

ALLEGATO



D.Lgs. n. 276/2003
Art.49
“Apprendistato Professionalizzante”

*Accordo per la disciplina
in regime transitorio e in via sperimentale
dei profili formativi di apprendisti assunti ai sensi dell’art. 49*

PROTOCOLLO DI INTESA

TRA

la Regione Piemonte nelle persone dell'Assessore Regionale Mariangela Cotto e dell'Assessore Gilberto Pichetto Fratin

E

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro Piemonte, Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori Piemonte, Unione Italiana del Lavoro Piemonte, Confindustria Piemonte, Confederazione Nazionale Artigianato Piemonte, Confartigianato Imprese Piemonte, C.A.S.A Piemonte, Confcommercio Piemonte, ConfApi Piemonte, Lega Cooperative Piemonte, Confcooperative Piemonte, Confagricoltura Piemonte.

LE PARTI

VISTI

- l'art. 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ed i successivi atti interpretativi ed amministrativi;
- i punti 4 e 6 della Circolare Ministeriale n. 40 del 14 ottobre 2004;
- i contratti collettivi di lavoro stipulati dalle rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che hanno disciplinato al loro interno il nuovo istituto contrattuale ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n.276/2003 nonché la definizione dei livelli d'inquadramento degli apprendisti e le relative dinamiche del trattamento economico.

PREMESSO

che l'art. 2 "Delega al Governo in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio" della Legge 14 febbraio 2003 n. 30, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 16, comma 5, della Legge 24 giugno 1997, n. 196, prevede tra l'altro:

- il riordino degli speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi, così da valorizzare l'attività formativa svolta in impresa, confermando l'apprendistato come strumento formativo;
- la conformità agli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato alla occupazione;
- il rispetto degli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione europea in materia di occupazione;

che la Regione ha il compito, alla luce della nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 276/03, di definire con propri atti, di intesa con le Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

- la regolamentazione dei profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante;
- le modalità di certificazione dei risultati formativi;
- le modalità di registrazione della formazione nel Libretto Formativo;
- i criteri di formazione dei Tutori aziendali;

che i contratti collettivi stipulati dalle Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale hanno il compito di stabilire, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire:

- la durata del contratto di apprendistato professionalizzante;
- la determinazione delle modalità di erogazione e articolazione della formazione, esterna o interna alle singole imprese.

CONSIDERATO

che il passaggio dalla vecchia (legge 24 giugno 1997, n. 196) alla nuova disciplina (D.Lgs. n. 276/03) del contratto di apprendistato professionalizzante può determinare una situazione di incertezza applicativa nei confronti dei settori per i quali i contratti collettivi di lavoro stipulati dalle Rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, abbiano disciplinato o disciplineranno al loro interno il nuovo istituto contrattuale ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003;

che, allo stesso modo, la gestione della fase transitoria dalla vecchia alla nuova normativa può determinare un ritardo nell'attuazione del contratto di apprendistato professionalizzante per i settori sopra indicati, la cui disciplina contrattuale collettiva dell'istituto entrerà in vigore solo al momento dell'emanazione degli atti regolativi di competenza regionale;

che, nelle more degli atti regolativi di cui sopra la Regione, d'intesa con le parti sociali citate in premessa e al fine di non privare i settori interessati di un importante contratto a carattere formativo, con possibili ricadute anche dal punto di vista occupazionale, intende predisporre una disciplina transitoria dei profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante mediante la determinazione di principi, criteri e modalità utili alla definitiva regolazione di detti profili;

che tale disciplina transitoria non esaurisce il compito della Regione e delle Parti Sociali, le quali si impegnano a continuare il confronto al fine di valorizzare ulteriormente gli aspetti formativi del contratto di apprendistato.

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1 Le Parti

Le Parti convengono di attuare in via transitoria e sperimentale il contratto di apprendistato professionalizzante, nei settori per i quali i contratti collettivi stipulati dalle Rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, abbiano disciplinato o disciplineranno al loro interno il nuovo istituto contrattuale ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n.276/2003 e delle linee guida di cui al presente accordo.

Le parti convengono di prevedere una durata massima della sperimentazione di due anni.

