

Pubblicazione *on line* della Collana ADAPT
Newsletter in edizione speciale n. 30 del 11 ottobre 2007
Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

L'apprendistato nel quadro regionale e nella contrattazione collettiva

*a cura della Scuola internazionale di Alta formazione
in Relazioni industriali e di lavoro
ADAPT – Fondazione Marco Biagi*

Allegato a

Il rebus dell'apprendistato professionalizzante

Dossier Adapt – CSMB dell'11 ottobre 2007, n. 30

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: bettoni.marina@unimore.it

Tutti i numeri del Dossier sono disponibili sul sito: www.fmb.unimore.it
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: csmb@unimore.it

Legge Biagi

Disciplina dell'apprendistato

Il quadro regionale di riferimento



- Regioni con apprendistato pienamente operativo.

- Sostanziale inoperatività della nuova disciplina per assenza delle leggi regionali di attuazione della Legge Biagi ovvero operatività parziale del nuovo apprendistato, in via ancora sperimentale e solo per alcuni settori.

- Regioni con implementazione dell'apprendistato meramente formale, ossia mancanza dei necessari provvedimenti regolamentari di attuazione.

- Regioni in cui la disciplina dell'apprendistato è stata dichiarata incostituzionale per violazione della Legge Biagi.

Stato di avanzamento della regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante per via legislativa

a cura di Adapt

<p>Stato di avanzamento della regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante per via legislativa</p>	<p>Regioni che hanno varato la legge e gli atti di regolamentazione</p>	<p>Provincia di Bolzano, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Lazio, Toscana, Marche, Puglia</p>
	<p>Regioni che hanno varato la legge e stanno definendo gli atti di regolamentazione</p>	<p>Piemonte, Lombardia, Provincia di Trento, Basilicata, Umbria, Molise, Sardegna</p>
	<p>Regioni in cui è in corso l'iter per l'approvazione della legge di regolamentazione</p>	<p>Veneto, Campania, Sicilia, Calabria</p>
<p>Regolamentazioni per via amministrativa</p>	<p>Regioni che hanno promosso attuazioni transitorie e sperimentali per tutti i settori con Ccnl rinnovato</p>	<p>Valle d'Aosta, Provincia di Trento, Veneto, Liguria, Abruzzo, Campania</p>
	<p>Regioni che hanno promosso attuazioni transitorie e sperimentali limitate a specifici settori</p>	<p>Lombardia, Umbria, Lazio, Sicilia</p>

Quadro di dettaglio dei provvedimenti (leggi e sperimentazioni) adottati dalle Regioni

a cura di Adapt

Regioni	Tempi	Descrizione
PIEMONTE	settembre 2005	Con d.G.R. n. 80/939 la Regione ha avviato una sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore creditizio e finanziario dando attuazione all'accordo sottoscritto a giugno tra ABI e organizzazioni sindacali.
	26 gennaio 2007	È stata approvata la l.r. n. 2, che ha demandato a successiva delibera di Giunta Regionale, d'intesa con le parti sociali, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante. Non sono stati ancora emanati i provvedimenti attuativi.
VALLE D'AOSTA	agosto 2005	La Giunta Regionale con d.G.R. n. 2526/05 ha recepito il Protocollo d'Intesa siglato tra Amministrazione provinciale e parti sociali per l'apprendistato professionalizzante.
	dicembre 2005	Con d.G.R. n. 4574 la Regione ha approvato gli strumenti, le procedure e le attività per l'attuazione del Protocollo per la Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante.
	aprile 2006	Con d.G.R. n. 1046 la Regione ha promosso una sperimentazione mirata alla realizzazione della formazione formale all'interno delle imprese.
	22 marzo 2007	Con d.G.R. n. 754 è stato approvato il nuovo avviso pubblico per l'attivazione di una nuova sperimentazione mirata, intesa a verificare la possibilità di valorizzare ulteriormente la capacità formativa formale presente all'interno delle imprese.

Regioni	Tempi	Descrizione
LOMBARDIA	novembre 2004	Con d.G.R. n. 7/19432 la Regione ha deliberato l'avvio di sperimentazioni per l'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003.
	gennaio-marzo 2005	La Regione ha firmato tre Protocolli d'Intesa per la realizzazione di sperimentazioni dell'apprendistato professionalizzante nel settore terziario, distribuzione e servizi.
	luglio 2005	La Regione ha avviato attività di monitoraggio e analisi della sperimentazione dell'apprendistato nel settore creditizio e finanziario, conseguente all'accordo tra ABI e organizzazioni sindacali.
	dicembre 2005	La Regione ha avviato una sperimentazione con Confcommercio, Filcams-Cgil Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.
	maggio 2006	Con d.G.R. n. 6822 la Regione avvia una sperimentazione con Associazione Lombarda Cooperative di Consumatori, ALCC Legacoop, la Federconsumo Lombardia, Associazione Italiana Cooperative di Consumo, AGCI, Associazione Nazionale Cooperative tra dettaglianti A.N.C.D, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.
	settembre 2006	Viene approvata la l.r. n. 22 su «Il mercato del lavoro in Lombardia».
	dicembre 2006	Con d.D.G. n. 13796 si approva un dispositivo per finanziare la formazione esterna per l'apprendistato professionalizzante nelle imprese aderenti a Confindustria.
	gennaio 2007	Accordo di proroga del Protocollo per la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore terziario, distribuzione e servizi.
	maggio 2007	Con d.D.G. n. 1649 vengono approvati i progetti relativi al dispositivo per la formazione esterna sperimentale in apprendistato professionalizzante, nel settore terziario, distribuzione e servizi, per l'anno 2007.

Regioni	Tempi	Descrizione
PROVINCIA DI BOLZANO	20 marzo 2006	Viene approvata la l. provinciale n. 2 recante l'ordinamento dell'apprendistato.
	17 luglio 2006	Con delibera n. 2591 vengono approvati i requisiti che devono possedere le imprese per assumere degli apprendisti.
	17 gennaio 2007	La Provincia di Bolzano stipula con le parti sociali un accordo sull'apprendistato professionalizzante.
PROVINCIA DI TRENTO	luglio 2006	Viene siglato tra PA e parti sociali il Protocollo d'Intesa per la regolamentazione delle tre tipologie di apprendistato.
	ottobre 2006	Viene approvata la l. provinciale n. 6 recante disciplina della formazione in apprendistato.
VENETO	gennaio 2005	Con d.G.R. n. 197 la Regione emana i primi indirizzi operativi per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante.
	23 maggio 2006	Con d.G.R. n. 1565 vengono stabiliti i requisiti per lo svolgimento della formazione interna all'impresa nella modalità a distanza.
FRIULI VENEZIA GIULIA	agosto 2005	Con l.r. n. 18 del 9 agosto 2005 la Regione stabilisce di disciplinare l'apprendistato attraverso un proprio regolamento.
	novembre 2005	Con d.G.R. n. 2938 la Regione approva il regolamento attuativo dell'apprendistato professionalizzante.
	agosto 2006	Con d.G.R. n. 2023 la Regione approva il repertorio dei profili formativi.
LIGURIA	luglio 2004	La Regione stipula un Protocollo d'Intesa con le parti sociali per la realizzazione di sperimentazioni nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante.
	novembre 2004	Con d.G.R. n. 1296 la Regione avvia, in fase transitoria e sperimentale, l'apprendistato professionalizzante. Vengono forniti i primi indirizzi applicativi.

Regioni	Tempi	Descrizione
	dicembre 2004	Con d.G.R. n. 1540 la Regione avvia il progetto <i>Sperimentazioni per l'apprendistato professionalizzante</i> ed emana le linee di indirizzo, il progetto e gli avvisi di selezione dei soggetti attuatori relativi alla sperimentazione.
	24 gennaio 2006	Con l.r. n. 1 viene disciplinato in via transitoria l'apprendistato professionalizzante confermando le modalità attuative della sperimentazione.
	aprile 2007	Con l.r. n. 14 all'art. 16 è prorogata la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante prevista dalla l.r. 24 gennaio 2006, n. 1.
EMILIA ROMAGNA	agosto 2005	La Regione emana la nuova l.r. n. 17 sull'occupazione, che disciplina anche l'apprendistato. Con d.G.R. n. 1256 la Regione approva le disposizioni per la prima applicazione dell'apprendistato professionalizzante.
	dicembre 2005	Con d.G.R. n. 2183 la Regione definisce gli interventi in attuazione delle norme sull'apprendistato.
	febbraio 2006	Con d.G.R. n. 236 viene approvato il documento <i>La formazione degli apprendisti in ER</i> , contenente il quadro di riferimento per la formazione.
	giugno 2006	Con d.G.R. n. 881 viene approvato il catalogo dell'offerta regionale dell'apprendistato.
TOSCANA	febbraio 2005	La Regione approva la nuova l.r. n. 20, di modifica della precedente legge in materia di educazione, istruzione e orientamento, formazione professionale e lavoro. Con la nuova legge viene introdotta la nuova regolamentazione sull'apprendistato Con d.G.R. n. 22/R viene emanato il nuovo regolamento sull'apprendistato.

