



 ente
bilaterale

L'APPRENDISTATO SICURO

L'APPRENDISTATO SICURO

**© EBLI - Ente Bilaterale
del Sistema Industriale
Integrato di Servizi Tessili
e Medici Affini**

viale Pasteur, 8 . 00144 Roma
tel. e fax 06/5903439
info@eblinazionale.it
www.eblinazionale.it

Ebli è una associazione fra:



Indice

INTRODUZIONE.....	6
IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO.....	7
LA FORMAZIONE.....	18
IL RAPPORTO CON LE REGIONI E LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	27
LE SPECIFICITÀ REGIONALI	33
TABELLA DI COMPARAZIONE FRA I TESTI DEL D.LGS. 167/2011 E QUANTO INGTRDOTTO DALL'ART.2 DEL DL 76/2013	59

INTRODUZIONE

Negli ultimi tre anni la disciplina dell'apprendistato è stata oggetto di importanti modifiche. Il testo unico approvato dal Governo il 28 luglio 2011, nonché le successive modifiche che sino ad oggi hanno interessato questa forma contrattuale, sono stati tutti sforzi tesi soprattutto a garantire una maggiore agibilità dello strumento, per lavoratori e imprese, e una sostanziale omogeneità dei suoi principi base a livello nazionale attraverso una sostanziale semplificazione della materia.

Ciononostante avviare un contratto di apprendistato e, soprattutto, rispondere ad alcuni dei nuovi obblighi da esso previsti continua a comportare alcune difficoltà, soprattutto per quelle imprese meno abituate a gestire procedure formalizzate.

La guida illustrata in queste pagine è il risultato di uno sforzo di sintesi teso a produrre un quadro utile ad orientare le imprese che hanno deciso di ricorrere a questa forma contrattuale. Essa illustra tre dimensioni del Tema:

- ✓ Gli elementi costitutivi della nuova disciplina
- ✓ Il dettaglio dei requisiti necessari per essere azienda formativa
- ✓ La mappa dei soggetti che sul territorio possono supportare le imprese a rispondere alle diverse richieste dei nuovi dispositivi per avviare contratti di apprendistato e le diverse attività ad essi collegati.



IL CONTRATTO
DI APPRENDISTATO

Il contratto di APPRENDISTATO nella DISCIPLINA COMUNE e in quella SPECIFICA del PROFESSIONALIZZANTE, secondo quanto previsto:

- ❖ Dal D.lgs 167/2011
- ❖ Dalla **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE** per i lavoratori dipendenti delle **INDUSTRIE DI LAVANDERIA E STERILIZZAZIONE TESSILE E STRUMENTARIO CHIRURGICO 2007 e 2009**
- ❖ Dalle modifiche introdotte dalla **RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO Monti-Fornero 2012**
- ❖ Dalle modifiche introdotte dall'**Art. 2 co. 1 È 3 D.L. 28/06/2013 n. 76**

A CHI È RIVOLTO

A uomini e donne dai 18 anni di età (17 se in possesso della qualifica professionale) ai 29 (intesi come 29 anni e 364 giorni)

Può essere instaurato per i lavoratori:

- ✓ OPERAI
- ✓ IMPIEGATI
- ✓ QUADRI

dei moduli dal **Contratto dell'Area Operativa** al **Contratto dell'Area Direttiva e Gestionale** e per tutte le relative figure professionali (art. 25 CCNL)

LAVORATORI IN MOBILITÀ:

- ✓ Possono essere assunti con contratto di apprendistato per ottenere una qualificazione o riqualificazione professionale
- ✓ i medesimi non si applicano limiti di età
- ✓ Il Datore di lavoro può recedere solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo sia durante che al termine del periodo di formazione
- ✓ Le agevolazioni contributive (art. 25 comma 9 e art.8 comma 4 Legge n. 223/1991) trovano applicazione mentre non è applicabile l'art. 7, comma 9 del Testo Unico dell'apprendistato ove prevede la conservazione delle agevolazioni contributive per un anno dopo la prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione.

FINALITÀ

Assumere una persona e consentirgli di acquisire una qualifica professionale attraverso un percorso di formazione sia interno che esterno all'azienda.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Il contratto di apprendistato è **A TEMPO INDETERMINATO**. e viene definito anche **CONTRATTO A CAUSA MISTA** o **CONTRATTO CON FINALITÀ FORMATIVE**.

Non può consentire di lavorare a cottimo e, nel caso il lavoratore venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

MODALITÀ DI ASSUNZIONE

FORMA SCRITTA NECESSARIA per:

- ✓ Contratto con indicazione della qualificazione finale e della durata dell'apprendistato;
- ✓ Patto di prova secondo quanto previsto dagli articoli 24 e 25 del CCNL;
- ✓ Piano Formativo Individuale (PFI) secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL.
Il PFI deve essere allegato al contratto entro 30 giorni dalla stipulazione dello stesso.

MODIFICHE DA RIFORMA MERCATO DEL LAVORO: introduzione di una percentuale minima di conferma, pari almeno al 30% del numero di apprendisti assunti - nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione - ai fini dell'accensione di nuovi contratti di apprendistato (50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, dopo i primi tre anni dall'entrata in vigore della legge).

**LIMITI NUMERICI
ALL'ASSUNZIONE
DI APPRENDISTI**

- ✓ Se tutti i dipendenti in servizio sono SPECIALIZZATI e QUALIFICATI **NON VI SONO LIMITI ALL'ASSUNZIONE DI APPRENDISTI**
- ✓ Se non vi sono maestranze specializzate e qualificate o sono in numero inferiore a 3 **SI POSSONO ASSUMERE AL MASSIMO 3 APPRENDISTI**

(MODIFICHE DA RIFORMA MERCATO DEL LAVORO: ampliamento del rapporto 1:1 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati presenti in azienda, portandolo a 3:2 = tre apprendisti ogni due specializzati/qualificati presenti)

- ✓ Per le imprese artigiane i limiti sono quelli previsti dall'art. 4.i. n. 443/1985

Tali limiti riguardano le assunzioni **REALIZZATE DIRETTAMENTE** o **INDIRETTAMENTE PER IL TRAMITE DI AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE.**

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento

Il CCNL LAVANDERIE INDUSTRIALI 2007 e 2009 all'art.25

DURATA

AREA PROFESSIONALE	MODULO	DURATA COMPLESSIVA (MESI)	I° PERIODO	II° PERIODO	III° PERIODO
DIRETTIVA e GESTIONALE	Centrato	60	20	20	20
TECNICA GESTIONALE	Consolidato	60	20	20	20
	Centrato	60	20	20	20
	Base	54	16	16	22
QUALIFICATA	Consolidato	54	16	16	22
	Centrato	54	16	16	22
	Base	54	16	16	22
QUALIFICATA	Consolidato	48	12	12	22
	Centrato	42	14	14	14

Una **riduzione fino a sei mesi del periodo di apprendistato professionalizzante**, applicabile sul 3° periodo della tabella sopra riportata, è riconosciuta ai lavoratori che . prima del contratto di apprendistato . abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

Possibilità di **prolungare il periodo di apprendistato** in caso di **EVENTI SOSPENSIVI** che:

- ✓ interrompessero il periodo di prova . che comunque ai sensi dell'art. 25 CCNL non può superare i due mesi .
- ✓ interrompessero il periodo di apprendistato con malattia o infortunio non sul lavoro che, ai sensi dell'art.24 del CCNL , sospendono il periodo stesso per un periodo pari alla durata dell'evento morboso, nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli artt. 62 e 63.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computate, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste dal CCNL, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto/dovere di istruzione e formazione.

Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (Ob. 1 regolamento 92/2081/CE del 20.7.1993) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto (dichiarazione a verbale n.3 art. 25 CCNL 2007).

MODIFICHE DA RIFORMA MERCATO DEL LAVORO: reintroduzione della durata minima del contratto pari a sei mesi, ferma restando la possibilità di utilizzare l'apprendistato a termine per le attività stagionali

**RECESSO,
EVENTI SOSPENSIVI,
PROROGA**

È possibile recedere dal contratto di apprendistato:

- ✓ durante il periodo di formazione **SOLO IN PRESENZA DI GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO**;
- ✓ **al termine del periodo di formazione**: libera recedibilità (ex art. 2118 c.c.) da comunicarsi nel rispetto del termine di preavviso, altrimenti il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

MODIFICHE DA RIFORMA MERCATO DEL LAVORO: nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato

TALI PREVISIONI OPERANO SIA PER IL DATORE DI LAVORO CHE PER IL DIPENDENTE.

Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di eventi sospensivi (quale malattia, infortunio, ecc.) superiori a 30 giorni, secondo quanto previsto dal CCNL.

**PREVIDENZA E
ASSISTENZA
OBBLIGATORIA**

- ✓ Assicurazioni infortuni e malattie professionali
- ✓ Assicurazioni malattie
- ✓ Assicurazioni invalidità e vecchiaia
- ✓ Maternità
- ✓ Assegno familiare

INCENTIVI**NORMATIVI**

- ✓ esclusione degli apprendisti dal computo dei lavoratori al fine dell'applicazione degli istituti contrattuali e di legge.

ECONOMICI

- ✓ agevolazioni contributive;
- ✓ sgravi fiscali nell'ambito dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP).

I benefici contributivi si conservano per un anno dopo la prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione (ad eccezione dei soggetti in mobilità).

**INQUADRAMENTO,
RETRIBUZIONE E
PROFILI
PROFESSIONALI
(disposizioni da D.lgs.
167/2011)**

Vi sono due possibilità:

- Può essere inferiore a due livelli rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quella cui è finalizzato l'apprendistato.
- Percentualizzazione della retribuzione in modo graduale all'anzianità di servizio..

I due sistemi sono alternativi e non cumulabili

È vietata qualunque forma di cottimo.

I profili professionali sono quelli stabili nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale del CCNL di riferimento.

INQUADRAMENTO	<p>L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ nel 1° periodo di apprendistato professionalizzante: 2 livelli sotto quello di destinazione finale; ✓ nel 2° periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale; ✓ nel 3° e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.
PROFILI PROFESSIONALI	<p>Gli apprendisti con destinazione finale al modulo Centrato dell'Area operativa saranno inquadrati al Modulo/Area professionale di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.</p>
ANZIANITÀ AZIENDALE	<p>L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal Modulo/Area professionale di appartenenza.</p>
RETRIBUZIONE	<p>La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo Modulo/Area professionale e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.</p>
PREMI DI RISULTATO	<p>E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.</p>
MALATTIA E INFORTUNIO (disposizioni da CCNL <u>Lavanderie industriali</u>)	<p>In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista operaio e all'apprendista impiegato - nei limiti del periodo di comporto - un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 91 per il lavoratore operaio.</p> <p>In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di lavoro di apprendistato si applica quanto previsto agli artt. 91 e 101 -Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro.</p>

SANZIONI

Sanzioni per inadempimento nella erogazione della formazione (**esclusiva responsabilità del datore**):

- ✓ versamento della differenza tra la contribuzione agevolata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento finale, maggiorata del 100% (con esclusione di altre sanzioni per omessa contribuzione).

Quando la formazione omessa è recuperabile il personale ispettivo assegna congruo termine al datore di lavoro per adempiere mediante provvedimento di disposizione ex art. 14 del d.lgs. n. 124 del 2004.

Sanzioni per violazione delle disposizioni contrattuali collettive che recepiscono le previsioni di cui all'art 2, comma 1, lett. a, b, c e d del TU:

- ✓ sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro;
- ✓ in caso di recidiva da 300 a 1500 euro.

Si applica la diffida a regolarizzare di cui all'art. 33 della legge n. 183 del 2010.

IMPRESE MULTI-LOCALIZZATE

È possibile far riferimento alla disciplina della Regione ove si trova la sede legale (vedi capitolo FORMAZIONE).

È possibile accentrare le comunicazioni obbligatorie nel servizio informatico della Regione ove si trova la sede legale.



LA FORMAZIONE

FORMAZIONE
(disposizioni da
D.lgs 167/2011)

Il PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE È DA ALLEGARE AL CONTRATTO DI ASSUNZIONE ENTRO 30 GIORNI DALLA STIPULAZIONE DELLO STESSO.

Formazione PROFESSIONALIZZANTE E DI MESTIERE (OBBLIGATORIA):

- ✓ monte ore e modalità di erogazione stabiliti da accordi interconfederali e contratti collettivi;
- ✓ svolta sotto la responsabilità dell'azienda.

Formazione DI BASE E TRASVERSALE:

- ✓ pubblica, interna o esterna all'azienda, nei limiti delle risorse annualmente disponibili;
- ✓ monte ore stabilito dalle Regioni, sentite le parti sociali, entro un massimo di 120 ore nell'arco del triennio.

MODIFICHE DA RIFORMA MERCATO DEL LAVORO: in presenza dell'offerta pubblica il DL è tenuto a rendere disponibile tale opportunità , pena una specifica previsione sanzionatoria a suo carico; anche nel caso il CCNL la ponga direttamente a carico del DL lo stesso rimane sanzionabile se non vi provvede.¹

Presenza di un tutore o di un referente aziendale.

MODIFICHE DA RIFORMA MERCATO DEL LAVORO: semplificazione del ruolo e delle figure del referente aziendale e del tutor; semplificazione e maggiore effettività della formazione erogata, anche attraverso la sua certificazione da parte dell'azienda in attesa dell'implementazione del libretto formativo

Durante il periodo di formazione è possibile recedere dal contratto solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo.

Quando la formazione non viene realizzata il personale ispettivo può assegnare un congruo termine al datore di lavoro per recuperarla (provvedimento di disposizione ex art. 14 del d.lgs. n. 124 del 2004).

