

REGIONE CAMPANIA - Giunta Regionale - Seduta del 14 febbraio 2006 - Deliberazione N. 160 - Area Generale di Coordinamento N. 17 - Istruzione - Educazione - Formazione Professionale - Politica Giovanile e del Forum Regionale della Gioventù - Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro (O.R.M.E.L.) - **Apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49, D.Lgs. n° 276/2003. Indirizzi operativi per una prima sperimentazione**

- vista la legge 14 febbraio 2003, n. 30 “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro” e il decreto legislativo attuativo 10 settembre 2003, n. 276 avente ad oggetto “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro”, nel quale vengono individuate tre tipologie di apprendistato con finalità diverse:

\* contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

\* contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

\* contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

- visto in particolare l'art. 49 del predetto d.lgs. n. 276/2003 in materia di “apprendistato professionalizzante”, l'attuazione del quale è subordinata alla definizione di una regolamentazione regionale;

- vista, altresì, la legge 14 maggio 2005, n. 80, che ha introdotto il comma 5-bis all'art. 49, d.lgs. n. 276/2003, il quale dispone che, sino all'approvazione della legge regionale relativa al contratto di apprendistato da parte delle regioni, il contratto di apprendistato professionale può operare immediatamente unicamente laddove siano stati stipulati contratti collettivi nazionali di lavoro da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- vista la circolare ministeriale n. 40 del 14.10.2004, con la quale il Ministero del lavoro ha emanato alcuni chiarimenti e indicazioni operative ai fini dell'applicazione della nuova disciplina del contratto di apprendistato, precisando che la regolamentazione dei profili formativi a cura delle Regioni può essere effettuata anche in forma non legislativa;

- vista la circolare ministeriale n. 30 del 15.07.2005, con la quale il Ministero del lavoro chiarisce il rapporto tra contrattazione collettiva e regolamentazioni regionali in attesa che la cooperazione tra livello nazionale, livello regionale e parti sociali sia compiutamente attuata;

- visto il decreto del Ministero del lavoro del 28.02.2000, con il quale vengono stabiliti i requisiti minimi che devono essere posseduti dal tutor aziendale;

- vista la Delibera di Giunta Regionale n. 2194/2005, recante “Norme regionali in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro, tutela nella transizione al lavoro e riduzione della disoccupazione. Riordino degli strumenti di governo e gestione delle politiche del lavoro. Disegno di legge” ed in particolare l'art. 9 recante “Disciplina dei profili di competenza regionale del contratto di apprendistato”;

- vista la Delibera di Giunta Regionale n. 808/2004, recante “Indirizzi operativi per l'Accreditamento degli Organismi di Formazione e di Orientamento” e successive modifiche ed integrazioni;

- visto il Disciplinare di Gara POR Campania 2000-2006 Misura 3. Azione b) recante “Affidamento del servizio per la realizzazione di un programma di iniziativa regionale per la costruzione del sistema regionale delle qualifiche professionali”;

- viste le Determinazioni dell'Osservatorio sull'Apprendistato (istituito con D.D. n. 1410/2000) che, nell'ambito della programmazione 2005, ha assunto come impegno primario quello di predisporre una normativa per l'attuazione di quanto stabilito nella L. 30/2003 e nel successivo decreto attuativo 276/2003 in riferimento alle tre tipologie contrattuali;

- preso atto della regolamentazione dei profili formativi relativi all'apprendistato professionalizzante contenuta nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- preso atto dell'intesa con le parti sociali

propone e la Giunta, in conformità, a voti unanimi

## DELIBERA

Per quanto espresso in premessa, che qui si intende integralmente riportato:

\* di avviare una prima sperimentazione del contratto di apprendistato professionalizzante nei settori produttivi per i quali i contratti collettivi o gli accordi interconfederali, stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, abbiano regolamentato l'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49, d.lgs. n. 276/2003;

\* di approvare gli indirizzi operativi per una prima sperimentazione del contratto di apprendistato professionalizzante contenuti nell'Allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente Delibera;

\* di rinviare ad apposito decreto dirigenziale l'elaborazione di fac-simile riguardanti il profilo formativo, il piano formativo individuale, il piano formativo individuale di dettaglio, l'attestazione di partecipazione all'attività formativa e la certificazione delle competenze, nonché ogni altro eventuale modello;

\* di fare salva la regolamentazione dei profili formativi relativi all'apprendistato professionalizzante predisposta dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale così come previsto dalla legge n. 80/2005 richiamata in Premessa.