Regioni	Tempi	Descrizione
	Marzo 2005	Con d.G.R. n. 427 la Regione definisce ulteriormente gli aspetti dell'apprendistato professionalizzante, come il ricorso al sistema regionale delle qualifiche, per la stesura del (Piano formativo individuale) Pfi.
	luglio 2005	Con d.G.R. n. 706 la Regione definisce la procedura per l'approvazione dei profili formativi.
UMBRIA	febbraio 2005	Con d.G.R. n. 325 la Regione approva lo schema di accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, da stipulare nei settori in cui il Ccnl abbia già regolamentato l'istituto.
	luglio 2005	La Regione stipula con le parti sociali un accordo per la sperimentazione dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione e servizi.
	settembre 2006	La Regione pre-adotta il ddl per la disciplina dell'apprendistato.
	22 maggio 2007	Con la delibera n. 143 la Giunta Regionale ha approvato la nuova disciplina del contratto di apprendistato.
MARCHE	novembre 2004	Con d.G.R. n. 1372 del 19 novembre 2004 la Giunta approva un atto riguardante la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante limitatamente al settore terziario.
	gennaio 2005	Con la nuova l.r. n. 2/2005 la Regione recepisce le tre tipologie di apprendistato previste dal d.lgs. n. 276/2003. Con d.G.R. n. 976 la Regione ha approvato l'accordo per la disciplina operativa dell'apprendistato professionalizzante in tutti i settori.
LAZIO	marzo 2005	Con d.G.R. n. 350 la Regione ha stabilito l'avvio di una fase sperimentale e transitoria dell'apprendistato professionalizzante.

Regioni	Tempi	Descrizione
	aprile 2005	La Regione ha sottoscritto due accordi per l'avvio di sperimentazioni nei settori terziario e dei servizi. Viene emanata la l.r. n. 9 recante disposizioni sulla formazione in materia di apprendistato.
	21 giugno 2007	Approvato il regolamento n. 7 in applicazione della l.r. n. 9/2006.
ABRUZZO	febbraio 2005	La Regione sottoscrive con le parti sociali un accordo quadro per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante.
	giugno 2005	Con delibera n. 583 la Regione emana gli indirizzi operativi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante nei settori in cui il Ccnl abbia già regolamentato l'istituto.
	giugno 2006	Con d.G.R. n. 605 del 5 giugno 2006 la Giunta delibera di approvare l'avviso per la presentazione delle domande di assegnazione di <i>voucher</i> formativi per la formazione esterna degli apprendisti.
MOLISE	dicembre 2005	Con d.G.R. n. 1845 la Regione prende atto dei Ccnl emanati che disciplinano l'apprendistato professionalizzante.
	giugno 2007	La Giunta Regionale ha promulgato la legge che disciplina gli aspetti formativi del contratto di apprendistato. La Regione Molise e le parti sociali hanno firmato un Protocollo d'Intesa in materia di apprendistato.
CAMPANIA	febbraio 2006	Con d.G.R. n. 160 la Regione adotta «indirizzi operativi» per una prima sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante.
	maggio 2006	Con d.D.G. n. 78 vengono approvati gli indirizzi operativi per la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante.

Regioni	Tempi	Descrizione
	settembre 2006	Approvato dalla Giunta il ddl <i>Testo Unico della normativa della Regione Campania in materia di lavoro e formazione professionale</i> per la promozione della qualità del lavoro.
PUGLIA	novembre 2005	Con la nuova l.r. n. 13 viene regolamentato l'istituto dell'apprendistato professionalizzante.
	luglio 2006	Viene emanata la d.G.R. n 1125 contenente linee guida per l'attuazione della l.r. n. 13/2005.
	dicembre 2006	Con l.r. n. 40 vengono apportate modifiche alla l.r. n. 13/2005
BASILICATA	dicembre 2005	Con d.G.R. n. 2633 la Regione emana disposizioni transitorie per l'attuazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante, in attesa della l.r.
	novembre 2006	Viene approvata la l.r. n. 28 recante disciplina degli aspetti formativi del contratto di apprendistato.
	maggio 2007	Con delibera di Giunta Regionale n. 634 si statuisce di adottare i percorsi formativi definiti nell'ambito dei Ccnl, dall'Isfol e dagli Enti Bilaterali, nonché i percorsi formativi provvisori definiti nell'ambito della sperimentazione regionale.
CALABRIA	giugno 2006	Nelle more dell'attuazione della l.r., la Regione recepisce l'Intesa sull'apprendistato professionalizzante contenuta nel contratto per le banche di Credito cooperativo, Casse Rurali e Artigiane.
SICILIA	ottobre 2004	La Regione sottoscrive con le parti sociali un Protocollo d'intesa per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato.
	novembre 2004	La nuova l.r. n. 15 attribuisce all'Assessorato al Lavoro la regolamentazione dei profili formativi.

Regioni	Tempi	Descrizione
	gennaio 2005	Con Decreto dell'Assessorato Regionale del lavoro la Regione approva il Protocollo stipulato ad ottobre con le parti sociali.
	ottobre 2005	Con Decreto dell'Assessore Regionale del lavoro sono approvati i profili formativi per il settore del credito e le modalità di realizzazione della formazione previste dal Ccnl.
SARDEGNA	dicembre 2005	Con l.r. n. 20 sull'occupazione si stabilisce la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante.
	febbraio 2006	Con d.G.R. n. 8/15 la Regione definisce gli indirizzi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante.
	aprile 2006	Con decreto assessorile viene emanata la direttiva n. 2006 contenente ulteriori specifiche per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante.

Per i testi dei singoli provvedimenti si veda www.fmb.unimo.it, Indice A-Z, Voce *Apprendistato*.

Disciplina regionale dell'apprendistato

Regione	Piano formativo individuale (Pfi)	Profili formativi	Formazione esterna all'impresa	Formazione interna all'impresa
PIEMONTE	Il Pfi e le procedure di valutazione preventiva di conformità o di autorizzazione successiva devono definirsi con successivo regolamento.	La Giunta Regionale definisce i Profili formativi, di intesa con le parti sociali. I profili formativi sono articolati in coerenza con il Repertorio nazionale delle professioni.	La formazione esterna, pari almeno a 120 ore annue, è svolta nelle strutture formative accreditate; la Giunta Regionale può definire le modalità di erogazione della formazione a distanza in modo da ampliare l'offerta.	Le imprese che realizzano la formazione formale interna devono possedere luoghi, attrezzature e macchinari adeguati, formatori con competenze adeguate agli obiettivi e <i>tutor</i> aziendali con le caratteristiche individuate nella regolamentazione.
VALLE D'AOSTA	Entro 30 giorni dall'assunzione l'impresa invia il Pfi alla Regione insieme ad un Piano di dettaglio. Il Pfi va compilato con il supporto di un'Agenzia formativa accreditata. L'Ufficio apprendistato della Regione, in collaborazione con gli Enti Bilaterali, qualora sia previsto dalla contrattazione collettiva, verificano la coerenza del Pfi e ne danno comunicazione alla Regione entro 30 giorni dalla presentazione.	È stato definito un Repertorio dei profili professionali per l'apprendistato con l'indicazione di 46 profili professionali che aggregano circa 270 qualifiche. Il Repertorio delle professioni è articolato in 5 macrogruppi: Edilizia e territorio, legno e arredamento; Alimentari, commercio e altre attività; Impiantistica e meccanica; Turismo e servizi di animazione; Servizi amministrativi, creditizi e finanziari e altre funzioni di supporto.	La formazione formale esterna o interna all'azienda deve essere almeno pari a 120 ore annue. Gli oneri relativi alla formazione esterna sono a carico del finanziamento pubblico, mentre quelli relativi alla formazione interna sono a carico esclusivo dell'impresa. La formazione esterna può essere erogata da organismi accreditati e inseriti nel catalogo regionale dei fornitori i quali erogano la formazione sulla base di un'offerta modulare. Per la realizzazione di obiettivi formativi particolarmente importanti è possibile anche ricorrere a soggetti non accreditati che realizzano la formazione mediante delega autorizzata.	Per l'erogazione della formazione interna è necessaria: la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, la presenza del <i>tutor</i> e la sua idonea formazione, la presenza di locali idonei. L'azienda con capacità formativa deve essere supportata da un'Agenzia accreditata per la programmazione, documentazione e valutazione dell'attività.