¹ Circolari Ministero del Lavoro nr. 29/2011 e nr. 5/2013 %addove il CCNL di riferimento scelga di rimettere al datore di lavoro l'obbligo di erogare anche la formazione trasversale, nelle more dell'intervento della Regione, non potrà non ravvisarsi un corrispondente %ampliamento+ delle responsabilità datoriali e pertanto dei connessi poteri sanzionatori in capo al personale ispettivo.

FORMAZIONE
(disposizioni da
CCNL Lavanderie
Industriali)

I principi contenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.

Le parti hanno, tuttavia, inteso concorrere, con il supporto dell'Ente Bilaterale, alla definizione dei profili professionali predisponendo, a titolo meramente esemplificativo, le figure professionali, i profili delle competenze nonché il dizionario dei comportamenti organizzativi di cui agli artt. 35 e 38 del presente CCNL.

Art. 35 - Figure professionali

Sono state individuate 49 figure professionali descritte in termini di ruoli, e di competenze necessarie, per il loro svolgimento.

Ogni ruolo è previsto possa essere svolto con un diverso grado di competenza.

Le figure professionali individuate sono raccolte nell'elenco di cui al presente articolo. I descrittivi di ogni singola figura sono disponibili in allegato, a carattere meramente esemplificativo e non esaustivo, e consentono di identificare e correttamente inquadrare, per assimilazione, profili non previsti in elenco.

Le figure professionali e i diversi gradi di competenza con cui i ruoli loro attribuiti possono essere svolti sono inseriti nel sistema classificatorio (Aree e Moduli).

MANSIONI/REPARTI	FIGURE PROFESSIONALI
Commerciale	1. Responsabile marketing e vendite
	2. Responsabile assistenza clienti
	3. Responsabile ufficio gare
	4. Addetto marketing e vendite
	5. Addetto assistenza clienti
	6. Addetto ufficio gare
Ufficio Acquisti	7. Responsabile ufficio acquisti
	8. Addetto ufficio acquisti
Amministrazione e Servizi generali	9. Responsabile amministrazione
	10. Addetto all'amministrazione
	11. Addetto di segreteria
	12. Operatore ai servizi generali
Logistica	13. Capo gruppo reparto distribuzione/ logistica
	14. Autista
Magazzino	15. Capo gruppo reparto magazzino
	16. Magazziniere
Risorse Umane	17. Responsabile gestione e/o amministrazione risorse umane
	18. Addetto gestione e/o amministrazione del personale
Sistemi informativi	19. Responsabile sistemi informativi
	20. Addetto sistemi informativi
Sistema Qualità	21. Responsabile sistema qualità
	22. Tecnico sistema qualità
Sicurezza aziendale	23. Responsabile servizio prevenzione e protezione
Manutenzione	24. Capo gruppo manutenzione
	25. Manutentore polivalente
	26. Manutentore caldaista

Produzione	27. Responsabile della produzione
	28. Assistente di produzione
	29. Tecnico analisi del lavoro
Lavaggio	30. Capo gruppo reparto lavaggio
	31. Operatore di cernita/conteggio
	32. Operatore al lavaggio
Stiratura	33. Capo gruppo reparto stiratura
	34. Operatore al mangano
	35. Operatore alla stiratura del capo confezionato
	36. Operatore al controllo e al rammendo
	37. Operatore alla piegatura essiccato
Spedizione	38. Capo gruppo spedizioni
	39. Operatore di spedizioni
Guardaroba	40. Capo reparto guardaroba
	41. Operatore al guardaroba
Centrale di sterilizzazione	42. Responsabile centrale di sterilizzazione
	43. Addetto al supporto tecnico- infermieristico
Lavaggio strumentario chirurgico	44. Capo gruppo reparto lavaggio strumentario chirurgico
	45. Operatore al lavaggio strumentario chirurgico
Preparazione kit	46. Capo gruppo reparto preparazione kit
	47. Operatore al confezionamento kit strumentario chirurgico
	48. Operatore al confezionamento kit teleria
Spedizione materiali sterili	49. Operatore spedizione materiale sterile

Art. 38 - Durata della formazione e verifica della sua efficacia

La durata di un progetto formativo dedicato allo sviluppo professionale, i cui obiettivi siano riconducibili a quanto previsto dal sistema classificatorio, non può superare i 6 mesi di tempo. Mentre, il successivo periodo di verifica dell'efficacia della formazione erogata al singolo lavoratore non può eccedere i 3 mesi.

In caso di esito positivo della verifica e quindi di effettivo passaggio di modulo/area, il dipendente avrà diritto alla nuova retribuzione e agli arretrati della stessa per il solo periodo di verifica effettuato. In caso di esito negativo, invece, il lavoratore non avrà alcun diritto di carattere economico.

All'uopo potrà fungere da riferimento per i piani formativi delle singole imprese il CATALOGO DELLE AZIONI FORMATIVE reperibile presso l'Ente Bilaterale Nazionale di settore.

CATALOGO DELL'AZIONE FORMATIVA

Al fine di fornire linee guida e riferimenti per la definizione dei progetti formativi finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale dei lavoratori e il miglioramento dei sistemi operativi aziendali, verrà approntato da EBLI un "Catalogo delle azioni formative" che tenendo conto delle conoscenze, delle abilità e dei requisiti richiamati dai descrittivi esemplificativi delle figure professionali in allegato, rispetto alla valutazione delle competenze di cui già dispone il lavoratore, dia la possibilità di definire la qualità e la durata indicativa delle azioni formative, per contenuti, didattiche e modalità di erogazione (formazione teorica, interna/esterna, per affiancamento, etc.).

I lavoratori impiegati in lavoro a turni di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno, al raggiungimento di n. 50 notti annue di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 ore con decorrenza dal 1.10.1994. Ai fini del riferimento all'acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.

Il pacchetto di ore di cui ai commi precedenti potrà essere utilizzato, previo esame congiunto tra direzione aziendale RSU, o nei periodi di minore attività produttiva o per permessi individuali. Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con almeno 48 ore di preavviso e il permesso sarà accordato tenendo presenti le esigenze di lavoro.

La riduzione di orario di cui ai commi precedenti non maturerà nei periodi di assenza per maternità e servizio militare, e maturerà pro-quota annuale per dodicesimi nei casi di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro, considerandosi come mese intero la frazione non inferiore alle due settimane.

Per i lavoratori non addetti a turni l'orario di lavoro settimanale, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, potrà essere fissato a 39 ore assorbendo il monte-ore di riduzione annua di 48 ore.

In tal caso la distribuzione dell'orario settimanale suddetto sarà definita tempestivamente tra Direzione e RSU.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post . obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.