\* Di dare mandato ai Settori 05 - Formazione Professionale e 06 Orientamento dell'A.G.C. 17, per le rispettive competenze, di approvare il Manuale Operativo e di procedere alla definizione ed esecuzione di tutti gli atti successivamente conseguenti;

\* Di inviare il presente atto, ad avvenuta esecutività al Coordinatore dell'A.G.C. N. 17, al Settore Formazione Professionale, al Settore Istruzione, Educazione Permanente, Promozione Culturale, al Settore Politiche Giovanili e del Forum Regionale della Gioventù, al Settore Osservatorio del Mercato del Lavoro e dell'Occupazione, al Settore Orientamento Professionale, Ricerca, Consulenza e Sperimentazione nella Formazione Professionale, all'A.G.C. n° 12 -Sviluppo Attività Settore Secondario, al Settore Stampa e Documentazione per la pubblicazione integrale sul BURC e sul sito [www.regione.campania.it](http://www.regione.campania.it).

Il Segretario  
*Brancati*

Il Presidente  
*Bassolino*

**Apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49, d.lgs. n. 276/2003. Indirizzi operativi.**

1. Finalità del programma e principi generali.
2. Definizione e modalità attuative della formazione formale.
3. Disciplina della formazione formale.
  - *Soggetti.*
  - *Durata.*
  - *Articolazione.*
  - *Finanziamento.*
4. Metodologie e contenuti della formazione formale.
5. La figura del tutor.
6. Il piano formativo individuale.
7. Validazione del piano formativo individuale.
8. Profilo formativo.
9. Valutazione del piano formativo individuale e certificazione del percorso formativo.
10. Comunicazioni aziendali.

**1. Finalità del programma e principi generali.**

L'apprendistato professionalizzante costituisce il contratto di lavoro a carattere formativo destinato al conseguimento di una qualificazione attraverso un percorso formativo strutturato e certificato con le modalità ivi regolamentate.

Il presente programma realizza le finalità di cui sopra all'interno di un percorso formativo che doti l'apprendista di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali individuate in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo alle conoscenze e alle competenze dallo stesso già possedute.

I contenuti del presente atto deliberativo si applicano ai settori produttivi per i quali i contratti collettivi o gli accordi interconfederali, stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, abbiano regolamentato l'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49, d.lgs. n. 276/2003, ed in via integrativa rispetto alle normative contrattuali alle quali si rinvia con la legge n. 80/2005.

Alle parti non esplicitamente regolamentate dai contratti collettivi suddetti è fatta salva la precedente normativa in materia di apprendistato.

**2. Definizione e modalità attuative della formazione formale.**

Ai sensi della presente disciplina per formazione formale si intende l'attività formativa:

- svolta in un ambiente organizzato e strutturato (ad es. presso un organismo di formazione, istituto scolastico, nel rispetto dei requisiti in materia di accreditamento di cui alla D.G.R. n° 808/04 e successive modifiche ed integrazioni; sul luogo di lavoro in presenza di requisiti minimi coerenti con il concetto di impresa formativa da individuare in analogia della D.G.R. n° 808/2004 citata in Premessa);
- assistita da figure professionali competenti;
- esplicitamente progettata come apprendimento in termini di obiettivi, tempi e risorse;
- intenzionale dal punto di vista del soggetto che apprende;
- verificabile e certificabile con riguardo agli esiti.

Sono comunque possibili attività formative formali realizzate nei luoghi di lavoro (formazione *on the job* ed in affiancamento) finalizzate all'acquisizione delle competenze tecnico professionali, purchè questi rispondano ai predetti requisiti e la formazione venga realizzata in base al piano formativo individuale allegato al contratto di apprendistato, sotto il coordinamento del tutor aziendale.

**3. Disciplina della formazione formale.**

▪ *Soggetti.*

La formazione formale viene erogata dai seguenti soggetti:

- a) gli organismi di formazione accreditati ai sensi della D.G.R. n. 808/2004 citata in Premessa;
- b) le aziende con capacità formativa formale interna espressa da:
  - presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze;
  - tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate;
  - locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione (v. art. 2, comma 1) .

Il possesso dei predetti requisiti, che sarà verificato nelle forme e con le modalità stabilite dai competenti uffici regionali, va dichiarato dal datore di lavoro tramite autocertificazione che verrà allegata al piano formativo individuale.

Le aziende che possiedono unicamente capacità formativa interna erogano formazione soltanto nei confronti dei propri apprendisti.

Gli organismi di formazione accreditati ai sensi della lettera a) possono erogare la formazione esterna anche all'interno dell'azienda, in presenza dei requisiti richiesti dalla D.G.R. n. 808/2004 citata in Premessa.