Regione	Piano formativo individuale (Pfi)	Profili formativi	Formazione esterna all'impresa	Formazione interna all'impresa
VENETO	<p>Alla comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego (Cpi) è allegato il Pfi e l'eventuale auto-certificazione della capacità formativa dell'azienda. Nel caso in cui l'apprendista sia beneficiario di un <i>voucher</i> per la partecipazione alla formazione esterna, il Pfi può essere seguito da un Piano formativo individuale di dettaglio (Pfid), per la cui compilazione il datore di lavoro può essere coadiuvato da organismi preposti alle azioni di accompagnamento. L'impresa, a propria scelta, invia il Pfid al Cpi competente o ad organismi/Enti Bilaterali, qualora previsto dalla contrattazione collettiva, per verificare la coerenza con il profilo formativo. Successivamente l'Ente trasmette il Piano alla Provincia.</p>	<p>La Regione nella direttiva del 2005 ha individuato 70 gruppi di qualifiche, raggruppati in 5 settori (Artigianato, Industria, Edilizia, Commercio e Turismo e servizi). I gruppi di qualifiche costituiscono il riferimento per la progettazione dell'offerta formativa.</p>	<p>Il monte ore di formazione formale (interna o esterna all'azienda) deve essere pari ad almeno 120 ore annue. Gli oneri per la formazione formale esterna sono a carico del finanziamento pubblico. Nel caso in cui i contratti collettivi stabiliscano una ripartizione tra formazione formale interna ed esterna, tale articolazione è subordinata alla capacità formativa dell'azienda. Nel caso in cui i contratti collettivi non stabiliscano la ripartizione, le aziende con capacità formativa devono provvedere ad erogare la formazione.</p>	<p>Si definisce formazione «formale» quella realizzata in un ambiente strutturato. La capacità formativa per la realizzazione del modulo professionale è espressa dalla presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, <i>tutor</i> con formazione e competenze professionali adeguate, locali idonei al corretto svolgimento della formazione; la capacità formativa per il modulo trasversale è valutata in relazione al grado di strutturazione dell'azienda, alla dimensione della formazione erogata nell'ultimo biennio e Piano di formazione del personale.</p>
PROVINCIA DI BOLZANO	<p>Il contratto di apprendistato viene stipulato sulla base di un modello provinciale che specifica i contenuti e le modalità della formazione <i>intra</i> ed <i>extra</i> aziendale. Per assumere apprendisti l'azienda necessita di un'autorizzazione rilasciata dalla Provincia sulla base del possesso di talune condizioni: il datore di lavoro o la persona incaricata della formazione deve avere le competenze professionali e formative individuate</p>	<p>Nel luglio 2005 la Provincia ha ridefinito l'elenco delle professioni accessibili in apprendistato.</p> <p>Per ogni professione la Giunta Regionale definisce un regolamento contenente il quadro formativo aziendale, ossia le competenze e conoscenze da impartire all'interno dell'azienda.</p>	<p>Per l'acquisizione di una prima qualifica, con durata di 3 anni, la formazione esterna presso la scuola professionale deve coprire complessivamente almeno 1.000 ore.</p> <p>Per l'apprendistato per chi ha già una qualifica iniziale certificata, invece, la formazione esterna ammonta almeno a 100 ore per semestre.</p>	<p>Tutte le aziende che hanno i requisiti per assumere apprendisti sono obbligate a realizzare all'interno la formazione prevista nell'ambito del quadro aziendale previsto per la specifica professione oggetto dell'apprendistato.</p>

Regione	Piano formativo individuale (Pfi)	Profili formativi	Formazione esterna all'impresa	Formazione interna all'impresa
	dalla Provincia, l'azienda deve offrire adeguate garanzie tecniche ed organizzative.			
PROVINCIA DI TRENTO	Nel Pfi vanno specificati i moduli formativi erogati o quelli a cui parteciperà l'apprendista, individuati nell'ambito dell'offerta formativa della provincia o progettati autonomamente dal datore di lavoro. Il Pfi è sottoposto ad una Commissione tecnica per una verifica di conformità. È necessaria una autorizzazione preventiva da parte della Commissione tecnica per il solo caso in cui si vogliono assumere giovani per una qualifica professionale non prevista nel Pfi.	È stato definito un Repertorio composto di 121 figure professionali. Le figure professionali raggruppate in 10 settori economici; per quasi tutti i settori è stato predisposto un catalogo in base al quale l'impresa sceglie i moduli per la composizione del percorso formativo. Il Repertorio delle professioni viene aggiornato a cura della Commissione tecnica per la formazione degli apprendisti, composta dai rappresentanti della Provincia e delle parti sociali.	Le ore di formazione formale devono essere non inferiori a 120 ore medie annue. Il regolamento attuativo della I. provinciale definirà criteri e modalità di finanziamento della formazione erogata, anche prevedendo forme di co-finanziamento pubblico e privato. La formazione formale esterna può svolgersi presso istituzioni scolastiche e formative, istituzioni paritarie e soggetti formativi, nonché soggetti accreditati.	La formazione in azienda deve avvenire al di fuori dei ritmi produttivi. Almeno in parte la formazione deve essere realizzata sulla base del catalogo dell'offerta provinciale; la parte restante viene progettata secondo il modello predisposto e inviata almeno un mese prima al soggetto accreditato di riferimento.
FRIULI VENEZIA GIULIA	Il Pfi va inviato al Cpi della Provincia entro 5 giorni dalla assunzione e il Cpi si limita ad un controllo della regolarità formale del Piano stesso.	I profili formativi costituiscono esplicitazione degli obiettivi e dei contenuti della formazione formale e non formale, da conseguire attraverso il percorso formativo, esterno o interno all'impresa.	Le ore di formazione formale esterna all'impresa devono essere non inferiori a 120 ore annue e la Regione finanzia con propri fondi le attività formative esterne. La formazione relativa alle competenze di base e trasversali viene erogata solo da agenzie formative accreditate. Può essere erogata anche in <i>e-learning</i> . Attualmente è in corso il bando per l'affidamento delle attività formative esterne.	La formazione formale può essere effettuata direttamente dall'azienda che presenta i seguenti requisiti: presenza di un numero minimo di cinque addetti, presenza di personale con funzioni di docenza che abbia competenze adeguate, presenza di un <i>tutor</i> in possesso di uno specifico attestato rilasciato dalla Regione, disponibilità di spazi distinti rispetto ai locali destinati alla produzione. La formazione formale relativa alle competenze

Regione	Piano formativo individuale (Pfi)	Profili formativi	Formazione esterna all'impresa	Formazione interna all'impresa
				tecnico-professionali può essere svolta da aziende che abbiano capacità formativa.
LIGURIA	Contestualmente all'assunzione viene inviato il Pfi. Entro 60 giorni dalla presentazione, l'impresa deve iscrivere l'apprendista ai corsi di formazione individuati tra quelli previsti dal catalogo regionale e, in accordo con strutture accreditate, compila il Pfid.	La Regione, in esito a precedenti esperienze sperimentali, ha standardizzato 25 profili formativi, articolati in 6 macrosettori. L'impresa definisce il Pfi in relazione a profili formativi che possono essere individuati in base a quelli standardizzati dalle Regioni, tra i profili definiti dalla Commissione nazionale ex dm n. 179/1999, dalle indagini dei fabbisogni delle parti sociali o dalla contrattazione collettiva.	La durata minima della formazione è stabilita in 120 ore annue; la formazione esterna è finanziata dal soggetto pubblico, mentre quella interna è a totale carico dell'impresa. La formazione relativa alle competenze di base trasversali ha durata pari a 48 ore, mentre quella delle competenze tecnico-professionali ha durata pari a 72 ore. La formazione relativa alle competenze tecnico-professionali può essere svolta dalle aziende stesse, a patto che abbiano capacità formativa interna, ovvero può essere svolta da organismi accreditati, nel caso in cui le imprese non abbiano capacità formativa.	La capacità formativa dell'impresa è determinata dai seguenti elementi: disponibilità di locali, attrezzature e materiali adeguati ai profili, <i>tutor</i> aziendali in possesso dei requisiti minimi previsti dal dm n. 22/2000 e docenti esperti nei contenuti del Pfi.
EMILIA ROMAGNA	Le comunicazioni di assunzione devono essere integrate con l'indicazione della qualifica finale tratta dal Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ).	Il riferimento per la definizione dei profili formativi è il SRQ. In relazione al SRQ è stato predisposto il catalogo regionale dell'offerta formativa consultabile al sito www.formazione.it .	La formazione formale è erogata sotto la completa responsabilità dell'azienda. Il contributo regionale per la realizzazione della formazione esterna per apprendisti è riconosciuto in <i>voucher</i> . Il riconoscimento del <i>voucher</i> comporta la compartecipazione finanziaria	Esiste soltanto una definizione di formazione formale. Si definisce tale la formazione che viene attuata mediante una specifica progettazione, in un ambiente formativo adeguato, anche nel luogo di lavoro. La formazione formale deve produrre esiti verificabili e certificabili, secondo le

Regione	Piano formativo individuale (Pfi)	Profili formativi	Formazione esterna all'impresa	Formazione interna all'impresa
			dell'impresa che contribuisce finanziariamente con un importo non inferiore al 50% della quota annuale di partecipazione individuale.	modalità stabilite dalla Giunta Regionale.
TOSCANA	Il Pfi è redatto dall'impresa sulla base del modulo predisposto dalla Regione con l'eventuale assistenza del Cpi. Non è prevista alcuna verifica di conformità.	È stato definito un archivio dei profili professionali, determinati in termini di capacità e contenuti. Per la stesura del Pfi si fa riferimento ai profili inclusi nel Repertorio regionale dei profili professionali. Nel caso di assenza del profilo, il contratto di apprendistato può essere avviato e l'azienda formula la proposta di istituzione del nuovo profilo alla Regione.	La durata della formazione formale esterna, in conformità al dettato normativo, è determinata in 120 ore annue, ridotte ad 80 per i giovani in possesso di diploma o di laurea. La Provincia redige il Piano annuale per la formazione esterna in relazione alle risorse assegnate dalla Regione, alle risorse proprie e al numero di apprendisti. Mentre, se la formazione è realizzata all'interno delle imprese, i costi sono interamente a loro carico per realizzare la formazione esterna degli apprendisti, la Provincia redige il Piano annuale della formazione in apprendistato. Nel primo anno è erogata secondo le seguenti priorità: corsi di formazione professionale e formazione a distanza; negli anni successivi è erogata nella modalità della formazione a distanza.	I contratti collettivi stabiliscono i requisiti di capacità formativa delle imprese.
MARCHE	Il Pfi va spedito alla Commissione provinciale del lavoro o all'Ente Bilaterale di settore - ove	Le assunzioni con contratto di apprendistato, nella Regione, possono avvenire soltanto	Le attività formative sono finanziate con risorse pubbliche; le attività finanziate	La formazione interna è ammessa alle seguenti condizioni: utilizzo di docenti con almeno