Le parti, attraverso l'Ente Bilaterale Nazionale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- ✓ le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;
- ✓ la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale . da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- ✓ le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. **Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.**

Dichiarazione a verbale n. 1

In relazione al DIVIETO DI ADIBIRE L'APPRENDISTA A PRODUZIONI IN SERIE, le parti riconoscono che nel settore delle lavanderie industriali il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le parti si danno atto che L'APPRENDISTA MAGGIORENNE ADIBITO A TURNI DI LAVORO NOTTURNO beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornalieri e su turni diurni.

Dichiarazione a verbale n. 3

Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante NELLE AREE DEL MEZZOGIORNO (Obiettivo 1 del Regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.

Dichiarazione a verbale n. 4

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero DISPOSIZIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO NON COMPATIBILI CON L'IMPIANTO CONTRATTUALE, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.



IL RAPPORTO CON LE REGIONI
E LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il RAPPORTO con le **REGIONI**
e il ruolo
della **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**:

- ✓ definizione
- ✓ gestione
- ✓ controllo

del CONTRATTO di **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**,

anche alla luce della Regolamentazione Transitoria prevista dalle nuove misure per favorire l'occupazione (art. 2 del DL 76/2013).

IL D.LGS. 167/2011 DEFINISCE UNA SERIE DI CONDIZIONI ATTRAVERSO LE QUALI LE COMPETENZE DI CARATTERE **FORMATIVO** IN CAPO ALLE REGIONI SI VENGONO AD INTRECCIARE CON QUELLE DELLE PARTI SOCIALI CHE CON I CONTRATTI COLLETTIVI DISCIPLINANO LA MATERIA DEGLI INQUADRAMENTI E DEI PROFILI PROFESSIONALI DEI LAVORATORI ASSUNTI, ANCORCHÉ DELLE CONDIZIONI FORMATIVE UTILI E NECESSARIE, AL LORO PERSEGUIMENTO, COME NEL CASO DEGLI APPRENDISTI.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO È QUINDI IL RISULTATO DI UN CONCORSO DI COMPETENZE ISTITUZIONALI E PRIVATE CHE, SPECIALMENTE (MA NON SOLO) PER LA REALIZZAZIONE DEL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE, COMPORTA LA VERIFICA SUL CAMPO DELLA ESISTENZA DI REGOLAMENTAZIONI E STRUMENTAZIONI DI GESTIONE, DELL'APPRENDISTATO DA PARTE DELLE REGIONI COMPETENTI TERRITORIALMENTE E CIÒ, ANCHE ALLA LUCE DI QUANTO INTRODOTTO (TRANSITORIAMENTE) DAL DL 76/2013, CHE RINVIANDO ALLE LINEE GUIDA DA EMANARSI DA PARTE DI CONFERENZA STATO-REGIONI, COMUNQUE NON PARE MODIFICARE NELLA SOSTANZA LA COMPETENZA IN MATERIA DA PARTE DELLE REGIONI STESSE.

Per l' autonomia che l' ordinamento attribuisce alle istituzioni regionali si sono però venute a creare due aree di influenza sui contratti di apprendistato che si possono distinguere in:

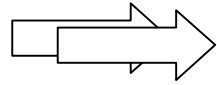
- ❖ Regioni che fanno **RIFERIMENTO ESCLUSIVO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA** e
- ❖ Regioni che fanno riferimento **SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLE NORMATIVE REGIONALI**

.....

Tutto ciò come conseguenza anche della Legge 6 Agosto 2008 n. 133 di conversione, che inserendo un comma 5ter all' art. 49 del Decreto Legislativo n. 276/03, introduceva una nuova modalità di formazione per l' apprendistato professionalizzante: **quella per le imprese di poter optare per una formazione esclusivamente aziendale, realizzata secondo quanto stabilito dalle parti in accordi a livello nazionale, territoriale o aziendale.**

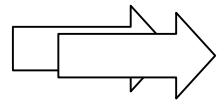
Nello specifico della contrattazione collettiva **per i lavoratori dipendenti delle industrie di lavanderia e sterilizzazione tessile e strumentario chirurgico (2007 e 2009)** non risultano accordi in tal senso e quindi si conferma l' agibilità dei contratti di assunzione in apprendistato professionalizzante condizionata anche dalle tipologie regionali sopra descritte.

Ricapitolando le aree di influenza in cui ci si trova ad operare nel settore a CCNL Lavanderie Industriali per gestire correttamente la stipula di un contratto di assunzione in apprendistato professionalizzante abbiamo:



IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE

- ✓ Definisce la disciplina in materia di rapporto di lavoro e stabilisce
 - ❖ durata, anche minima, del contratto;
 - ❖ durata e modalità di erogazione della formazione TECNICO-PROFESSIONALE svolta sotto la responsabilità dell'azienda che ne sostiene i costi (dove comunque il Testo Unico contempla la possibilità per le aziende di accedere ai Fondi Interprofessionali per il finanziamento specifico);
 - ❖ i profili professionali iniziali, in progress e finali dell'apprendista;
 - ❖ il Testo Unico (all'art. 2) gli assegna anche la scelta fra tutor o referente aziendale e la definizione delle relative caratteristiche.



IL RUOLO DELLA REGIONE

- ✓ Sentite le Parti Sociali, le Regioni sono competenti a predisporre l'offerta formativa pubblica sui **CONTENUTI DI BASE E TRASVERSALI DELLA FORMAZIONE**
 - ❖ entro una durata massima di 120 ore nell'arco del triennio e sulla base delle risorse disponibili;
 - ❖ Il Ministero del Lavoro con circolare n. 29/2011 ha chiarito che per offerta pubblica deve intendersi una offerta formativa concreta, cioè finanziata e operativa, non essendo sufficiente un mero catalogo e, come previsto dall'art. 7 comma 7 del testo Unico, in assenza di offerta formativa pubblica trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali.

IL TESTO UNICO ASSEGNAVA UN PERIODO TRANSITORIO (SCADUTO IL 25 APRILE 2012) PER LA MESSA A REGIME DELLE DISPOSIZIONI IN CAPO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA - CONSIDERATA PREDOMINANTE- E PER QUELLE IN CAPO ALLE REGIONI, CHE DOVREBBERO INVECE RIDURSI, SPECIALMENTE PER LE COMPETENZE IN AMBITO FORMATIVO (REPERTORIO DELLE PROFESSIONI, ECC.).

ED ANCHE PRESUMIBILE CHE SI VADA AD UNA RIORGANIZZAZIONE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO È SOTTO IL COORDINAMENTO DIRETTO DELLE REGIONI - CON ASSORBIMENTO DELLE COMPETENZE NON SOLO FORMATIVE, ATTUALMENTE IN CAPO ALLE PROVINCE.

La Conferenza Stato-Regioni è chiamata (dall'art. 2 DL 76/2013) a definire linee guida per l'offerta pubblica di formazione che tutte le Regioni possono adottare e somministrare sui temi trasversali della formazione dei PFI.