Art. 2 Compiti

La Regione si impegna ad emanare i necessari provvedimenti al fine di dare attuazione al presente accordo sulla base delle indicazioni elaborate dal Gruppo Tecnico di cui all'art. 5, d'intesa con le parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Gli atti regolativi della Regione conseguenti alla firma del presente accordo avranno efficacia sino alla definizione, da parte della Regione, della disciplina definitiva della materia e dei successivi provvedimenti attuativi della stessa e, comunque, non oltre la durata massima della sperimentazione di cui all'art. 1.

Art. 3 Linee guida dell'apprendistato professionalizzante

Le parti, considerate le materie devolute alla competenza regionale e quelle riferibili alla contrattazione collettiva, si danno atto che la disciplina regionale dei profili formativi per l'apprendistato professionalizzante dovrà tener conto dei risultati della sperimentazione di cui al presente accordo nell'ambito della valorizzazione dell'integrazione tra formazione e lavoro.

Inoltre le parti prendono atto delle linee-guida contenute nelle definizioni di seguito riportate:

a) Piano Formativo Individuale

E' la descrizione dell'intero percorso formativo formale e non formale, esterno o interno all'impresa, che l'apprendista deve seguire durante la durata del contratto per conseguire gli obiettivi definiti dal profilo formativo regolamentato dalla Regione.

Il Piano Formativo Individuale (di seguito denominato PFI) deve :

- essere coerente con il profilo formativo di riferimento;
- definire il percorso di formazione formale e le attività di affiancamento nella formazione non formale dell'apprendista in coerenza con le competenze possedute dall'apprendista stesso;
- indicare l'articolazione della formazione formale (esterna o interna all'impresa), in relazione a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva o a quanto da essa demandato agli Enti Bilaterali;
- indicare gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste, anche in relazione a quanto previsto dall'offerta formativa contenuta nei relativi cataloghi provinciali.

Il PFI viene redatto inizialmente dall'impresa, sulla base del bilancio di competenze dell'apprendista, secondo lo schema che sarà concordemente individuato e gestito mediante un'apposita procedura. In considerazione della difficoltà di prevedere percorsi formativi precisi, nelle ipotesi di apprendistato di lunga durata, saranno possibili ulteriori precisazioni di dettaglio.

Il PFI è parte integrante del contratto di apprendistato a pena di nullità dello stesso e si conformerà, non appena emanato, al modello unico nazionale.

Per gli apprendisti in possesso del titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale, idonei rispetto all'attività da svolgere, i contratti collettivi di lavoro definiscono nello specifico i casi di impegno formativo ridotto.

b) Profilo Formativo

E' l'insieme degli obiettivi formativi, articolati mediante standard minimi di competenza, condivisi con le Parti Sociali, per gruppi/famiglie di figure professionali, da conseguire nel corso del contratto di apprendistato, attraverso il percorso formativo, esterno o interno all'impresa, e descritto nel PFI.

Le procedure di definizione e di aggiornamento del Profilo Formativo tengono conto di quanto definito nell'ambito dei CCNL, degli standard formativi definiti ai sensi dell'art. 4 del D.M. 20 maggio 1999, n. 179, delle indagini nazionali e regionali sui fabbisogni formativi svolte dagli Enti Bilaterali, degli standard formativi disciplinati dalla Regione Piemonte e dell'istituendo Repertorio nazionale delle professioni.

Si conviene sull'opportunità di pervenire ad un unico repertorio regionale delle professioni, valido per tutte le filiere, consentendo alle imprese di riferirsi al repertorio in modo raccordato al contratto collettivo di riferimento affinché venga facilitata la possibilità di coniugare esperienze e competenze nell'ottica della lifelong learning.

Si conviene di utilizzare, come punto di partenza, il sistema regionale dei profili. Si conviene inoltre di avviare, unitamente alle Parti Sociali, un percorso di revisione dei profili stessi, inserendo nel sistema regionale i profili contrattuali, come ulteriori profili e/o come subprofili.

c) Tutore aziendale

E' il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso Tutore contribuisce a definire. Le funzioni da svolgere ed i requisiti minimi posseduti dal Tutore aziendale sono quelli definiti dal Decreto Ministeriale n. 22 del 2000 e dalla Regione Piemonte sulla base degli esiti della sperimentazione regionale per i Tutori aziendali.