Regione	Piano formativo individuale (Pfi)	Profili formativi	Formazione esterna all'impresa	Formazione interna all'impresa
	previsto dalla contrattazione collettiva - per l'acquisizione del parere di conformità, che deve essere espresso nel termine di 20 giorni.	per i profili professionali approvati. La Regione ha approvato i profili formativi dell'Isfol, nonché per i settori del legno, della gomma, del credito, alimentare, del trasporto merci e logistica, della carta e delle attività ferroviarie.	eventualmente con risorse private sono autorizzate, controllate e certificate da parte delle Province. L'azienda in possesso dei requisiti di «impresa formativa accreditata» può erogare tutta la formazione all'interno dell'impresa.	3 anni di esperienza, con titolo di qualifica o diploma; la formazione deve svolgersi in locali distinti da quelli destinati prioritariamente alla produzione; vi devono essere formatori con competenze adeguate, <i>tutor</i> aziendali.
LAZIO	Il Pfi è articolato in un Pfid, che va aggiornato annualmente e allegato al contratto di apprendistato. Alla comunicazione di assunzione va allegato il parere di conformità reso dall'Ente Bilaterale - ove previsto dalla contrattazione collettiva - o dalla Commissione provinciale per il lavoro.	La Regione dovrà definire con regolamento il Repertorio dei profili formativi.	Il monte ore di formazione formale è determinato in almeno 120 ore annue. La Regione adotta annualmente un Piano per l'offerta formativa prevedendo forme di cofinanziamento privato. Il regolamento attuativo della l.r. determinerà le modalità di dettaglio.	L'azienda può realizzare parte della formazione all'interno se ha minimo 3 dipendenti, personale con funzioni idonee a trasferire competenze, <i>tutor</i> con formazione e competenze adeguate.
ABRUZZO	Entro 30 giorni dalla data di assunzione il datore di lavoro deve trasmettere al Cpi e alla Regione il contratto di apprendistato e il Piano formativo generale, seguito dal Pfid.	I profili formativi sono quelli realizzati dal Ciapi nell'ambito del Repertorio regionale, o dall'Isfol. I profili formativi costituiscono il riferimento per la stesura del Pfi. Se la qualifica professionale manca e non può riportarsi tra i profili formativi di cui ai Ccnl e alla disciplina regionale, l'azienda propone l'istituzione di un nuovo profilo alla Regione.	Le formazione formale ha una durata di 120 ore annue, salvo quanto disposto dalla contrattazione collettiva. Le 120 ore annue sono da determinarsi come media, con un minimo inderogabile per ciascun anno di 80 ore. La formazione formale è responsabilità dell'impresa. Nei limiti delle disponibilità esistenti potranno essere riconosciuti contributi a carico dei finanziamenti pubblici. La formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali deve essere svolta	L'azienda può realizzare parte della formazione interna all'impresa se ha le seguenti caratteristiche da comprovare: minimo 3 dipendenti; personale con funzioni idonee al trasferimento di competenze e almeno un referente incaricato per la progettazione; <i>tutor</i> con titolo di studio almeno pari a quello posseduto dall'apprendista; locali e attrezzature idonei a quanto previsto nel Pfi.

Regione	Piano formativo individuale (Pfi)	Profili formativi	Formazione esterna all'impresa	Formazione interna all'impresa
			<p>comunque all'esterno dell'impresa. Le imprese che non hanno capacità formativa possono realizzare la formazione attraverso forme di accreditamento con strutture formative riconosciute.</p>	
CAMPANIA	<p>Il datore di lavoro invia il Pfi, con eventuale dichiarazione di capacità formativa, al Cpi e all'Osservatorio sull'apprendistato della Regione Campania. Entro 6 mesi l'impresa invia alla Regione il Pfid, con indicazione precisa del percorso formativo dell'apprendista. L'Osservatorio sull'apprendistato provvede alla valutazione di conformità del Pfi e, entro 15 giorni, dà comunicazione delle irregolarità riscontrate.</p>	<p>Nuovi profili formativi possono essere individuati a cura di una Commissione tecnica costituita presso la Regione, integrata dai rappresentanti delle parti sociali. Tali profili devono comunque essere coerenti con quelli definiti nel Repertorio delle professioni, ovvero individuati dalla Regione Campania.</p>	<p>La ripartizione della formazione è rimandata alla contrattazione collettiva. Nel caso in cui i contratti collettivi stabiliscono una ripartizione tra formazione formale interna ed esterna all'azienda, tale articolazione è subordinata alla capacità formativa dell'impresa. Nel caso in cui i contratti collettivi non stabiliscano la ripartizione, le aziende con capacità formativa devono provvedere ad erogare all'interno la formazione per le competenze tecnico-professionali.</p>	<p>La capacità formativa dell'impresa è determinata dai seguenti elementi: disponibilità di locali, attrezzature e materiali adeguati ai profili; <i>tutor</i> aziendali in possesso dei requisiti minimi previsti dal dm n. 22/2000; docenti esperti nei contenuti del Pfi.</p>
PUGLIA	<p>Il Pfi deve essere comunicato al Cpi entro 5 giorni dall'assunzione. I centri territoriali per l'impiego verificano il Pfi entro 7 giorni dalla data di assunzione e trasmettono alla Regione i Piani per i quali abbiano attestato la coerenza con i profili formativi.</p>	<p>La Giunta Regionale definisce i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante recependo le indicazioni contenute nei contratti collettivi di lavoro, ovvero formulate dagli Enti Bilaterali e comunque d'intesa con le parti sociali.</p>	<p>La formazione esterna all'azienda è finanziata dalla Regione Puglia nei limiti delle risorse disponibili, a condizione che il datore di lavoro applichi il Contratto collettivo nazionale stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Le modalità di erogazione e articolazione della formazione sono</p>	<p>Si rimanda ai Ccnl.</p>

Regione	Piano formativo individuale (Pfi)	Profili formativi	Formazione esterna all'impresa	Formazione interna all'impresa
			<p>stabilite dai Ccnl con il vincolo che essa debba essere prevalentemente esterna. Sono previsti specifici vincoli sulla articolazione delle ore di formazione, con la previsione che il numero di ore sia progressivamente crescente con l'allungarsi della durata del contratto di apprendistato.</p>	
BASILICATA	<p>Il datore di lavoro entro il termine previsto dalla legge per la comunicazione di assunzione richiede al Cpi il rilascio del parere di conformità del Pfi. Il parere si intende rilasciato in caso di mancata risposta entro i 20 giorni successivi al ricevimento.</p>	<p>Per l'elaborazione dei profili è istituita una Commissione tecnica composta da esperti delle parti sociali e delle Province, dai rappresentanti delle Regioni e dell'ufficio regionale scolastico. Sono provvisoriamente adottati i percorsi formativi definiti dai Ccnl, dall'Isfol e dagli Enti Bilaterali.</p>	<p>La formazione formale esterna è realizzata dalla Regione, da organismi appositamente accreditati. La Regione promuove un sistema a catalogo dell'offerta formativa. Le province attivano le procedure di evidenza pubblica per l'affidamento della formazione formale, connessa all'apprendistato professionalizzante.</p>	<p>La capacità formativa per la realizzazione del modulo professionale è espressa dalla presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, <i>tutor</i> con competenze professionali adeguate, locali idonei al corretto svolgimento della formazione.</p>
SARDEGNA	<p>Alla comunicazione di assunzione va allegata copia del Pfi, con l'autocertificazione relativa alla capacità formativa dell'azienda.</p> <p>Il datore di lavoro è obbligato a richiedere il parere di conformità del Pfi da allegare alla comunicazione di assunzione. Entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta scatta la regola del silenzio-assenso.</p>	<p>Per la definizione dei profili formativi sono istituite specifiche Commissioni tecniche regionali, composte dalle parti sociali e dalla Regione. In attesa che la Regione approvi i profili professionali, sono ritenuti provvisoriamente operativi i profili definiti nell'ambito dei Ccnl, dall'Isfol e dagli Enti Bilaterali. Il Pfi deve essere coerente con i profili formativi individuati dalla Regione.</p>	<p>La formazione formale esterna può essere erogata dalle Agenzie con capacità formativa, dalle aziende con capacità formativa, dagli Enti Bilaterali con capacità formativa interna.</p>	<p>Le imprese possono realizzare formazione formale all'interno, qualora sia previsto dai Ccnl, secondo la ripartizione prevista e nel caso in cui possiedano i seguenti requisiti: presenza di risorse umane con competenze idonee al trasferimento di competenze, locali idonei al corretto svolgimento della formazione, <i>tutor</i> aziendali con competenze adeguate.</p>

Schema sull'apprendistato professionalizzante nella contrattazione collettiva

a cura di Adapt

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
Abbigliamento Industria	Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuta ai lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di tirocinio o di <i>stage</i> . I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti di legge. Non si prevede una percentuale di conferma per quanto riguarda la stabilizzazione.	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite. Se in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo, la durata della formazione è ridotta a 40 ore annue. La definizione del Pfi è demandata alle sedi aziendali. Il <i>tutor</i> aziendale svolge le funzioni e riceve la formazione prevista dalla legge. La funzione di <i>tutor</i> può essere svolta da un unico referente anche nel caso di una pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di <i>tutor</i> può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.
Aerofotogrammetria	Nella lettera di assunzione saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso e la categoria di destinazione. Alla lettera di assunzione è allegato il Pfi. La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non aver assunto a tempo indeterminato almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.	Entità della formazione: 120 ore medie annue, di cui 40 ore teoriche. I anno, 40 ore dedicate alle tematiche trasversali; II anno, 20 ore aggiuntive rispetto alle 120 ore medie annue. La quantità minima annua è pari a 60 ore. Il Pfi può essere modificato nel corso del rapporto, su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del <i>tutor</i> . Capacità formativa aziendale: è espressa, oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire il ruolo del <i>tutor</i> , dalla capacità aziendale di erogare interventi formativi, dalla disponibilità di locali idonei e dalla presenza di lavoratori in grado di trasferire competenze. Le competenze del <i>tutor</i> sono quelle di cui al dm 28 febbraio 2000.
Agenzie marittime e aeree	Per l'assunzione degli apprendisti è ammessa la richiesta nominativa. A tal fine il datore di lavoro chiede l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento loro riservato e la qualifica da raggiungere al termine del rapporto. Non è prevista una clausola di stabilizzazione.	La determinazione delle modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione interna saranno individuate nell'ambito dell'Ente Bilaterale nazionale, per un numero di 135/150 ore annue.