Di seguito si propone una sintesi delle peculiarità normative per quelle regioni che sono già intervenute sulla materia. Dopo di essa si fornisce una tabella di comparazione fra i testi del D.lgs 167/2011 e quanto introdotto dall'art. 2 DL 76/2013 (nostra elaborazione su tabelle Camera **dei Deputati - XVI Legislatura - Dossier di documentazione Servizio Studi**).






LE SPECIFICITÀ
REGIONALI

A horizontal green ribbon graphic with a white triangular notch on the left side. The word "PIEMONTE" is written in black, bold, uppercase letters on the right side of the ribbon.

PIEMONTE

TIPO DI FORMAZIONE AUTORIZZATA	AZIENDA CON CAPACITA' FORMATIVA <u>TOTALE</u>	SOGGETTI ESTERNI ALL'AZIENDA AUTORIZZATI	
	 <input checked="" type="checkbox"/> FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE	 <input checked="" type="checkbox"/> FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE	 <input checked="" type="checkbox"/> FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE

(SOLO SE OPERATIVA = FINANZIATA DALLA REGIONE)

TIPO DI FORMAZIONE AUTORIZZATA	AZIENDA CON CAPACITA' FORMATIVA <u>PARZIALE</u>	SOGGETTI ESTERNI ALL'AZIENDA AUTORIZZATI	
	 <input checked="" type="checkbox"/> FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE		 <input checked="" type="checkbox"/> FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE

(SOLO SE OPERATIVA = FINANZIATA DALLA REGIONE)

STRUMENTI DELLA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA


TUTOR	AZIENDA CON CAPACITÀ FORMATIVA	
	<input checked="" type="checkbox"/> AZIENDALE	ACQUISISCE LE COMPETENZE IN AUTOAPPRENDIMENTO
REPERTORIO dei PROFILI PROFESSIONALI (DAL 25 APRILE 2012 IL T.U. LI ASSEGNA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA)		<input checked="" type="checkbox"/> DISPONIBILI NEL SITO DELLA REGIONE
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PFI	<input checked="" type="checkbox"/> GENERALE	DESCRIVE IL PERCORSO FORMATIVO
	<input checked="" type="checkbox"/> DI DETTAGLIO	DESCRIVE LA PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA PER OGNI ANNUALITÀ
Il PFI è parte integrante del contratto di lavoro in apprendistato e sull'applicativo della Regione Piemonte GECCO (Gestione on line Comunicazioni Obbligatorie) sono disponibili tutti gli strumenti per la compilazione del PFI		





FRIULI VENEZIA GIULIA

TIPO di REGIONE	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	<p>È POSSIBILE FARE <u>ESCLUSIVO</u> RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> PERCHÉ LA REGIONE È INADEMPIENTE</p>	<p>È POSSIBILE FARE RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> MA È <u>NECESSARIO VERIFICARE LE DISPOSIZIONI REGIONALI</u> IN MATERIA E ATTENERVISI SE OPERATIVE OVVERO FINANZIATE</p>	<p>È POSSIBILE FARE RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> MA È <u>OBBLIGATORIO ATTENERSI ALLE DISPOSIZIONI REGIONALI</u> IN MATERIA SE OPERATIVE, OVVERO FINANZIATE</p>

CHI PUÒ FORMARE L'APPRENDISTA	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	<p>LAZIENDA CON CAPACITÀ FORMATIVE</p> <p>AUTOCERTIFICA LE PROPRIE COMPETENZE FORMATIVE</p>	<p>GLI OPERATORI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE INDIVIDUATI DALLA PA COMPETENTE O SOGGETTI TERZI</p> <p>CHE DEBONO ESSERE CERTIFICATI/AUTORIZZATI DALLA REGIONE</p>

(SOLO SE OPERATIVA = FINANZIATA DALLA REGIONE)

TIPO DI FORMAZIONE ED AUTORIZZATA	AZIENDA CON CAPACITÀ FORMATIVA		SOGGETTI ESTERNI ALL'AZIENDA AUTORIZZATI	
	 <input checked="" type="checkbox"/> FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE	 <input checked="" type="checkbox"/> FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE	 <input checked="" type="checkbox"/> FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE	 <input checked="" type="checkbox"/> FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE

REQUISITI MINIMI PER ESSERE AZIENDA AUTORIZZATA A FORMARE	 <input checked="" type="checkbox"/>	 <input checked="" type="checkbox"/>	 <input checked="" type="checkbox"/>	 <input checked="" type="checkbox"/>
	PRESENZA DI ALMENO CINQUE DIPENDENTI	PRESENZA DI PERSONALE CHE ABBA ALMENO TRE ANNI DI ESPERIENZA LAVORATIVA IN ATTIVITÀ ATTINENTI IL PROFILO FORMATIVO DELL'APPRENDISTA PER LA FUNZIONE DOCENTE	PRESENZA DI UN TUTOR AZIENDALE IN POSSESSO DI ATTESTATO RILASCIATO DALLA REGIONE DOPO PERCORSO FORMATIVO SPECIFICO	DISPONIBILITÀ IN AZIENDA DI SPAZI DISTINTI DALLA PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI, IN REGOLA CON LA NORMATIVA E FORNITI DELLE ATTREZZATURE ADEGUATE AL PFI

STRUMENTI DELLA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA

TUTOR	AZIENDA CON CAPACITÀ FORMATIVA	
	<input checked="" type="checkbox"/> AZIENDALE	PUÒ OPERARE SOLO SE ACQUISISCE LE COMPETENZE PARTECIPANDO A CORSI REGIONALI E RICEVENDONE L'ATTESTATO
REPERTORIO dei PROFILI PROFESSIONALI (DAL 25 APRILE 2012 IL T.U. LI ASSEGNA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA)	<input checked="" type="checkbox"/> DISPONIBILI NEL SITO DELLA REGIONE	DEVONO ESSERE UTILIZZATI PER LA DEFINIZIONE DEL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
NON SONO RINTRACCIABILI PROFILI PROFESSIONALI DIRETTAMENTE RICONDUCIBILI ALLE FIGURE IDENTIFICATE NEL CCNL LAVANDERIE INDUSTRIALI		

**PIANO FORMATIVO
INDIVIDUALE
PFI**



DEVE DESCRIVERE L'INTERO PERCORSO FORMATIVO DA SEGUIRE PER CONSEGUIRE GLI OBIETTIVI DEFINITI NEL PROFILO FORMATIVO PRESENTE NEL REPERTORIO REGIONALE, OVVERO RECEPERNE LE UNITÀ DI COMPETENZA PREVISTE



DEVE DEFINIRE IL PERCORSO IN CUI SI REALIZZA L'INTERGRAZIONE DELLA FORMAZIONE FORMALE CON QUELLA DI AFFIANCAMENTO NELLA FORMAZIONE INFORMALE



DEVE INDICARE L'ARTICOLAZIONE DELLA FORMAZIONE FORMALE IN RELAZIONE A QUANTO STABILITO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il PFI è predisposto dall'impresa con il supporto tecnico di uno dei seguenti soggetti:
organismi bilaterali; enti di formazione accreditati per la formazione nell'ambito del contratto di apprendistato; centri per l'impiego.



