

LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE¹

Premessa

Vista la rilevanza della contrattazione collettiva per l'applicazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante, da qualche anno l'ISFOL ha attivato un archivio dei contratti stipulati a livello nazionale, che viene implementato e analizzato periodicamente.

Il presente contributo illustra il quadro dei contratti collettivi stipulati/ rinnovati dopo l'approvazione del decreto legislativo n. 276/03 nei diversi comparti, con aggiornamento a settembre 2007. L'articolazione per comparti è stata mutuata dall'archivio del CNEL.

Per quanto l'analisi abbia cercato di consultare diverse fonti per reperire i contratti collettivi stipulati, si è consapevoli che l'ambito di riferimento è vasto, che non esistono archivi aggiornati, che spesso alcune materie sono delegate ad accordi successivi o alla contrattazione decentrata, per cui qualche accordo potrebbe essere sfuggito.

Per ogni CCNL viene esaminata la disciplina relativa all'apprendistato professionalizzante laddove presente, visto che permane una quota (ridotta) di contratti che rinviano a successivi accordi ancora non definiti; nei casi in cui è stato regolato l'apprendistato professionalizzante, vengono evidenziati quegli elementi specifici che si ritengono più significativi rispetto alla disciplina della formazione:

- *durata massima del contratto*: il riferimento nelle singole tabelle è quello della durata massima prevista nell'ambito delle diverse tipologie di inquadramento; ovviamente è possibile che siano previste durate inferiori (e non maggiori) per determinati livelli di inquadramento o qualifiche;
- *piano formativo individuale*: si specifica ogni riferimento al p.f.i., che generalmente riguarda le finalità di detto piano; talora, i CCNL hanno definito anche un modello specifico;
- *definizione dei profili formativi*: l'attenzione è stata rivolta soprattutto a verificare a quale soggetto venga attribuita la potestà di definizione dei profili formativi, ovvero se le Parti rivendicano un ruolo complementare o esclusivo per tale lavoro di definizione; sempre più spesso negli ultimi tempi la contrattazione è intervenuta definendo direttamente i profili, che sono allegati ai contratti;
- *formazione formale*: gli elementi osservati fanno riferimento a due aspetti: la definizione della formazione formale e la quantificazione del volume complessivo di ore da dedicare a tale formazione; in molti casi ritorna la previsione della legge 196/97 di una riduzione della formazione per giovani con titolo idoneo, nonostante le diverse indicazioni del d.lgs. 276/03, nonché la possibilità di articolare la formazione diversamente sui singoli anni; si è voluto verificare se nei CCNL/accordi sia stata fatta alcuna previsione sulla ripartizione fra formazione formale interna ed esterna, quantificando le due quote orarie o introducendo criteri di ripartizione basati sulla tipologia di contenuti da erogare;
- *capacità formativa interna*: vengono specificati gli eventuali requisiti per la determinazione della capacità formativa delle imprese;
- *tutor aziendale*: il riferimento ampiamente diffuso è quello del DM 22/2000; pertanto, l'attenzione è stata rivolta a segnalare tutte le indicazioni diverse o contrarie al testo regolamentare;
- *clausole di salvaguardia*: sotto tale denominazione sono state riportate alcune clausole previste dai contratti che riguardano limiti numerici all'assunzione o alle nuove assunzioni.

¹ Contributo di Sandra D'Agostino e Antonella Scatigno, con aggiornamento a ottobre 2007 (ISFOL).

<u>Comparto</u>	<u>Totale CCNL</u>	<u>con disciplina apprend. profess.</u>	<u>con definizione profili*</u>
Agricoltura	7	5	2
Alimentare	4	4	3
Aziende di servizi	2	2	2
Chimica	10	10	10
Commercio	11 (+2 Protocolli)	11	4
Credito	4	3	2
Edilizia	12	12	8
Enti e istituzioni private	4	3	0
Meccanica	4	4	3
Poligrafici e spettacolo	9	6	4
Tessile	16	13	2
Trasporto	10	8	2
TOTALE	93	81	42

(*) sono considerati anche quei CCNL che hanno rinviato ai profili individuati in collaborazione con l'Isfol, nel quadro del processo ex DM 179/99

COMPARTO AGRICOLTURA

- CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese che esercitano attività in contoterzismo in agricoltura rinnovato il 9 marzo 2004, fra UNIMA e FLAI-CGIL; FAI-CISL; UILA-UIL.

(Le parti si impegnano a rivedere le disposizioni sull'apprendistato dopo che saranno state emanate le regolamentazioni regionali; intanto si conferma quanto previsto dal CCNL del 9 dicembre 1999).

- CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli, rinnovato il 27 maggio 2004, fra Confederazione generale dell'agricoltura Italiana, Confederazione nazionale Coldiretti, Confederazione italiana agricoltori e FLAI-CGIL; FAI-CISL; UILA-UIL.

(Le disposizioni contrattuali fanno riferimento alla disciplina dell'apprendistato definita dalla l. 196/97; le parti si impegnano a rivedere tali disposizioni dopo che saranno state emanate le regolamentazioni regionali).

- CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti rinnovato il 6 luglio 2006 da Confederazione generale dell'agricoltura italiana; Confederazione nazionale Coldiretti; Confederazione italiana agricoltori e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL.

Durata dei contratti:	60 mesi per la I area; 48 mesi per la II area; 24 mesi per la III area.
Piano formativo individuale:	
Definizione dei profili formativi:	Nelle more della regolamentazione regionale le parti individuano 6 profili formativi, che specificano le competenze tecnico-professionali generali e specifiche.
Formazione formale:	sono previste 120 ore di formazione medie annue da svolgersi all'interno o all'esterno dell'impresa, ridotte a 80 per gli apprendisti che possiedono un titolo di studio coerente. La formazione può svolgersi on the job, in affiancamento o in e-learning. Le modalità e l'articolazione della formazione potranno essere definite a livello aziendale.
Capacità formativa interna:	ovvero capacità di erogare direttamente o di organizzare l'erogazione della formazione, anche avvalendosi di docenze esterne. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, di figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, di personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze.
Tutor aziendale:	secondo le indicazioni del DM 22/2000

- CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli rinnovato il 28 giugno 2006 da AGCI-AGRITAL, LEGACOOP-AGROALIMENTARE, FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per il 2° livello a 60 mesi per il 6° livello.
Piano formativo individuale:	
Definizione dei profili formativi:	Nelle more della definizione da parte delle Regioni d'intesa con le parti sociali, i profili formativi sono definiti con riferimento alle aree aziendali e ai macro-obiettivi del DM 179/99 (in allegato all'accordo).
Formazione formale:	la formazione potrà svolgersi all'interno o all'esterno dell'impresa. Le ore di formazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica.
Capacità formativa interna:	La formazione interna, anche in modalità e-learning, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna qualora l'azienda disponga di capacità formativa. Sono indicatori di capacità formativa la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, locali idonei.
Tutor aziendale:	secondo le indicazioni del DM 22/2000

- CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria rinnovato il 2 agosto 2006, da UNCEM; Federazione italiana comunità forestali - Federforeste; AGCI-AGRITAL; Legacoop-Agroalimentare; Fedagri-Confcooperative; Federlavoro e servizi - Confcooperative e Fe.n.e.a.I.-U.I.L.; F.i.I.c.a.-C.I.S.L.; F.i.I.l.e.a.-C.G.I.L.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per il 2° livello a 60 mesi per il 6° livello.
Piano formativo individuale:	
Definizione dei profili formativi:	Nelle more della definizione da parte delle Regioni d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali si prenderanno a riferimento i profili formativi che saranno definiti in sede di stesura.
Formazione formale:	la formazione potrà svolgersi all'interno o all'esterno dell'impresa. Le ore di

	formazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica.
Capacità formativa interna:	La formazione interna anche in modalità e-learning è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna qualora l'azienda disponga di capacità formativa. Sono indicatori di capacità formativa la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, locali idonei.
Tutor aziendale:	secondo le indicazioni del DM 22/2000

- CCNL per i dipendenti dei consorzi agrari rinnovato il 11 novembre 2005 da ASSOCAP e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILTUCS-UIL; SINALCAP.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per i livelli fino al 4 ^a 48 mesi per i livelli dal 4 ^S al 3 ^S compresi .
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	
Formazione formale:	il numero medio di ore annue di formazione è stabilito in relazione al titolo di studio dell'apprendista: 120 ore scuola dell'obbligo; 100 ore attestato di qualifica; 80 ore diploma di scuola media superiore. E' facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	
Clausola di salvaguardia	Il numero di apprendisti non può superare la metà dei lavoratori qualificati nella specifica mansione, in servizio nel livello di destinazione finale. Nei consorzi che occupano fino a 15 lavoratori non potranno essere occupati più di tre apprendisti. Non si potrà procedere all'assunzione di nuovi apprendisti se non saranno stati trattenuti in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato almeno due terzi degli apprendisti con contratto scaduto nei 24 mesi precedenti.