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
Agricoltura e consorzi agrari	Il numero degli apprendisti non può superare la metà dei lavoratori qualificati nella specifica mansione, in servizio nel livello di destinazione finale. Nelle imprese fino a 15 dipendenti non possono essere in servizio più di 3 apprendisti. Non possono essere assunti nuovi apprendisti se non siano mantenuti a tempo indeterminato almeno 2/3 degli apprendisti il cui rapporto di lavoro sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.	Il numero di ore medie da destinare alla formazione è stabilito in relazione al titolo di studio posseduto: scuola dell'obbligo, 120 ore; attestato di qualifica, 100 ore; diploma di scuola superiore, 100 ore. Non sono disciplinati i profili formativi, il Pfi, le competenze del <i>tutor</i> e la capacità formativa aziendale.
Agricoltura Cooperative	Non è prevista alcuna clausola di stabilizzazione.	Modalità e articolazione della formazione possono essere determinate dalla contrattazione di II livello, con un monte ore destinato alla sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Le ore di antinfortunistica devono essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro, mentre le ulteriori ore potranno essere svolte in alternanza, <i>on the job</i> , in affiancamento e in moduli di formazione teorica. I profili formativi sono nell'allegato al Ccnl. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.
Agricoltura Florivivaisti	Considerata la natura continuativa del rapporto di apprendistato, agli apprendisti sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del t.f.r. e delle ferie, con le stesse modalità previste per gli altri dipendenti. Il periodo di prova per gli apprendisti è pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.	La durata della formazione, fissata in 120 ore medie annue, potrà essere ridotta a 80 ore se l'apprendista è in possesso di un titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.
Alimentari Industria	È ammesso il cumulo dei periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro, con uguali mansioni, purché non separati da una sospensione superiore all'anno. È prevista una riduzione di 6 mesi qualora nel periodo precedente l'apprendista abbia svolto un periodo di <i>stage</i> o tirocinio presso la stessa azienda, mentre è previsto un incremento di 12 mesi per apprendisti che abbiano seguito terapie riabilitative in seguito a tossicodipendenze e alcolodipendenze. Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari	Entità della formazione: la durata della formazione, fissata in 120 ore medie annue, potrà essere ridotta a 80 ore se l'apprendista è in possesso di un titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire. Una quota di monte ore deve essere destinata all'apprendimento di nozioni di sicurezza, igiene e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Le ore di antinfortunistica devono essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro, le ulteriori ore di formazione possono essere erogate con modalità alternative. I profili

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
	normative o istituti.	formativi sono definiti nell'accordo del 26 giugno 2006.
Autoferrotranvieri	I lavoratori apprendisti non sono computati ai fini contrattuali e di legge. L'azienda può procedere ad ulteriori assunzioni con contratto di apprendistato se è stato mantenuto il 60% dei contratti in scadenza nei 24 mesi precedenti. Non si computano i contratti risolti ad iniziativa del lavoratore ovvero i contratti per cui i lavoratori abbiano rifiutato di rimanere in servizio.	Entità della formazione: 120 ore annue retribuite. Se in possesso di titolo di studio post-obbligo, qualifica professionale o attestato di qualifica professionale, la durata della formazione è ridotta ad 80 ore medie annue retribuite. La definizione del Pfi è demandata alle sedi aziendali.
Centri elaborazione dati	Non è prevista alcuna clausola di stabilizzazione.	Entità della formazione: 120 ore medie annue di formazione, ridotte a 100 se in possesso di qualifica professionale, a 80 se in possesso di diploma superiore, a 60 se in possesso di laurea e a 40 se in possesso di laurea specialistica. Non è disciplinata la attribuzione della qualifica. La funzione di <i>tutor</i> può essere svolta da un lavoratore qualificato designato dall'impresa, il quale abbia una professionalità adeguata relativamente alle conoscenze e competenze che l'apprendista deve acquisire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di <i>tutor</i> può essere svolta direttamente dal datore di lavoro. Non è disciplinata la capacità formativa aziendale.
Chimica Industria	Gli apprendisti non sono computabili ai fini degli istituti di legge e di contrattazione collettiva. Il ricorso al contratto di apprendistato può avvenire solo se il datore di lavoro ha trasformato a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. Non si computano i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, ovvero per causa imputabile al datore di lavoro. Il cumulo tra periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro è ammesso, purché non separati da un periodo superiore all'anno.	Entità della formazione: 120 ore medie annue. Al raggiungimento dei primi 24 mesi il <i>tutor</i> , su indicazione del datore di lavoro, effettua una verifica sullo stato di avanzamento del progetto. Il <i>tutor</i> riceve la formazione e svolge le funzioni previste dalla legge. Nelle aziende fino a 15 dipendenti la funzione di <i>tutor</i> può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.
Credito	Il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per gli scatti di anzianità. La durata del periodo di prova non può superare quella prevista al livello corrispondente alle mansioni cui l'apprendista è	La formazione può essere erogata presso quella impresa, presso altra impresa del gruppo o altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte in modalità <i>e-learning</i> o <i>on the job</i> . Il Pfi è demandato alle sedi aziendali. Il <i>tutor</i> deve avere

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
	destinato.	formazione e competenze adeguate.
Edilizia Artigianato	Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale acquisita al termine prescritto e il Pfi. Il periodo di prova è pari a 2 mesi di effettivo servizio, durante i quali ciascuna delle parti può recedere senza obblighi di preavviso. Il cumulo tra periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro è ammesso, purché non separati da un periodo superiore all'anno.	Le ore di formazione formale esterna sono attuate presso le scuole edili. La formazione può essere svolta all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge. I profili formativi sono demandati alle Regioni. La capacità formativa aziendale è data dalla presenza di risorse idonee, <i>tutor</i> e locali adeguati. Terminato il periodo di apprendistato, previo esame fissato dalla legge, all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha svolto l'apprendistato.
Edilizia Industria	All'atto della assunzione o in ragione della programmazione attuata dalla scuola edile competente per territorio, l'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore, comprensive delle 8 ore dedicate alla sicurezza.	Entità della formazione: di norma si tratta di 120 ore, realizzate presso la scuola edile secondo le linee guida stabilite a livello nazionale dal Formedil. L'impegno formativo è ridotto ad 80 ore se l'apprendista è in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alle attività da svolgere. La formazione può essere svolta all'interno dell'azienda che sia in possesso della capacità formativa interna. Ultimato il periodo di apprendistato, previo esame, all'apprendista viene assegnata la categoria professionale per la quale ha svolto l'apprendistato, salvo risoluzione anticipata per giusta causa.
Edilizia Piccola industria	All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione della scuola edile competente l'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore, comprensive delle ore dedicate alla sicurezza. Non è prevista la clausola di stabilizzazione.	Entità della formazione: 120 ore finalizzate all'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali, di norma realizzate presso enti di formazione. L'impegno formativo è ridotto ad 80 ore, comprensivo delle ore destinate alla sicurezza, per gli apprendisti in possesso di qualifica professionale idonea all'attività da svolgere. La formazione può essere svolta all'interno dell'azienda con capacità formativa adeguata.
Elettricità	Il contratto collettivo di settore prevede una clausola di stabilizzazione la quale stabilisce che, per poter stipulare nuovi contratti, l'azienda deve aver mantenuto in servizio almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto sia stato stipulato nei 18 mesi precedenti. Non si	Entità della formazione: 120 ore medie annue di cui 1/3 con contenuti trasversali di base. È ammesso il cumulo dei periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro, purché non sia separato da periodi di sospensione superiori all'anno.