EMILIA ROMAGNA

	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TIPO di REGIONE	<p>È POSSIBILE FARE <u>ESCLUSIVO</u> RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> PERCHÉ LA REGIONE È INADEMPIENTE</p>	<p>È POSSIBILE FARE RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> MA È <u>NECESSARIO VERIFICARE LE DISPOSIZIONI REGIONALI</u> IN MATERIA E ATTENERVISI SE OPERATIVE OVVERO FINANZIATE</p>	<p>È POSSIBILE FARE RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> MA È <u>POSSIBILE ATTENERSI ALLE DISPOSIZIONI REGIONALI</u> IN MATERIA SE OPERATIVE, OVVERO FINANZIATE</p>

	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
CHI PUÒ FORMARE L'APPRENDISTA	<p>L'AZIENDA</p> <p>LA <u>REGIONE NON INTERVIENE</u> SULLA CERTIFICAZIONE/AUTORIZZAZIONE DELLE AZIENDE AD OCCUPARSI DIRETTAMENTE DELLA FORMAZIONE DEGLI APPRENDISTI È PONE SOLO IL VINCOLO DI EFFETTUARLA IN LUOGHI APPROPRIATI E DISTINTI DA QUELLI DELLA PRODUZIONE</p>	<p>GLI OPERATORI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE <u>INDIVIDUATI DALLA PA COMPETENTE</u> O <u>SOGGETTI TERZI</u></p> <p>CHE DEBONO ESSERE <u>CERTIFICATI/AUTORIZZATI DALLA REGIONE</u> E CHE PARTECIPANO AI BANDI DELLA REGIONE PER ORGANIZZARE L'OFFERTA FORMATIVA ALLE AZIENDE</p>	

TIPO DI FORMAZIONE ED AUTORIZZATA	AZIENDA CON CAPACITÀ FORMATIVA	SOGGETTI ESTERNI ALL'AZIENDA AUTORIZZATI
	<p style="text-align: center;">☝️☑️</p> <p>FORMAZIONE COMPLESSIVA: SENZA DISTINZIONE FRA TECNICO PROFESSIONALE E DI BASE - TRASVERSALE</p>	<p style="text-align: center;">☝️☑️</p> <p>FORMAZIONE COMPLESSIVA: SENZA DISTINZIONE FRA TECNICO PROFESSIONALE E DI BASE E TRASVERSALE OFFERTA ATTRAVERSO CATALOGHI REGIONALI REALIZZATI CON BANDO REGIONALE</p>

(SOLO SE OPERATIVA = FINANZIATA DALLA REGIONE)

REQUISITI MINIMI PER ESSERE AZIENDA AUTORIZZATA A FORMARE	☝️☑️
	DISPONIBILITÀ IN AZIENDA DI SPAZI DISTINTI DALLA PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI, IN REGOLA CON LA NORMATIVA E FORNITI DELLE ATTREZZATURE ADEGUATE AL PFI

STRUMENTI della FORMAZIONE dell'APPRENDISTA

TUTOR	AZIENDA	
	<input checked="" type="checkbox"/> AZIENDALE	NON SONO PREVISTE CONDIZIONI PER L'ESPLETAMENTO DELLA FUNZIONE IN AZIENDA
REPERTORIO dei PROFILI PROFESSIONALI (DAL 25 APRILE 2012 IL T.U. LI ASSEGNA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA)	<input checked="" type="checkbox"/> DISPONIBILI NEL SITO DELLA REGIONE	POSSONO ESSERE UTILIZZATI PER LA DEFINIZIONE DEL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE E PER L'EVENTUALE ACCESSO ALL'OFFERTA FORMATIVA MESSA A DISPOSIZIONE DALLA REGIONE
NON SONO RINTRACCIABILI PROFILI PROFESSIONALI DIRETTAMENTE RICONDUCEBILI ALLE FIGURE IDENTIFICATE NEL CCNL LAVANDERIE INDUSTRIALI		

**PIANO FORMATIVO
INDIVIDUALE
PFI**

GLI ENTI ACCREDITATI PARTECIPANO AL BANDO CHE FINANZIA PROGETTI VALUTATI E VALIDATI DALLA REGIONE E CHE CONFLUISCONO IN UN CATALOGO REGIONALE DELLE PROPOSTE FORMATIVE IN APPRENDISTATO+



IL CATALOGO STRUTTURA PERCORSI FORMATIVI ARTICOLATI IN UNITA FORMATIVE DI COMPETENZA (LINGUA ITALIANA PER STRANIERI; LINGUA STRANIERA E INFORMATICA) PER UNA DURATA COMPLESSIVA DI 240 ORE IN UNITÀ DI 16/40 ORE CD.



LE AZIENDE E GLI APPRENDISTI SCELGONO ED ACQUISTANO LE UNITA FORMATIVE E GLI ENTI DI FORMAZIONE REALIZZANO LA PROGETTAZIONE DI DETTAGLIO RELATIVA



L ATTIVITA FORMATIVA SI REALIZZA IN AZIENDA E PRESSO L ENTE E VIENE PRESIDATA DAGLI ENTI CHE NE GESTISCONO TUTTI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI ED AMMINISTRATIVI.



TOSCANA





TIPO di REGIONE	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	<p>È POSSIBILE FARE <u>ESCLUSIVO</u> RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> PERCHÉ LA REGIONE È INADEMPIENTE</p>	<p>È POSSIBILE FARE RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> MA È <u>NECESSARIO VERIFICARE LE DISPOSIZIONI REGIONALI</u> IN MATERIA E ATTENERVISI SE OPERATIVE OVVERO FINANZIATE</p>	<p>È POSSIBILE FARE RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> MA È <u>NECESSARIO ATTENERSI ALLE DISPOSIZIONI REGIONALI</u> IN MATERIA SE OPERATIVE, OVVERO FINANZIATE</p>

CHI PUÒ FORMARE L'APPRENDISTA	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	<p>L'AZIENDA CON CAPACITÀ FORMATIVE</p> <p>AUTOCERTIFICA LE PROPRIE COMPETENZE FORMATIVE (DICHIARANDO L'IMPIEGO DI DOCENTI, TUTOR E DI AULE A NORMA)</p>	<p>GLI OPERATORI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE INDIVIDUATI DALLA PA COMPETENTE O SOGGETTI TERZI</p> <p>CHE DEBONO ESSERE CERTIFICATI/AUTORIZZATI DALLA REGIONE</p>

