/11/00 ) circa l'obbligo degli apprendisti assenti dalle attività formative a partecipare alle iniziative di recupero e comunque a realizzare almeno l'80% delle ore formative annuali previste in media per usufruire delle agevolazioni contributive.

### **3.3 Contenuti**

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative a carattere trasversale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto, ossia non oltre il primo 25% della durata del contratto e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

-a) competenze relazionali, b) organizzazione ed economia, c) disciplina del rapporto di lavoro, d) sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali, da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Per l'ulteriore definizione degli obiettivi e dei profili formativi si fa riferimento all'elaborato della Commissione istituita presso l'ISFOL in base all'art. 4 del Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 179 del 20 maggio 1999 e all'Accordo della Conferenza Unificata del 28/10/04.

### **3.4 Realizzazione della formazione formale**

In riferimento alle caratteristiche dell'utenza interessata e degli argomenti trattati, la formazione formale deve essere riconducibile anche all'utilizzazione di metodi e tecniche alternative alla cosiddetta "didattica frontale d'aula".

### **3.5 Soggetti abilitati a erogare la formazione formale**

La formazione formale può essere erogata dalle strutture seguenti:

- a. Agenzie formative accreditate;
- b. Aziende ed enti bilaterali con "capacità formativa formale interna".
- c. Aziende con capacità "formative interne", qualora previsto esplicitamente dai relativi CCNL.

### **3.6 Capacità formativa interna**

I datori di lavoro interessati al riconoscimento della propria capacità formativa interna dovranno dimostrare il possesso della capacità formativa formale dell'azienda dimostrata dalla presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, compresi i tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate e locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione.

## **4. Profili formativi**

### **4.1 Definizione**

Per "profilo formativo" si intende l'insieme delle conoscenze e delle competenze necessarie per ciascuna figura professionale o per gruppi di figure professionali affini.

La Giunta regionale, tenuto conto di quanto definito in ordine ai profili formativi nell'ambito dei CCNL e dall'ISFOL, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro dei singoli comparti comparativamente

più rappresentative dei rispettivi comparti, approva i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante e le modalità di riconoscimento e certificazione delle competenze.

Nei settori per i quali la contrattazione collettiva non ha ancora disciplinato l'apprendistato professionalizzante, gli effetti dell'approvazione dei profili formativi restano sospesi sino al momento dell'approvazione della disciplina collettiva.

**In attesa che la Regione approvi i profili professionali di cui al presente articolo, sono ritenuti provvisoriamente adottati i percorsi formativi definiti nell'ambito dei CCNL, dall'Isfol e dagli enti bilaterali.**

#### **4.2 Criteri**

I profili formativi sono approvati dalla Giunta regionale, previa verifica della loro rispondenza alle esigenze del mercato del lavoro, e della coerenza con i seguenti requisiti:

- a) articolazione in gruppi omogenei di figure professionali e per competenze tecniche, di base e trasversali;
- b) coerenza con l'istituendo Repertorio delle Professioni di cui all'art. 52 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
- c) definizione degli obiettivi professionalizzanti che devono essere conseguiti al termine del contratto di apprendistato sia attraverso la formazione formale sia attraverso quella erogata sul luogo di lavoro.

### **5. Parere di conformità**

#### **5.1 Rilascio**

Il datore di lavoro è obbligato, con contratto di apprendistato professionalizzante, a richiedere il parere di conformità del piano formativo individuale con le linee guida ed i profili formativi individuati.

Il parere di conformità si intende rilasciato in caso di mancata risposta entro i 15 giorni successivi al ricevimento della richiesta. Qualora, prima del decorso tale termine, il soggetto tenuto al rilascio del parere di conformità comunichi al datore di lavoro la necessità di integrare il piano formativo individuale, il termine di 15 giorni decorre dal ricevimento, da parte del soggetto tenuto al rilascio del parere di conformità, della successiva comunicazione di integrazione inviata dal datore di lavoro.

Il parere di conformità può essere richiesto ai seguenti soggetti:

- a) agli organismi bilaterali costituiti su iniziativa delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, ove tale compito sia previsto dalla contrattazione collettiva, o da accordi nazionali o regionali sottoscritti dalle stesse organizzazioni;
- b) in mancanza degli organismi di cui sopra, nelle more del trasferimento delle competenze e risorse alle Province entro il cui territorio è ubicata l'unità produttiva, provvederà l'amministrazione regionale.

I soggetti di cui ai punti a) e b) comunicano al competente Centro per l'impiego gli estremi dei piani formativi individuali che non vengono ritenuti conformi alla disciplina regionale, e comunque trasmettono all'Ufficio regionale competente i piani formativi che, pur coerenti con i profili formativi regionali, presentano integrazioni valutabili ai fini del periodico aggiornamento degli stessi profili.

Al fine di consentire un efficiente coordinamento tra i soggetti abilitati all'esercizio della funzione di rilascio del parere di conformità, gli organismi bilaterali di cui al punto 5.1 lettera a) inviano formale comunicazione al soggetto abilitato di cui al punto 5.1 lettera b).

#### **5.2 Comunicazioni aziendali**

Alla comunicazione di assunzione dell'apprendista professionalizzante, da trasmettere obbligatoriamente entro le scadenze stabilite, ai Centri per l'Impiego competenti, deve essere allegata copia del piano formativo individuale, l'autocertificazione relativa alla capacità formativa dell'azienda ovvero la convenzione per la formazione formale esterna, nonché precisati gli estremi relativi al parere di conformità dei progetti formativi da parte dei soggetti di cui al punto 5.1 a) e b).

#### **6. Disposizioni finanziarie**

La copertura finanziaria per le attività di formazione esterna è realizzato mediante finanziamento pubblico e privato.

Le risorse finanziarie pubbliche saranno ripartite annualmente dalla Regione, sulla base delle risorse disponibili e delle priorità identificate, sentite le Province e le organizzazioni sindacali e datoriali.

L'applicazione degli sgravi contributivi connessi all'utilizzo del contratto di apprendistato, secondo quanto previsto dalla normativa nazionale, non comporta oneri per la Regione.