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
	computano i dipendenti licenziati per giusta causa e quelli che abbiano rifiutato l'assunzione a tempo indeterminato.	
Energia e petrolio	Il ricorso all'apprendistato professionalizzante può avvenire soltanto se l'azienda ha mantenuto in servizio almeno l'85% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 18 mesi precedenti.	Entità della formazione: 120 ore medie annue, comprensive delle ore in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La formazione può essere teorica, in affiancamento e <i>on the job</i> .
Enti culturali e ricreativi Federculture	Clausola di stabilizzazione: non è ammessa la stipula di nuovi contratti di apprendistato qualora le aziende non abbiano trasformato a tempo indeterminato il 60% dei contratti che siano venuti a scadere nei 24 mesi precedenti. Non si computano i lavoratori che si siano dimessi, i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto abbiano rifiutato di rimanere in servizio. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata del contratto di apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.	Entità della formazione: 120 ore medie annue da espletarsi sia all'interno che all'esterno dell'azienda. I Profili formativi sono demandati alle Regioni, come anche il Pfi. Non è disciplinata la capacità formativa aziendale. Il <i>tutor</i> deve possedere competenze e formazione adeguate e deve provvedere al raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.
Farmacia Aziende municipalizzate	L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori della qualifica finale di destinazione. Clausola di stabilizzazione: l'azienda deve aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. Non si computano i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che abbiano rifiutato di rimanere in servizio con contratto a tempo indeterminato.	Entità della formazione: 120 ore medie annue da espletarsi sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Non è disciplinata la capacità formativa aziendale.
Farmacie private	Non è prevista la clausola di stabilizzazione.	La formazione dell'apprendista può essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale. I profili formativi sono demandati alle Regioni. La capacità formativa aziendale non è disciplinata.
Giocattoli e modellismo Industria	La clausola di stabilizzazione non è prevista. È necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: qualifica acquisita al termine del periodo di formazione, durata del periodo di apprendistato e Pfi.	Entità della formazione: 120 ore di formazione, ridotte a 40 per l'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo o attestato di qualifica professionale idoneo.
Giocattoli e modellismo Piccola industria	La clausola di stabilizzazione non è prevista. È necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore nel	Entità della formazione: 120 ore di formazione, ridotte a 40 per l'apprendista in possesso di titolo

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
	<p>quale devono essere indicati: qualifica acquisita al termine del periodo di formazione, durata del periodo di apprendistato e Pfi.</p>	<p>di studio post-obbligo o attestato di qualifica professionale idoneo.</p>
<p>Gomma e plastica Industria</p>	<p>Clausola di stabilizzazione: l'azienda deve aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. Non si computano i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che abbiano rifiutato di rimanere in servizio con contratto. È ammesso il cumulo tra periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro, con stesse mansioni, purché non separati da periodi di sospensione superiori ad un anno.</p>	<p>Le ore di formazione dedicate alla sicurezza o igiene del lavoro sono erogate prioritariamente all'inizio del rapporto. La formazione formale può essere erogata all'interno dell'azienda o di altra azienda del gruppo o all'esterno, in apposita struttura di riferimento. Il Pfi descrive il percorso formativo dell'apprendista per il conseguimento della qualificazione professionale e deve risultare coerente con il profilo formativo di riferimento. Nel corso del rapporto il Pfi potrà essere modificato anche al fine di pervenire ad una diversa qualifica professionale.</p>
<p>Gomma e plastica Piccola industria</p>	<p>Le materie strettamente collegate alla formazione aziendale sono oggetto di formazione interna mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa, possono essere delegate all'esterno.</p>	<p>La direzione aziendale informa le RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni in apprendistato. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze e locali idonei in relazione agli obiettivi.</p>
<p>Grafica ed editoria</p>	<p>Il contratto di apprendistato, in forma scritta, deve contenere: indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, durata, eventuale periodo di prova, inquadramento e relativo trattamento economico, qualifica professionale acquisita al termine del percorso e Pfi. Il Pfi deve contenere: descrizione del piano formativo, descrizione delle conoscenze e competenze da acquisire e indicazione del <i>tutor</i> aziendale.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue. Per ciascun anno dovrà essere comunque effettuato un numero di ore non inferiore all'80% del monte ore annuale. Le materie collegate alla realtà aziendale sono oggetto di formazione interna. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze e locali idonei in relazione agli obiettivi da conseguire.</p>
<p>Impianti sportivi e palestre</p>	<p>Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere: indicazione della durata, qualifica professionale acquisita al termine previsto e Pfi. Per poter assumere mediante contratto di apprendistato, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. Non si computano i contratti risolti per dimissioni e licenziamento per giusta causa.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue. La formazione potrà avvenire anche con la modalità in alternanza, <i>on the job</i> e in affiancamento.</p>

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
Lana Industria	Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere: indicazione della durata, qualifica professionale acquisita al termine previsto e Pfi. La clausola di stabilizzazione non è prevista.	Entità della formazione: 120 ore medie annue, con riduzione a 40 ore annue retribuite se in possesso di qualifica professionale o di titolo di studio post-obbligo.
Lapidei Industria	Per poter assumere con contratto di apprendistato il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadenza nei 12 mesi precedenti. Non si computano i lavoratori che si siano dimessi o quelli licenziati per causa da loro dipendente o a loro imputabile.	Entità della formazione: 120 ore annue a meno che la normativa regionale riduca il monte ore in casi specifici. Il Pfi indica obiettivi formativi, modalità di erogazione della formazione, nome del <i>tutor</i> e sue funzioni. Può essere modificato nel corso del rapporto su concorde valutazione dell'impresa, del <i>tutor</i> e dei lavoratori. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze e locali idonei in relazione agli obiettivi.
Lapidei Piccola industria	Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta deve contenere la durata, l'indicazione della qualifica professionale che sarà acquisita e il Pfi.	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite. I profili formativi sono demandati alle Regioni. Il Pfi è demandato alla sede aziendale.
Laterizi Industria	Per poter assumere con contratto di apprendistato il datore di lavoro deve mantenere in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di lavoro sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.	120 ore medie annue retribuite. Le materie collegate alla azienda saranno oggetto di formazione interna, mentre le altre potranno essere oggetto anche di formazione esterna all'azienda.
Lavanderia Industria	È riconosciuta una riduzione del periodo di apprendistato fino a 6 mesi per quei lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda un identico periodo di <i>stage</i> . Gli apprendisti non sono computabili ai fini degli istituti di legge e di contratto collettivo. Il periodo di prova è ammesso per un periodo non superiore a quello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. Il periodo di prova è computato ai fini dell'apprendistato e ai fini dell'anzianità.	120 ore annue medie retribuite, con riduzione a 40 ore, se in possesso di qualifica professionale o di titolo di studio post-obbligo. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze e locali idonei in relazione agli obiettivi da conseguire.
Legno e arredamento Industria	Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica finale da conseguire e il Pfi. Non è prevista alcuna clausola di stabilizzazione.	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite, ridotte ad 80 se in possesso di titolo di studio idoneo, comprensive delle ore destinate alla formazione per la sicurezza. Il Pfi indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale, nonché il nome del <i>tutor</i> e la sua funzione nell'ambito del contratto di apprendistato

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
		<p>professionalizzante. Il Pfi potrà essere modificato su concorde valutazione dell'impresa, del <i>tutor</i> e del lavoratore. Il <i>tutor</i> svolge le funzioni e riceve la formazione come previsto dalla legge. La funzione di <i>tutor</i> può essere svolta anche da un unico referente per una pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di <i>tutor</i> può essere svolta anche dal datore di lavoro.</p>
<p>Legno e arredamento Piccola industria</p>	<p>Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del rapporto di apprendistato, la qualifica professionale che potrà essere acquisita al termine previsto e il Pfi. Per potere assumere mediante contratti di apprendistato il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti. Non si computano i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova o per iniziativa del lavoratore, per fatto da lui dipendente o a lui imputabile.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore annuali medie. Nel I anno 40 ore saranno dedicate a tematiche trasversali, 20 ore per il II anno e per gli anni successivi. Le restanti ore saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, <i>tutor</i> con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.</p>
<p>Maglieria Industria</p>	<p>Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, dell'eventuale periodo di prova, l'inquadramento e del relativo trattamento economico, la qualifica professionale acquisita nel termine previsto e il Pfi.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite e riduzione a 40 ore se in possesso di qualifica professionale o titolo di studio post-obbligo. I profili formativi e il Pfi sono demandati alle Regioni. La capacità formativa aziendale non è disciplinata. È ammesso il cumulo per periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro, con stesse mansioni, purché non separati da sospensioni di durata superiore ad un anno.</p>
<p>Metalmecchanica Industria</p>	<p>Sono previste delle riduzioni della durata del contratto di apprendistato sulla base del titolo di studio posseduto. Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, dell'eventuale periodo di prova, l'inquadramento e il relativo trattamento economico, la qualifica professionale acquisita nel termine previsto e il Pfi. La facoltà di assunzione non è esercitabile da parte delle aziende che non abbiano mantenuto in servizio il 70% dei lavoratori il cui</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite, con aggiunta di 40 ore nel II anno dedicate a materie trasversali e 20 ore nel II anno. La formazione può essere erogata all'interno dell'azienda qualora essa disponga e dia prova di possedere capacità formativa. La formazione formale può essere erogata utilizzando modalità quali lezioni frontali, <i>e-learning</i>, formazione <i>on the job</i>, affiancamento e visite aziendali. Sono indicatori della capacità formativa aziendale la</p>

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
	<p>contratto sia venuto a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che non abbiano terminato il periodo di apprendistato, nonché i contratti non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 4.</p>	<p>presenza di risorse idonee a trasferire competenze, <i>tutor</i> con competenze adeguate e locali idonei. Per il <i>tutor</i> sono previste 12 ore di formazione. Egli contribuisce alla definizione del Pfi e attesta la qualità del percorso formativo svolto. All'apprendista mantenuto in servizio senza essere ammesso, per cause a lui non imputabili, alla prova di idoneità, si intenderà attribuita la qualifica professionale oggetto del contratto.</p>
<p>Metalmeccanica Cooperative</p>	<p>Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento e il relativo trattamento economico, la qualifica professionale acquisita nel termine previsto e quella di ingresso e il Pfi. La facoltà di assunzione non è esercitabile da parte delle aziende che non abbiano mantenuto in servizio il 70% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che non abbiano terminato il periodo di apprendistato, nonché i contratti non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 4. Per gli operai è previsto un periodo di prova non superiore a 20 giorni di effettivo lavoro, mentre per gli impiegati un periodo non superiore a 30 giorni di effettivo lavoro. Il cumulo dei periodi di apprendistato è ammesso purché essi non siano separati da una sospensione superiore all'anno.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite, con aggiunta di 40 ore nel I anno dedicate a materie trasversali e 20 ore nel secondo anno. La formazione può essere erogata all'interno dell'azienda qualora essa disponga di capacità formative. La formazione formale può essere erogata utilizzando modalità quali lezioni frontali, <i>e-learning</i>, formazione <i>on the job</i>, affiancamento e visite aziendali. Sono indicatori della capacità formativa aziendale la presenza di risorse idonee a trasferire competenze, <i>tutor</i> con competenze adeguate e locali idonei. All'apprendista in servizio senza essere ammesso, per cause a lui non imputabili, alla prova di idoneità, si intenderà attribuita la qualifica professionale oggetto del contratto.</p>
<p>Metalmeccanica Piccola industria</p>	<p>La medesima di cui sopra.</p>	<p>Entità della formazione: la medesima di cui sopra. I profili formativi sono demandati alle Regioni. Il Pfi è allegato al Ccnl e deve indicare i contenuti formativi, le modalità di erogazione della formazione, il nome del <i>tutor</i> e le sue funzioni. Il Pfi può essere modificato in corso di rapporto su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del <i>tutor</i>. Il <i>tutor</i> deve possedere le competenze previste dal dm 20 febbraio 2000 e dalla normativa regionale. Per il <i>tutor</i> sono previste 12 ore di formazione.</p>