TIPO DI FORMAZIONE AUTORIZZATA	AZIENDA CON CAPACITÀ FORMATIVA	SOGGETTI ESTERNI ALL'AZIENDA AUTORIZZATI	
	<p><input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>FORMAZIONE ESTERNA (TRASVERSALE E DI BASE)</p> <p>SOLO LE AZIENDE GRANDI LA REALIZZANO IN PROPRIO MENTRE LE ALTRE DEVONO FARLA FARE A PAGAMENTO DA ENTI ACCREDITATI O DAI CENTRI PER L'IMPEGO CON FINANZIAMENTO PUBBLICO</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE</p>

(SOLO SE OPERATIVA = FINANZIATA DALLA REGIONE)

STRUMENTI della FORMAZIONE dell'APPRENDISTA

TUTOR	AZIENDA CON CAPACITÀ FORMATIVA	
	 <input checked="" type="checkbox"/> AZIENDALE	(COME PER I DOCENTI CON PROVATA ESPERIENZA FORMATIVA)
REPERTORIO dei PROFILI PROFESSIONALI (DAL 25 APRILE 2012 IL T.U. LI ASSEGNA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA)		 <input checked="" type="checkbox"/> DISPONIBILI NEL SITO DELLA REGIONE
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PFI	 <input checked="" type="checkbox"/> GENERALE	DESCRIVE IL PERCORSO FORMATIVO
	 <input checked="" type="checkbox"/> DI DETTAGLIO	DESCRIVE LA PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA PER OGNI ANNUALITÀ
La parte del PFI che interessa i contenuti di base e trasversali - cosiddetti ESTERNI - dovrebbe essere definita e formalizzata da enti accreditati (per le aziende medie e piccole)		



MARCHE

	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TIPO di REGIONE	<p>È POSSIBILE FARE <u>ESCLUSIVO</u> RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> PERCHÉ LA REGIONE È INADEMPIENTE</p>	<p>È POSSIBILE FARE RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> MA È <u>NECESSARIO VERIFICARE LE DISPOSIZIONI REGIONALI</u> IN MATERIA E ATTENERVISI SE OPERATIVE OVVERO FINANZIATE</p>	<p>È POSSIBILE FARE RIFERIMENTO ALLA <u>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</u> MA È <u>NECESSARIO ATTENERSI ALLE DISPOSIZIONI REGIONALI</u> IN MATERIA SE OPERATIVE, OVVERO FINANZIATE</p>

	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
CHI PUÒ FORMARE L'APPRENDISTA	<p>IL DATORE DI LAVORO IN POSSESSO DELLA QUALIFICA DI <u>IMPRESA FORMATIVA ACCREDITATA</u> O DELLA QUALIFICA DI <u>CAPACITÀ FORMATIVA INTERNA</u></p>	<p>GLI OPERATORI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE <u>INDIVIDUATI DALLA PA COMPETENTE</u> O <u>SOGGETTI TERZI</u></p> <p>CHE DEBONO ESSERE <u>CERTIFICATI/AUTORIZZATI DALLA REGIONE PER LA MACROTIPOLOGIA</u> <u>FORMAZIONE CONTINUA</u></p>

TIPO DI FORMAZIONE AUTORIZZATA	DATORE DI LAVORO CON QUALIFICA DI IMPRESA FORMATIVA ACCREDITATA	SOGGETTI ESTERNI ALL'AZIENDA AUTORIZZATI	
	<p style="text-align: center;">☞☑</p> TUTTE LE 120 ORE PREVISTE (SOLO IN AMBIENTI SPECIFICI PER LA FORMAZIONE)	<p style="text-align: center;">☞☑</p> FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE	<p style="text-align: center;">☞☑</p> FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE

(SOLO SE OPERATIVA = FINANZIATA DALLA REGIONE)

TIPO DI FORMAZIONE AUTORIZZATA	DATORE DI LAVORO CON CAPACITÀ FORMATIVA INTERNA	SOGGETTI ESTERNI ALL'AZIENDA AUTORIZZATI	
	<p style="text-align: center;">☞☑</p> FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE (SOLO IN AMBIENTI SPECIFICI PER LA FORMAZIONE)	<p style="text-align: center;">☞☑</p> FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE	<p style="text-align: center;">☞☑</p> FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE

(SOLO SE OPERATIVA = FINANZIATA DALLA REGIONE)

STRUMENTI della FORMAZIONE dell'APPRENDISTA

TUTOR	AZIENDA CON ACCREDITAMENTO O CON CAPACITÀ FORMATIVA INTERNA	
	<input checked="" type="checkbox"/> AZIENDALE	IN POSSESSO DEI REQUISITI PREVISTI DAL DECRETO MINISTERIALE 28 FEBBRAIO 2000
REPERTORIO dei PROFILI PROFESSIONALI (DAL 25 APRILE 2012 IL T.U. LI ASSEGNA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA)		<input checked="" type="checkbox"/> DISPONIBILI NEL SITO DELLA REGIONE SOLO PER ALCUNI SETTORI
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PFI	<input checked="" type="checkbox"/> GENERALE	DESCRIVE IL PERCORSO FORMATIVO
	<input checked="" type="checkbox"/> DI DETTAGLIO	DESCRIVE LA PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA PER OGNI ANNUALITÀ
Il PFI deve contenere: dati anagrafici, titolo di studio e formazione extrascolastica dell'apprendista; il nominativo del tutor aziendale e il dettaglio della formazione formale e di quella ulteriore sul luogo di lavoro.		

A horizontal green ribbon graphic with a white triangular notch on the left side. The word "LOMBARDIA" is written in bold black capital letters on the right side of the ribbon.

LOMBARDIA

TIPO di REGIONE	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>La normativa regionale in materia di apprendistato professionalizzante prevede la possibilità per l'azienda di attivarsi autonomamente nella realizzazione dell'attività formativa per apprendisti, svolgendo corsi di formazione a pagamento, presso enti di formazione accreditati della Regione, o svolgendo formazione interna, o accedendo là dove possibile alla formazione esterna pubblica finanziata per l'apprendistato. Con una legge regionale n. 22 del 19 settembre 2006 si è disposto che la regolamentazione dell'apprendistato sia fatta dalla Giunta ma tale regolamentazione ancora non c'è. Intanto sono state promosse sperimentazioni in cui la Regione mette semplicemente a disposizione delle risorse per effettuare la formazione esterna</p>
	<p>È POSSIBILE FARE RIFERIMENTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ED È POSSIBILE VERIFICARE LE DISPOSIZIONI REGIONALI IN MATERIA E ACCEDERE A FINANZIAMENTI APPOSITI SE ATTIVATI</p>	

CHI PUO' FORMARE L'APPRENDISTA	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	<p>L'AZIENDA CON CAPACITA' FORMATIVE</p> <p>CHE AUTOCERTIFICA LE PROPRIE COMPETENZE FORMATIVE</p>	<p>GLI OPERATORI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE INDIVIDUATI DALLA PA COMPETENTE O SOGGETTI TERZI</p> <p>CHE DEBONO ESSERE CERTIFICATI/AUTORIZZATI DALLA REGIONE</p>