Le imprese che siano abilitate alla formazione formale interna potranno provvedervi anche attraverso forme apposite di convenzionamento attivabili con le strutture formative accreditate di cui alla lettera a) del presente articolo.

Qualora l'impresa non esprima capacità formativa formale interna e non abbia stipulato convenzioni con gli organi richiamati nel comma precedente, la formazione formale verrà svolta esclusivamente all'esterno dell'azienda.

▪ *Durata.*

La formazione formale ha una durata complessiva di almeno 120 ore per ogni anno di vigenza del contratto di apprendistato.

▪ *Articolazione.*

Nel caso in cui i contratti collettivi o gli accordi interconfederali stabiliscano una ripartizione tra formazione formale interna ed esterna, tale articolazione, per la parte relativa alla formazione formale interna, è subordinata alla capacità formativa formale dell'azienda come sopra definita al punto b).

Nel caso in cui i contratti collettivi non stabiliscano la ripartizione tra formazione formale interna ed esterna, le aziende con capacità formativa formale di cui al punto b) dovranno provvedere ad erogare la formazione formale finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico professionali, anche sul lavoro, ed in affiancamento, all'interno dell'azienda.

▪ *Finanziamento.*

Ai fini dell'attuazione della finalità formativa nei contratti di apprendistato professionalizzante nell'ambito delle politiche regionali per la formazione, risulta ineludibile l'individuazione di modalità di compartecipazione pubblica, tenuto conto della responsabilità dell'impresa nei confronti della formazione affermata dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005.

Al fine di potenziare l'offerta formativa disponibile sul territorio regionale ed assicurare la formazione a tutti gli apprendisti, gli oneri economici potranno essere sostenuti anche da altri finanziamenti, pubblici o privati, da formalizzare attraverso apposite convenzioni.

#### **4. Metodologie e contenuti della formazione formale.**

La formazione formale è erogata con l'ausilio di metodologie diverse, che tengano conto delle caratteristiche dei lavoratori e del percorso formativo antecedente degli stessi. Le diverse tecniche formative includono, oltre alla tradizionale didattica frontale d'aula, ogni altra tecnica alternativa comunemente in uso presso gli esperti del ramo, ivi comprese quelle che rientrano nella fattispecie della formazione a distanza, in quanto idonee a garantire una partecipazione più attiva al processo di apprendimento, nonché ad assicurare il consolidamento di conoscenze e lo sviluppo di determinate abilità. Per la formazione dell'apprendistato professionalizzante le aziende fanno riferimento ai contenuti formativi contemplati dalla presente Deliberazione.

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

Le attività formative a carattere trasversale di base 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 i servizi di settore ed il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di altre conoscenze, quali quelle linguistiche o matematiche, sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico professionali.

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, decreto Ministero del lavoro n. 179 del 20.05.1999 e all'Accordo della Conferenza unificata Stato-Regioni del 28.10.2004, nonché ai profili formativi individuati dagli Accordi collettivi.

## **5. La figura del tutor.**

Il tutor è il soggetto preposto ad accompagnare l'apprendista lungo tutta la durata del piano formativo individuale.

Il tutor aziendale deve possedere i requisiti minimi previsti dal d.m. 28/02/2000 e le competenze adeguate per svolgere il compito di:

- facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto aziendale;
- partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista;
- agevolare l'apprendimento dell'apprendista e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi;
- facilitare la realizzazione di momenti di verifica dell'apprendimento e di valutazione finale delle competenze;
- assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale.

L'iniziativa formativa per il tutor aziendale di cui all'art. 3, comma 2 del citato d.m. è di durata non inferiore a 12 ore.

Il ruolo del tutor potrà essere svolto dallo stesso datore di lavoro che sia in possesso delle competenze adeguate nel caso di imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, ovvero altresì da un lavoratore che sia inquadrato ad un livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale che l'apprendista conseguirà al termine del percorso formativo professionalizzante.

## **6. Il piano formativo individuale.**

Il piano formativo individuale deve essere redatto conformemente ai seguenti principi:

- a) coerenza con il profilo formativo di riferimento;
- b) descrizione del percorso formativo;
- c) individuazione dell'articolazione della formazione formale interna ed esterna, in relazione alla previsione della contrattazione collettiva di riferimento e previsione, in caso di formazione interna, altresì delle modalità di erogazione della stessa.

Al piano formativo individuale, da redigere su fac-simile predisposto dalla Regione, il datore di lavoro, al momento della stipulazione del contratto di apprendistato professionalizzante, allega il piano formativo individuale di dettaglio, il quale contiene con precisione e completezza l'indicazione del percorso formativo dell'apprendista. Tale piano verrà redatto su apposito fac-simile fornito dalla Regione e costituisce parte integrante e sostanziale del contratto di apprendistato.

