

**Accordo interconfederale in materia di apprendistato  
professionalizzante  
di cui all'art. 49 comma 5 ter del d.lgs. 276/03  
per le PMI**

Roma, il 9 febbraio 2010

Tra  
**CONFAPI**  
e  
**CGIL, CISL, UIL**

**Premessa**

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 49, comma 5 *ter*, d.lgs. n. 276/2003 (comma aggiunto dall'art. 23, comma 2, d.lgs. n. 112/2008, come modificato dalla l. n. 133/2008 in sede di conversione) le Parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.

Le Parti, inoltre, individuano linee guida per la definizione, demandata ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) di categoria, della durata – intesa come durata del contratto e come monte ore annuo di formazione –, delle modalità di erogazione della formazione stessa e della capacità formativa richiesta all'azienda.

**1. Nozione di “formazione esclusivamente aziendale” e di “capacità formativa”**

Per “formazione esclusivamente aziendale” si intende quella formazione che è integralmente ed esclusivamente erogata a cura dell'azienda, all'interno e/o all'esterno della stessa ai sensi della normativa vigente ed a ciò abilitata dal CCNL di riferimento.

Detta attività formativa andrà definita nell'ambito di un piano formativo elaborato a cura dell'azienda, sulla base delle indicazioni contenute nel CCNL di riferimento e da depositare presso l'ente bilaterale, entro il termine previsto per la comunicazione dell'assunzione dell'apprendista al Centro per l'Impiego competente, ai fini dell'espressione del parere di conformità.

1

Tale parere dovrà essere espresso entro 20 giorni dal deposito, trascorsi i quali, i soli piani formativi relativi a qualificazioni professionali contemplate nei rispettivi CCNL di categoria saranno considerati comunque conformi mentre per le sole qualificazioni professionali non contemplate nei rispettivi CCNL si renderà necessaria una previa intesa esplicita delle Parti contrattuali di riferimento.

Annualmente l'impresa relazionerà l'ente bilaterale sull'attività formativa svolta.

Per "capacità formativa" dell'azienda si intende la capacità dell'azienda di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta fondamentale la presenza di un tutor con formazione, esperienze e conoscenze adeguate che sia di costante riferimento per l'apprendista.

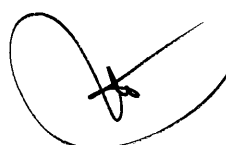
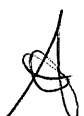
## 2. Nozione di "formazione interna e/o esterna"

In relazione alla comprovata capacità formativa dell'azienda e per meglio favorire la crescita professionale dei lavoratori e la valorizzazione della risorsa umana aziendale, le Parti concordano sull'opportunità di favorire modalità di formazione interne all'azienda, qualificate e adeguate alle reali esigenze produttive.

In riferimento alla prima annualità di contratto di apprendistato, le Parti stabiliscono che almeno il 30% del monte ore annuo complessivo di formazione previsto dai CCNL per ogni profilo formativo sia dedicato alla formazione trasversale e di base. In particolare le Parti demandano al suddetto ente bilaterale l'erogazione di formazione relativa alla conoscenza delle normative che regolano il rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la sicurezza e che, sempre in riferimento alla prima annualità, almeno i 2/3 del suddetto monte ore di formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'ente bilaterale preposto, che potrà anche avvalersi delle strutture formative espressione delle Parti costituenti o da esse indicate, e con la modalità di formazione esterna contrattualmente definita.

Le Parti concordano che per le annualità successive alla prima il CCNL di riferimento definirà sia la percentuale del monte ore annuo da dedicare alla formazione trasversale e di base, sia la percentuale di detto monte ore da somministrarsi a cura dell'ente bilaterale, al fine di verificare le competenze acquisite e valorizzarle.

L'azienda che pratica "formazione interna" deve dichiarare nel piano formativo di essere in possesso di competenze in grado di erogare un'adeguata formazione, sia trasversale e di



base che professionalizzante, tramite risorse umane idonee a trasferire tutte le competenze e conoscenze previste dal piano formativo stesso.

A tal fine si prevede la presenza di un tutor per l'apprendistato, interno od esterno, purché dotato di idonee competenze acquisite anche nell'ambito di un percorso formativo di 16 ore promosso dall'ente bilaterale direttamente o tramite gli Enti di formazione accreditati presso la Regione e convenzionati con l'ente bilaterale stesso.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti il datore di lavoro può svolgere direttamente, fin dall'avvio della attività formativa, la funzione di tutor per l'apprendistato, con il compito di seguire l'attuazione dell'intero programma formativo.

Nelle imprese con più di 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale almeno pari o preferibilmente superiore a quella che l'apprendista dovrà raggiungere al termine del periodo di apprendistato, o, alternativamente, ad un soggetto esterno all'azienda, individuato nell'ambito della bilateralità espressione delle Parti firmatarie e, comunque, localmente accreditato alla formazione ai sensi della normativa regionale vigente.