La formazione del Tutore aziendale, per le competenze tecnico professionali, ha durata non inferiore a 8 ore. Ulteriori competenze del Tutore, certificabili dalla Regione, necessarie per la realizzazione delle formazione formale in impresa, saranno individuate -sulla base delle indicazioni della suddetta sperimentazione- tra 16 e 32 ore di formazione. La formazione deve essere svolta nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze:

- conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- comprendere le funzioni del Tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti/e in impresa;
- gestire le relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;

- contribuire a definire il piano formativo individuale, pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

d) Formazione formale

Si conviene di adottare, ai fini della sperimentazione di cui al presente accordo, la seguente definizione:

- la formazione formale è il processo formativo in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato e non finalizzato prioritariamente alla produzione di beni e servizi, volto alla acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali;
- la formazione formale viene effettuata attraverso strutture formative accreditate per la tipologia apprendistato od all'interno dell'impresa, secondo percorsi strutturati di formazione, strutturati in affiancamento, certificabili secondo le modalità che saranno individuate a seguito dei lavori del Gruppo Tecnico di cui all'art. 5.

La formazione formale deve in ogni caso:

- avere durata di almeno 120 ore, fatto salvo quanto diversamente disposto dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- essere realizzata da Formatori e Tutori in grado di trasferire conoscenze e competenze e che abbiano gli ulteriori requisiti previsti o che saranno previsti dagli standard regionali;
- attuare gli obiettivi e i contenuti definiti nel PFI;
- essere registrata nel Libretto Formativo del cittadino;
- produrre esiti verificabili e certificabili secondo modalità definite dalla Regione;
- assicurare modalità di erogazione e articolazione definite dai contratti collettivi di lavoro stipulati da Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

In via transitoria, nelle more della definizione dei contratti di cui sopra, al fine di prevedere adeguati livelli di omogeneità della gestione delle procedure adottate dalla Pubblica Amministrazione competente, le imprese si avvalgono di un Operatore accreditato ai sensi delle deliberazioni regionali (DD.GG.RR. 29-5168 del 28 gennaio 2002, 74-10240 del 1° agosto 2003) o di un Organismo Bilaterale.

Negli altri residui casi, la formazione formale, effettivamente svolta all'interno dell'impresa, relativa alle competenze di base, trasversali e con contenuti di carattere professionale di tipo tecnico scientifico ed operativo

viene effettuata direttamente dall'impresa, qualora possenga le seguenti caratteristiche, relative alle tre tipologie di competenze, verificabili dalla Pubblica Amministrazione competente:

disporre di personale -con funzioni formative- idoneo a trasferire competenze, di Tutori con formazione e competenze adeguate, di idoneità dei locali e delle attrezzature in relazione agli obiettivi formativi previsti dal PFI.

Per le imprese -fino a 15 dipendenti- dei settori dell'artigianato, del commercio, dell'agricoltura e della cooperazione, la formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali si realizza in sedi esterne alle medesime, e prevede al riguardo la realizzazione di almeno n. 42 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato, comprensive delle ore teoriche relative all'antinfortunistica, alla sicurezza e prevenzione, nonché all'organizzazione aziendale; le stesse dovranno essere realizzate possibilmente all'inizio del rapporto stesso. La formazione formale con contenuti di carattere professionale di tipo tecnico scientifico ed operativo può essere svolta in impresa, qualora la stessa sia in possesso dei requisiti relativi a risorse umane idonee a trasferire competenze, di Tutori con formazione e competenze adeguate, di attrezzature in relazione agli obiettivi formativi previsti dal PFI.

e) Formazione non formale

Si conviene che la formazione non formale sia il processo formativo in cui l'apprendimento si realizza nel corso dell'attività lavorativa ed è strutturato in termini di obiettivi, modalità e tempi.

Il contesto lavorativo deve consentire un effettivo apprendimento di competenze coerenti con il percorso formativo finalizzato all'acquisizione di una qualificazione attraverso la formazione sul lavoro. L'apprendimento in situazione di alternanza è strutturato in modo tale da realizzare l'integrazione delle conoscenze e capacità acquisite nella formazione non formale con quelle apprese nella formazione formale.

L'impresa cura il processo di apprendimento proprio della formazione non formale in coerenza con quanto stabilito nel PFI.

f) Certificazione del percorso formativo

La Regione, nel rispetto delle regole sulle procedure di certificazione, definisce le modalità di certificazione delle specifiche competenze acquisite da registrare sul Libretto Formativo.