STATO DI AVANZAMENTO DELLA REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO IN LOMBARDIA

QUESTIONE	APPLICABILITÀ
Legge regionale che definisce i profili professionali e regola tutta l'attività di formazione relativa.	Assente
Contratti Collettivi Nazionali che, in base alla Legge statale n. 80/2005, <u>sono esaustivi anche di regolamentazione formativa.</u>	Fare attenzione alle modalità di erogazione della formazione. Verificare se si è comunque in possesso di capacità formativa interna autocertificabile oppure rivolgersi, se esistenti, a strutture formative accreditate
Contratti Collettivi Nazionali che non contengono la regolamentazione formativa: in questo caso le Parti Sociali, possono determinarne il contenuto con riferimento ai profili formativi predisposti dall'SFOL o, con l'ausilio degli Enti Bilaterali oppure di quanto previsto dai provvedimenti regionali adottati in materia di disciplina sperimentale dell'apprendistato professionalizzante.	La competenza alla definizione dei profili formativi era solo della Regione in via principale e della Contrattazione Collettiva Nazionale (legge n. 80/05) in via sostitutiva (oggi anche della Contrattazione Territoriale e/o aziendale)
Confindustria e CGIL, CISL e UIL di Bergamo hanno sottoscritto - in data 5 aprile 2012 - un accordo per disciplinare un <u>sistema paritetico di monitoraggio ed indirizzo della formazione in apprendistato professionalizzante sia interna che esterna all'azienda con relativa certificazione</u>	

DOTE-APPRENDISTATO

La dote-apprendistato è l'insieme di risorse in capo all'apprendista/impresa per la fruizione dell'offerta formativa pubblica erogata da operatori accreditati. La dote-apprendistato prevede il finanziamento di diversi servizi, fruibili anche singolarmente; la fruibilità varia in relazione alla tipologia contrattuale di assunzione e la valorizzazione economica alle caratteristiche ed alla durata dei servizi erogati.

Il finanziamento pubblico assicura la copertura totale dei costi della formazione esterna degli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 49 del D.lgs n. 276/2003 (apprendistato professionalizzante); **nel caso di apprendisti assunti ai sensi dell'art. 49 del D.lgs n. 276/2003 (apprendistato professionalizzante) l'accesso all'offerta pubblica a catalogo è facoltativo ed il valore della dote-apprendistato può essere limitato, a copertura dei costi relativi solo ad alcuni servizi.**

L'offerta di servizi formativi rivolti agli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 49 DLgs 276/03 e dell'art. 16 della l. 196/97 descritta di seguito **è fruibile, nei limiti delle risorse disponibili, fino al 31 dicembre 2012.**

Dopo tale data saranno fruibili esclusivamente **l'offerta formativa finalizzata all'acquisizione delle competenze di base/trasversali in osservanza della disciplina regionale adottata ai sensi del D.Lgs. 167/2011.**

A partire dal 1 gennaio 2013 i periodi di formazione relativa alle competenze di base/trasversali svolti nel corso del 2012 sono considerati ai fini dell'assolvimento del monte -ore formazione previsto dalla disciplina regionale (standard minimi) ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 167/2011

**TABELLA DI COMPARAZIONE FRA I TESTI DEL D.LGS 167/2011 E QUANTO INTRODOTTO
DALL'ART. 2 DL 76/2013**

(Nostra elaborazione su tabelle Camera dei Deputati - XVI Legislatura - Dossier di documentazione Servizio Studi)

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167		DL 28/06/2013 n. 76
TESTO PRECEDENTE	TESTO MODIFICATO	art 2 Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)
1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:		
a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;		
	a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5;	
b) divieto di retribuzione a cottimo;		
c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle		

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167		DL 28/06/2013 n. 76
TESTO PRECEDENTE	TESTO MODIFICATO	art 2 Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)
al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;		
<i>d)</i> presenza di un tutore o referente aziendale;		
<i>e)</i> possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;		
<i>f)</i> possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;		
<i>g)</i> registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del		

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167		DL 28/06/2013 n. 76
TESTO PRECEDENTE	TESTO MODIFICATO	art 2 Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)
cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;		
h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;		
i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo		
l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;		
m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di	m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare	

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167

DL 28/06/2013 n. 76

TESTO PRECEDENTE

TESTO MODIFICATO

art 2

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)

formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare.

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può **assumere con contratto di apprendistato**, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20, **comma 3**, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il 100 per cento delle maestranze

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e **successive modificazioni**, non può superare **il rapporto di 3 a 2 rispetto alle**

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167**DL 28/06/2013 n. 76****TESTO PRECEDENTE****TESTO MODIFICATO****art 2**

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)

specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La disposizione di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443

maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il **medesimo** datore di lavoro; **tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.** Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. **Le disposizioni** di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443;

3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167		DL 28/06/2013 n. 76
TESTO PRECEDENTE	TESTO MODIFICATO	art 2 Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)
	<p>lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.</p>	
	<p>3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.</p>	
<p>Articolo 4 <i>(Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere)</i></p> <p>1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato</p>		

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167**DL 28/06/2013 n. 76****TESTO PRECEDENTE****TESTO MODIFICATO****art 2**

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)

professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque **per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di**

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167**DL 28/06/2013 n. 76****TESTO PRECEDENTE****TESTO MODIFICATO****art 2**

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)

riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, **nei limiti delle risorse annualmente disponibili**, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

1. Le disposizioni di cui al presente articolo contengono misure di carattere straordinario e temporaneo applicabili fino al 31 dicembre 2015, volte a fronteggiare la grave situazione occupazionale che coinvolge in particolare i soggetti giovani.

2. In considerazione della situazione occupazionale richiamata al comma 1, che richiede l'adozione di misure volte a restituire all'apprendistato il ruolo di modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro, entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano adotta linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese, piccole e medie imprese di cui alla raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167**DL 28/06/2013 n. 76****TESTO PRECEDENTE****TESTO MODIFICATO****art 2**

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)

formativa pubblica di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. Nell'ambito delle linee guida di cui al precedente periodo, possono in particolare essere adottate le seguenti disposizioni derogatorie dello stesso decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167:

- a) il piano formativo individuale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) e' obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita e' effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, recante "Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino";
- c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167**DL 28/06/2013 n. 76****TESTO PRECEDENTE****TESTO MODIFICATO****art 2**

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)

disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

3. Decorso inutilmente il termine per l'adozione delle linee guida di cui al comma 2, in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, effettuate dall'entrata in vigore del presente decreto al 31 dicembre 2015, trovano diretta applicazione le previsioni di cui alle lettere a), b) e c) del medesimo comma 2. Resta comunque salva la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione delle richiamate linee guida ovvero in seguito all'adozione di disposizioni di specie da parte delle singole regioni.

4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167**DL 28/06/2013 n. 76****TESTO PRECEDENTE****TESTO MODIFICATO****art 2**

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)

rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.