## **7. Validazione del piano formativo individuale.**

Il datore di lavoro proponente invia il piano formativo individuale per la verifica di conformità con il profilo formativo di riferimento ai Centri per l'impiego territorialmente competenti.

L'Osservatorio sull'Apprendistato della Regione Campania assolve finalità di informazione, gestione banca dati, monitoraggio, valutazione e promozione dell'istituto dell'apprendistato e delle attività connesse,

secondo modalità specificamente regolamentate. Provvede inoltre alla definitiva valutazione della conformità del profilo formativo ed alla definitiva validazione del piano formativo individuale.

Qualora venga riscontrata la non conformità con il profilo formativo di riferimento, il datore di lavoro è tenuto a modificare il piano formativo individuale attenendosi alle indicazioni formulate. Ove entro 15 giorni dal ricevimento del piano formativo individuale, al datore di lavoro non venga fatta richiesta di modifiche, il piano stesso deve intendersi approvato.

#### **8. Profilo formativo.**

Il profilo formativo definisce gli obiettivi dell'intervento formativo professionalizzante, individuando i contenuti e le competenze proprie dei gruppi di qualifica da conseguire nell'ambito dei settori produttivi prescelti per la sperimentazione dalla presente Deliberazione.

Nuovi profili formativi professionalizzanti, oltre quelli individuati dagli Accordi Collettivi, potranno essere ulteriormente individuati, ai fini dell'applicazione del presente atto deliberativo, anche in relazione all'evoluzione del mercato del lavoro e delle relative specificità territoriali, a cura di una Commissione tecnica appositamente costituita presso l'Assessorato regionale competente integrata dai rappresentanti delle parti sociali; ciò in conformità con quanto emerso nell'ambito delle indagini sui fabbisogni formativi svolte dagli Enti Bilaterali o nell'ambito dei profili professionali definiti nel Repertorio delle Professioni dalla Commissione nazionale istituita presso l'ISFOL in base all'art. 4, D.m. n. 179/1999, ovvero individuati a seguito di attuazione della Misura 3.5 Azione b) POR Campania 2000-2006 richiamata in Premessa.

#### **9. Valutazione del piano formativo individuale e certificazione del percorso formativo.**

L'apprendistato professionalizzante prevede la valutazione e la certificazione delle competenze acquisite e la registrazione successiva sul libretto formativo (di cui all'art. 2, comma 1, lettera i, d.lgs. n. 276/2003).

La certificazione delle competenze avviene mediante due distinti adempimenti:

- a) attestazione di partecipazione;
- b) certificazione delle competenze acquisite.

L'attestazione di partecipazione è contenuta in un documento, da predisporre a cura dell'ente formatore e da consegnarsi annualmente all'apprendista, nel quale è riportato il numero di ore di formazione formale frequentate, che non sia inferiore all'80% della soglia minima prefissata in 120 ore.

La certificazione delle competenze presuppone il riconoscimento, effettuato dai soggetti gestori, di una o più competenze acquisite dall'apprendista durante il percorso formativo.

La competenza si considera acquisita allorché il destinatario dell'intervento professionalizzante raggiunge il possesso verificato delle abilità, conoscenze, comportamenti ed altre risorse individuali che, complessivamente considerate, gli consentono l'efficace svolgimento di un compito o di un'attività complessa. La certificazione delle competenze prevede fasi di monitoraggio atte a valutare l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Il documento di certificazione delle competenze va redatto al termine di ogni anno contrattuale, secondo il fac-simile predisposto da apposito decreto dirigenziale.

Nel caso di anticipata risoluzione del contratto, il documento di certificazione delle competenze va redatto con riferimento al periodo di attività svolta, ai fini del riconoscimento dei crediti formativi. L'acquisizione delle competenze è riconosciuta mediante l'attribuzione di crediti formativi, da intendersi quale unità di misura del valore unitario delle competenze acquisite dal lavoratore per ciascun anno di vigenza del contratto di apprendistato professionalizzante e certificate secondo lo schema predisposto dal decreto dirigenziale.

#### **10. Comunicazioni aziendali.**

L'autocertificazione relativa alla capacità formativa dell'azienda ovvero la convenzione per la formazione formale esterna, i dati sul tutor aziendale, la copia del piano formativo individuale, la copia del contratto di lavoro stipulato con l'apprendista vanno comunicati ai Centri per l'impiego territorialmente competenti.