La certificazione viene rilasciata dai soggetti formativi accreditati e/o dai soggetti erogatori della formazione, secondo quanto previsto dalle disposizioni regionali adottate sulla base delle proposte elaborate dal Gruppo Tecnico.

g) Libretto Formativo del cittadino

Le competenze acquisite durante la formazione formale e non formale in apprendistato vengono registrate sul libretto personale del lavoratore, ai sensi dell'accordo Stato-Regioni del 18 febbraio 2000 di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, e dell'accordo della Conferenza unificata del 28 ottobre 2004, e sentite le Parti Sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

h) Offerta formativa

Le modalità di gestione e di organizzazione dell'offerta formativa attivata in via sperimentale secondo i principi indicati nel presente accordo, sono attuate nel rispetto della vigente normativa.

Art. 4 Strumenti a supporto

La sperimentazione di cui al presente accordo si avvale del sistema informativo integrato regionale.

Art. 5 Gruppo Tecnico

Fatte salve le competenze della Commissione Regionale per l'Impiego viene costituito il Gruppo tecnico che ha il compito di elaborare proposte in merito :

- alla regolamentazione dei profili formativi, comprensivi dei relativi contenuti di base, trasversali e tecnico professionali, e delle procedure per il loro aggiornamento;
- alla definizione del modello di Piano Formativo Individuale;
- alla modalità di svolgimento della formazione per il Tutore aziendale;
- alla definizione delle competenze del Tutore formativo e del Formatore aziendale e delle modalità per la loro valutazione;
- alle modalità di valorizzazione delle buone prassi realizzate a livello regionale sulla base della articolazione dell'offerta formativa attuata dalle Province;
- alla definizione di modalità e criteri per la certificazione e la registrazione del percorso formativo;
- alla individuazione di criteri e requisiti per l'identificazione della capacità formativa delle imprese;

- alla individuazione di modalità e procedure per l'erogazione dell'offerta;
- alle modalità di verifica dello stato di avanzamento dell'attuazione e di eventuali interventi di adeguamento e integrazione.

Il Gruppo Tecnico viene costituito da rappresentanti delle Parti Sociali che sottoscrivono il presente accordo, della Regione Piemonte, dalla Consigliera di parità e da una rappresentanza individuata dall'UPP. Il Gruppo sarà affiancato, quando necessario, da esperti individuati dalla Regione. Al fine di dare celerità alla applicazione del presente accordo si ritiene di dare priorità alla definizione delle procedure necessarie per gli avviamenti degli apprendisti con particolare riferimento alle modulistiche richieste e alla relativa gestione degli strumenti informativi. Lo sviluppo di questa fase è presumibilmente previsto entro il mese di maggio del c.a.

Art. 6 **Azioni di monitoraggio**

La sperimentazione sarà oggetto di specifiche azioni di monitoraggio qualitativo e quantitativo realizzate dall'Agenzia Piemonte Lavoro che redigerà rapporti semestrali sull'andamento della sperimentazione.

I rapporti di monitoraggio dovranno evidenziare tra l'altro, aspetti connessi alla gestione del processo formativo ed alla congruenza dell'attività di formazione esterna od interna all'impresa in relazione a quanto previsto dal PFI.

Art. 7 **Controlli**

Le attività di controllo sulle attività formative sono garantite dalle Amministrazioni Pubbliche competenti.

Art. 8 **Clausola di revisione**

Le parti convengono che il presente accordo è suscettibile di revisione qualora le clausole contenute nelle precedenti disposizioni, specie in ordine all'art.3 lettera d), dovessero risultare non adeguate alla capacità organizzativa dei soggetti e delle Pubbliche Amministrazioni competenti. Non appena disponibile il primo rapporto di monitoraggio prodotto dall'Agenzia Piemonte Lavoro il Gruppo Tecnico provvede alla verifica dell'impostazione dell'attività sperimentale valutando eventuali ipotesi correttive.

Regione Piemonte

Confederazione Generale Italiana del Lavoro Piemonte

Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori Piemonte.

Unione Italiana del Lavoro Piemonte

Confindustria Piemonte

Confartigianato Imprese Piemonte

Confederazione Nazionale Artigianato Piemonte

C.A.S.A Piemonte

Confcommercio Piemonte

ConfApi Piemonte

Lega Cooperative Piemonte

Confcooperative Piemonte

Confagricoltura Piemonte

Torino