### 3. Modalità di erogazione della formazione

La formazione, interna e/o esterna, a carattere trasversale e di base può essere erogata utilizzando, a titolo esemplificativo e non esaustivo, modalità quali: lezioni in aula, seminari, esercitazioni singole o di gruppo, testimonianze, visite aziendali, distribuzione di dispense, proiezione di filmati audio/video, formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning, nonché ogni altro strumento idoneo a raggiungere il fine. Nelle ipotesi di formazione a distanza e di strumenti e-learning l'attività di accompagnamento potrà essere svolta anche in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

La formazione, interna e/o esterna, a carattere professionalizzante che avviene in ambito lavorativo riconosce il valore formativo dell'attività lavorativa svolta con l'apporto del tutor aziendale.

In tutti i casi la formazione, sia trasversale e di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle specifiche finalità formative e tali da realizzare in modo efficace lo scopo dell'intervento formativo medesimo.



#### 4. Durata e contenuti della formazione

Le Parti affidano all'ente bilaterale preposto il compito di verificare la conformità al CCNL del contratto di apprendistato con annesso percorso formativo.

La durata, i contenuti del percorso formativo e le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze, sia di base che tecnico-professionali, per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie presenti nei CCNL.

I CCNL, nel recepire il presente accordo, definiranno la suddivisione tra formazione trasversale e di base e formazione professionalizzante. Potranno inoltre individuare qualificazioni professionali non contemplate negli attuali CCNL.

#### 5. Modalità di riconoscimento della qualifica professionale

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante il datore di lavoro attesta l'avvenuta formazione e comunica all'interessato e all'ente bilaterale l'acquisizione della qualifica professionale ai fini contrattuali secondo la normativa vigente.

#### 6. Libretto formativo

La formazione erogata viene registrata sul "libretto formativo del cittadino" in base a quanto previsto dai CCNL di categoria e dalla legge.

In mancanza di tale libretto la formazione può essere registrata su appositi supporti informatici e/o su fogli firma.

In assenza del libretto formativo del cittadino, l'attestazione di avvenuta formazione operata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo che precede ha valore anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Per la sperimentazione del libretto formativo in formato elettronico le Parti si impegnano ad elaborare un programma sperimentale in aree o ambiti da definirsi entro il 30 giugno 2010.

#### 7. Disposizioni transitorie e finali

Le aziende che applicano i CCNL sottoscritti dalle rispettive organizzazioni di categoria aderenti alle confederazioni firmatarie della presente intesa e che hanno già in essere contratti di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49, commi 5 e 5 bis, d.lgs. n.



4



276/2003, in accordo con l'apprendista e con l'assistenza delle organizzazioni territoriali datoriali e sindacali di riferimento nell'ambito di una intesa sottoscritta dalle Parti sociali firmatarie del CCNL, potranno modificare il piano formativo individuale adeguandolo alle disposizioni previste dal presente Accordo.

In attesa del recepimento nei CCNL Il presente Accordo è applicato per i nuovi contratti a condizione che il piano formativo individuale non sia in contrasto con i contenuti e con le declaratorie e le mansioni previste dai singoli CCNL.

Le Parti individuano nell'ENFEA l'ente bilaterale deputato allo svolgimento dei compiti previsti per la bilateralità dal presente Accordo e si impegnano, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, ad individuarne le procedure esecutive e di funzionamento.

Le Parti si impegnano a sostenere il coinvolgimento del FAPI per la promozione di azioni di sistema utili a sviluppare la integrazione degli interventi formativi per l'apprendistato.

A tal proposito le Parti, condividendo l'opportunità di un intervento legislativo finalizzato alla estensione all'apprendista delle opportunità offerte dal sistema formativo continuo dei fondi interprofessionali e in particolare del FAPI, si attiveranno sottoscrivendo un Avviso comune in materia entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo.

Le Parti firmatarie, stante la novità e la specificità di quanto concordato con la presente Intesa, si impegnano a rivedersi, terminata la fase di sperimentazione triennale, per monitorare lo stato di attuazione dell'Accordo nei CCNL di categoria, valutando il da farsi rispetto a eventuali contraddizioni o incompatibilità ancora esistenti.

Le Parti si impegnano, altresì, ad avviare a livello territoriale ipotesi sperimentali di attivazione dell'art. 50 del d. lgs. 276/2003.

In particolare, in attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato di alta formazione ex art. 50, comma 3, d.lgs. n. 276/2003 - così come modificato dall'art. 23, comma 4, d.l. n. 112/2008, convertito in l. n. 133/2008 - le Parti sottoscrittrici del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2010 per sottoscrivere un'apposita Intesa volta a favorire nelle PMI l'applicazione e la valorizzazione di tale istituto.

Il presente Accordo andrà recepito e implementato nei singoli CCNL di categoria.

CONFAPI  
Eugenio Pirelli  
M. P. Rosso  
Antonio Orlandini

CGIL  
Vincenzo Baccetti  
Alto

CISL  
Dino Scavini  
Alessandro

UIL  
Indes Monum  
P. P.

5