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
<p>Occhiali Industria</p>	<p>Gli apprendisti non sono computabili ai fini dei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi. Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento e il relativo trattamento economico, la qualifica professionale acquisita nel termine previsto e il Pfi. Non è prevista la clausola di stabilizzazione.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite, ridotte a 40 se in possesso di laurea o di titolo di studio post-obbligo o di qualifica professionale idonea. I profili formativi sono demandati alle Regioni, mentre il Pfi non è disciplinato. La capacità formativa aziendale non è disciplinata nel contratto. Il <i>tutor</i> svolge le funzioni e riceve la formazione come previsto dalla legge. La funzione di <i>tutor</i> può essere svolta anche da un unico referente, pure nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.</p>
<p>Ombrelli Industria</p>	<p>Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento e il relativo trattamento economico, la qualifica professionale acquisita nel termine previsto e il Pfi. Non è prevista clausola di stabilizzazione.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite, ridotte a 40 se in possesso di laurea o di titolo di studio post-obbligo o di qualifica professionale idonea. I profili formativi sono demandati alle Regioni, mentre il Pfi non è disciplinato. La funzione di <i>tutor</i> può essere svolta anche da un unico referente, pure in caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro. La capacità formativa aziendale non è disciplinata nel contratto.</p>
<p>Oreficeria Industria</p>	<p>Clausola di stabilizzazione: il ricorso al contratto di apprendistato non è ammesso da parte di quelle imprese che non abbiano assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti. Non si computano a tal fine gli apprendisti che non abbiano terminato il periodo di apprendistato e i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue, di cui 40, in ciascuno dei primi 2 anni, e almeno 32, negli anni successivi, che saranno dedicate alla formazione teorica. La formazione professionalizzante è svolta in azienda. Il Pfi indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, nome del <i>tutor</i> e sue funzioni. Il Pfi potrà essere modificato in corso di rapporto su concorde valutazione dell'impresa, dell'apprendista e del <i>tutor</i>. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, locali idonei e <i>tutor</i>. L'azienda informerà mensilmente le RSU dell'assunzione di apprendisti e, a richiesta delle medesime, darà annualmente informazione sull'andamento dei processi formativi, sul numero dei contratti in scadenza e sui contenuti del Pfi.</p>

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
Panificazione Fiesca	Gli apprendisti non sono computabili ai fini dei limiti stabiliti dalla legge o dai contratti collettivi. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la qualifica che potrà essere acquisita nel termine previsto e il Pfi. Il contratto prevede un periodo di prova pari a 30 giorni di lavoro effettivo.	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite. La formazione può avvenire anche con la modalità della formazione in alternanza, <i>on the job</i> , e in affiancamento. L'obbligo formativo potrà essere adempiuto anche mediante formazione a distanza e strumenti di <i>e-learning</i> . L'individuazione dei profili formativi è demandata alle Regioni, così come l'indicazione del Pfi.
Panificazione Federpanificatori	Una riduzione del periodo di apprendistato fino a 6 mesi è riconosciuta agli apprendisti che abbiano svolto un periodo di <i>stage</i> di pari durata. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la qualifica che potrà essere acquisita nel termine previsto e il Pfi.	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite. I percorsi di formazione sono strutturati nelle modalità <i>on the job</i> e in affiancamento. La formazione può essere svolta presso strutture accreditate. L'obbligo formativo può essere adempiuto anche mediante la formazione a distanza.
Pelli e cuoio Industria	Gli apprendisti non sono computati ai fini previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che potrà essere acquisita al termine e il Pfi. Non è contenuta alcuna clausola di stabilizzazione.	Entità della formazione: 120 ore annue medie retribuite, ridotte a 40 se in possesso di titolo di studio post-obbligo o di qualifica professionale idonea. Il <i>tutor</i> svolge le funzioni e riceve la formazione come previsto dalla legge. La funzione di <i>tutor</i> può essere svolta anche da un unico referente per più apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di <i>tutor</i> può essere svolta dallo stesso datore di lavoro.
Penne, spazzole, pennelli	Una riduzione fino a 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori che abbiano svolto presso la medesima azienda un periodo di <i>stage</i> di pari durata. Gli apprendisti non sono computati ai fini previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione delle prestazioni che ne sono l'oggetto, la qualifica professionale che potrà essere acquisita al termine e il Pfi. Non è prevista una clausola di stabilizzazione. È ammesso il cumulo tra più periodi di apprendistato, purché non siano separati da periodi di sospensione superiori all'anno.	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite, ridotte a 40 se in possesso del titolo di studio post-obbligo o di qualifica professionale idonea. I profili formativi sono demandati alle regioni. Le Organizzazioni di categoria ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili formativi, dei contenuti formativi e degli standard minimi professionali di competenza.
Pompe funebri	Ai fini dei diritti sindacali vengono computati i lavoratori assunti con contratto di apprendistato dopo un	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite, ridotte a 60 se in possesso di titolo di

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
	<p>periodo di 12 mesi dall'attivazione del contratto. L'intero periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione che ne costituisce l'oggetto, la durata, la qualifica da conseguire al suo termine e il Pfi. L'azienda potrà procedere all'assunzione degli apprendisti a patto che abbia mantenuto in servizio almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che abbiano rifiutato di rimanere in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti non trasformati in misura pari a 4.</p>	<p>studio post-obbligo o di qualifica professionale idonea. I percorsi di formazione sono variamente strutturati: formazione <i>on the job</i> e formazione in alternanza. Può anche essere esterna presso strutture accreditate. Il <i>tutor</i> aziendale svolge le funzioni e riceve la formazione prevista dalla legge. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di <i>tutor</i> può essere svolta direttamente dal datore di lavoro. L'attribuzione della qualifica non è disciplinata. La capacità formativa aziendale si misura con la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, <i>tutor</i> con competenze adeguate e locali idonei.</p>
Porti	<p>Sono garantite all'apprendista anche la tredicesima e la quattordicesima. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica da conseguire e il Pfi. Il numero dei contratti di apprendistato non può superare il 60% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'impresa e il 60% dei lavoratori previsti nella pianta organica dell'AP. La percentuale diventa del 40% in caso di mancata assunzione a tempo indeterminato al termine dell'apprendistato di un numero corrispondente ad almeno il 50% degli apprendisti a cui scada il contratto nell'anno solare.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore annue medie retribuite, ridotte a 60 ore se in possesso di titolo di studio post-obbligo o di qualifica professionale idonea. I profili formativi sono demandati alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative. Il <i>tutor</i> aziendale svolge le funzioni e riceve la formazione prevista dalla legge. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di <i>tutor</i> può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.</p>
Radiotelevisioni private	<p>L'azienda potrà procedere all'assunzione di apprendisti a condizione che sia mantenuto in servizio il 65% degli apprendisti con contratto in scadenza nei 18 mesi precedenti. Non si computano i lavoratori dimessi, i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che abbiano rifiutato di rimanere in servizio con contratto a tempo indeterminato, nonché i contratti non trasformati in misura pari a 1. Il cumulo dei periodi di apprendistato è ammesso purché non siano separati da una sospensione superiore ad un anno.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite. I percorsi sono strutturati in <i>on the job</i> e in affiancamento. La formazione può essere anche esterna presso strutture accreditate. I profili formativi sono demandati alle sedi aziendali. All'apprendista che venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio e per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità si intende attribuita la qualifica oggetto del contratto di apprendistato.</p>
Scommesse Agenzie	<p>Clausola di stabilizzazione non prevista.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore per anno. 42 sono relative al contenuto trasversale e 78 relative ai contenuti a carattere</p>

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
		professionale. I profili formativi sono allegati all'accordo del 31 luglio 2006. Al termine dell'apprendistato gli apprendisti sono sottoposti ad un <i>test</i> al fine di permettere all'azienda il riconoscimento della qualifica. Le aziende si impegnano a sottoporre il Pfi all'Ente Bilaterale territoriale al fine di conseguire il parere di conformità.
Scuole private Aninsei	Le scuole private non possono assumere apprendisti se non hanno mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, i lavoratori licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con contratto a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del rapporto di lavoro.	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite. Le attività formative interne ed esterne sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.
Servizi assistenziali Anaste	La facoltà di assumere mediante contratto di apprendistato non è consentita alle aziende che risultano non aver assunto con contratto di apprendistato almeno il 50% degli apprendisti il cui contratto sia venuto a scadere nei 48 mesi precedenti.	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite. I profili formativi sono demandati alle Regioni. Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro rilascia un attestato sulle competenze professionali possedute dal lavoratore, consegnandone copia a quest'ultimo e ai servizi per l'impiego competenti. Il <i>tutor</i> deve possedere competenze e formazione adeguate e deve curare il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.
Servizi assistenziali Anpas	La facoltà di assumere mediante contratto di apprendistato non è consentita alle aziende che risultano non aver assunto con contratto di apprendistato almeno il 50% degli apprendisti il cui contratto sia venuto a scadere nei 48 mesi precedenti.	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite. I profili formativi sono demandati alle Regioni. Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro rilascia un attestato sulle competenze professionali possedute dal lavoratore, consegnandone copia a quest'ultimo e ai servizi per l'impiego competenti. Il <i>tutor</i> deve possedere competenze e formazione adeguate e deve curare il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.
Seta Industria	Riduzione fino a 6 mesi per coloro che abbiano svolto presso la stessa azienda un identico periodo di	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite, con riduzione a 40 ore se in possesso di

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
	<p>tirocinio o <i>stage</i>. Gli apprendisti non sono computabili ai fini degli istituti di legge o di contrattazione collettiva. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica da conseguire al termine previsto e del Pfi.</p>	<p>qualifica professionale o di titolo di studio post-obbligo. Il <i>tutor</i> della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione prevista dalla legge. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di <i>tutor</i> può essere svolta direttamente dal datore di lavoro. Non è disciplinata la capacità formativa aziendale.</p>
<p>Spedizioni e trasporto merci</p>	<p>Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate solo ai fini dell'applicazione del Titolo III dello Statuto dei lavoratori. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del contratto e il Pfi. La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato non è esercitabile da parte delle aziende che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti scaduti nei 12 mesi precedenti. La regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. La conferma da parte delle aziende di 3 contratti di apprendistato darà luogo al recupero di 1 unità. Nella percentuale di cui sopra non sono ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite. La formazione a carattere trasversale, cui sarà dedicato il 35% della formazione formale complessiva, ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella professionalizzante ha contenuti specifici in relazione alla qualifica professionale da conseguire. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA e RSU sui contratti di apprendistato attivati, scaduti e cessati nei 12 mesi precedenti.</p>
<p>Telecomunicazioni</p>	<p>Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi, ad esclusione della costituzione delle RSU di cui all'art. 8 del Ccnl. Per poter stipulare nuovi contratti, le imprese devono aver mantenuto in servizio il 70% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. Non si computano i lavoratori dimessi, i lavoratori licenziati per giusta causa, quelli che abbiano rifiutato di trasformare il proprio contratto a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a 4.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite. La formazione può avvenire nella modalità in alternanza, <i>on the job</i> o in affiancamento. Può essere esterna o interna all'azienda. Il <i>tutor</i> svolge le funzioni e riceve la formazione prevista dalla legge.</p>
<p>Terziario Confcommercio</p>	<p>Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica che potrà</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite Il <i>tutor</i> riceve la formazione e svolge le funzioni previste dalla legge. La</p>

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
	<p>essere acquisita al termine previsto e il Pfi. Per poter stipulare nuovi contratti, le imprese devono aver mantenuto in servizio il 70% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. Non si computano i lavoratori dimessi, i lavoratori licenziati per giusta causa, quelli che abbiano rifiutato di trasformare il proprio contratto a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La disposizione non si applica quando nel biennio precedente sia scaduto un solo contratto.</p>	<p>funzione può essere svolta anche dai titolari o dai loro familiari coadiutori, nelle imprese con meno di 15 dipendenti.</p>
<p>Terziario Confesercenti</p>	<p>Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica che potrà essere acquisita al termine previsto e il Pfi. Per poter stipulare nuovi contratti, le imprese devono aver mantenuto in servizio il 70% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. Non si computano i lavoratori dimessi, i lavoratori licenziati per giusta causa, quelli che abbiano rifiutato di trasformare il proprio contratto a tempo indeterminato nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La disposizione non si applica quando nel biennio precedente sia scaduto un solo contratto.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore per anno. Il <i>tutor</i> svolge le funzioni e riceve la formazione prevista dalla legge. Tale funzione può essere svolta anche dai titolari, o dai loro familiari coadiutori, nelle imprese con meno di 15 dipendenti. Ai fini del rilascio del parere di conformità la Commissione dell'Ente Bilaterale è tenuta alla verifica di congruità del rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello di inquadramento, nonché del rispetto della percentuale di conferma. Se la Commissione non si pronuncia nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta. La Commissione esprime il parere di conformità in rapporto alle norme previste dal contratto collettivo in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda e ai contenuti del Pfi, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. Se non si esprime nel termine di 30 giorni, la richiesta si intenderà acquisita.</p>
<p>Terziario Cooperative di consumo</p>	<p>Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti stipulati nei 24 mesi precedenti. Non si computano i lavoratori dimessi, i lavoratori licenziati per giusta causa, quelli che abbiano rifiutato la proposta di contratto a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Tale limitazione non si applica se nel biennio precedente è scaduto un solo contratto.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore annue se in possesso della scuola dell'obbligo, ridotte a 100 ore se in possesso di attestato della qualifica professionale, ad 80 ore se in possesso di diploma di scuola superiore, a 60 ore se in possesso di diploma universitario o laurea. Le ore di formazione, esterne o interne, sono strutturate in forma modulare, in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante tra loro connessi e</p>

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
		<p>complementari. L'impresa informerà periodicamente le RSU/RSA dei risultati complessivi della formazione degli apprendisti in forza.</p>
<p>Tessili Industria</p>	<p>Una riduzione fino a 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di <i>stage</i> o tirocinio di pari durata. Non sono previste clausole di stabilizzazione.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore annue medie retribuite, ridotte a 40 se in possesso di qualifica professionale o titolo di studio post-obbligo. Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna e/o esterna. La parte di formazione attinente alle nozioni di igiene e sicurezza sul lavoro sarà collocata all'inizio del percorso formativo. La formazione può avvenire nella modalità in alternanza, in affiancamento, formazione a distanza, in aula, attraverso esercitazioni, seminari e testimonianze. Non è disciplinata la figura del <i>tutor</i>. Il Pfi contiene il programma e l'articolazione della formazione, in tutto o in parte esterna o interna all'impresa, e le eventuali conoscenze o abilità possedute dall'apprendista. Il Pfi potrà essere modificata su concorde e formalizzata valutazione dell'apprendista e del <i>tutor</i>.</p>
<p>Tessili Piccola industria</p>	<p>Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato è riconosciuta a coloro che abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di <i>stage</i> di pari durata. Gli apprendisti non sono computati ai fini dell'applicazione degli istituti di legge e di contratto collettivo. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che potrà essere acquisita al termine previsto e il Pfi.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite, ridotte a 40 se in possesso di titolo di studio post-obbligo o di qualifica professionale. È ammesso il cumulo tra più periodi di apprendistato purché non siano separati da un periodo di sospensione superiore all'anno.</p>
<p>Trasporto a fune</p>	<p>I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computati ai fini degli istituti di legge e contratto collettivo. Non è prevista una clausola di stabilizzazione.</p>	<p>Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite di cui 40 dedicate alle nozioni di igiene e sicurezza. La formazione potrà avvenire con modalità di alternanza, in affiancamento, formazione a distanza, in aula, attraverso esercitazioni e seminari. È previsto un periodo di formazione per il <i>tutor</i> pari ad 8 ore. La capacità formativa dell'impresa deve essere autocertificata dal datore di lavoro. Sono indicatori</p>

Ccnl	Disciplina del rapporto	Formazione
		della capacità formativa aziendale la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, <i>tutor</i> con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
Videofonografia	I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computati ai fini degli istituti di legge e contratto collettivo.	Entità della formazione: 120 ore medie annue retribuite, ridotte a 40 ore medie annue se in possesso di qualifica professionale o di titolo di studio-post obbligo. La funzione di <i>tutor</i> può essere svolta anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 apprendisti la formazione potrà essere svolta anche direttamente dal datore di lavoro.
Vigilanza privata	Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica che potrà essere ottenuta al termine e il Pfi. Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio il 75% dei contratti che siano venuti a scadere nei 24 mesi precedenti. Non si computano i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che abbiano rifiutato proposta di assunzione a tempo indeterminato, o rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Non si applica quando nel periodo precedente sia scaduto un solo contratto.	Ai fini del rilascio del parere di conformità la Commissione dell'Ente Bilaterale è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento, nonché del rispetto della percentuale di conferma. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta. La Commissione esprime il parere di conformità in rapporto alle norme previste dal contratto collettivo in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda e ai contenuti del Pfi, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. Se non si esprime nel termine di 30 giorni, la conformità del Piano formativo si intende acquisita.

ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Direttore

Michele Tiraboschi

Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Bellinvia Tiziana; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; Lorenzo Fantini; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Chiara Todeschini.

Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL – Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO – Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA – Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL – Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro – Regione Lombardia; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc – Coop; Ance; Apla; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Assaereo; Banca Popolare Emilia Romagna; Barilla G. e R. F.Ili S.p.A.; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Concooperative – Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond – Legacoop Nazionale; CSQA Certificazioni S.r.l.; Electrolux – Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federdistribuzione; Federmeccanica; Filca – Cisl; Fipe; Fondazione Studi – Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta S.p.A.; Metis S.p.A.; Micron Technology Italia S.r.l.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Randstad Group Italia S.p.A.; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Unindustria Treviso; Vedior.