- CCNL per i dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario rinnovato il 2 luglio 2004 fra SNEBI e FAI-CISL; FLAI-CGIL; UILA-UIL.

Le disposizioni sull'apprendistato professionalizzante trovano applicazione solo dopo che sia stata approvata da regioni e province autonome la regolamentazione dei profili formativi.	
Durata dei contratti:	da 1 a 3 anni a seconda della fascia di appartenenza delle qualifiche elencate.
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	
Formazione formale:	l'acquisizione delle competenze è garantita dai consorzi attraverso lo svolgimento di un'attività formativa teorico-pratica che sarà registrata nel libretto formativo, non inferiore a 120 ore l'anno. Qualora le esigenze del consorzio impedissero, in determinati periodi, lo svolgimento dell'attività formativa all'interno dell'ente, la formazione sarà impartita attraverso il ricorso a soggetti esterni specializzati nella formazione. I tutor provvederanno a impartire la formazione teorico-pratica necessaria. La ripartizione delle ore di formazione fra contenuti a carattere teorico e pratico viene specificata in relazione alle singole qualifiche di riferimento.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	ad ogni apprendista saranno assegnati uno o più tutor aziendali con formazione e competenza adeguate che provvederanno ad impartire la formazione teorico-pratica necessaria.

COMPARTO ALIMENTARE

- CCNL per i dipendenti di cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari rinnovato il 21 settembre 2005 da AGCI, LEGACOOP-AGROALIMENTARE, FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per il livello 5 a 60 mesi per il livello 1.
Piano formativo individuale:	
Definizione dei profili formativi:	la definizione dei profili formativi compete alle Regioni d'intesa con le parti stipulanti il CCNL. In via transitoria si fa riferimento ai profili elaborati nell'accordo per il settore del 23.02.2000. Le parti si impegnano ad individuare entro il 31.12.2005 ulteriori profili di settore.
Formazione formale:	sono previste 120 ore di formazione medie annue da svolgersi all'interno o all'esterno dell'impresa, ridotte a 80 per gli apprendisti che possiedono un titolo di studio coerente. Le modalità e l'articolazione della formazione potranno essere definite a livello aziendale. La formazione può svolgersi on the job o in e-learning.
Capacità formativa interna:	La formazione interna è prevista per materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
Tutor aziendale:	secondo le indicazioni del DM 22/2000

- CCNL per l'industria alimentare del 14 luglio 2003, accordo del 17 settembre 2005 stipulato fra AIDI, AIIPA, ANCIT, ANICAV, ASSALZOO, ASSICA, ASSOBIBE, ASSOBIRRA, ASSOCARNI, ASSODISTIL, ASSOLATTE, FEDERVINI, ITALMOPA, MINERACQUA, UNA, UINIPI, UNIONZUCCHERO con la partecipazione di Federalimentare, con l'assistenza di Confindustria e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL; Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 26 giugno 2006.

Durata dei contratti:	da un minimo di 24 mesi per il livello 5 ad un massimo di 60 mesi per il livello 1.
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	i profili formativi sono definiti con riferimento alle funzioni aziendali e ai macro-obiettivi del DM 179/99 (in allegato all'accordo).
Formazione formale:	la formazione prevede una durata pari a 120 ore medie annue, ridotte a 80 ore se in possesso di un titolo di studio idoneo all'attività da svolgere. La formazione può essere sia interna che esterna all'azienda. Modalità e articolazione della formazione potranno essere definite a livello aziendale, tenendo conto della quota riservata a materie specifiche (igiene, sicurezza ecc.).
Capacità formativa interna:	La formazione interna è prevista per le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre potranno essere realizzate all'interno qualora l'azienda disponga di capacità formativa. Sono indicatori della capacità formativa la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.
Tutor aziendale:	secondo DM 28/2/2000

- CCNL per le aziende ed i dipendenti della piccola e media industria alimentare, stipulato a Roma il 6 maggio 2004 fra UNIONALIMENTARI - Unione Nazionale della Piccola e Media Industria Alimentare, con l'assistenza della CONFAPI e FAI-CISL; FLAI-CGIL; UILA-UIL. Accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella piccola e media industria alimentare, stipulato a Roma il 16 febbraio 2006 fra UNIONALIMENTARI - CONFAPI e FAI-CISL; FLAI-CGIL; UILA-UIL.

Durata dei contratti:	da un minimo di 30 mesi ad un massimo di 72, a seconda della dimensione aziendale, del livello di inquadramento e del titolo di studio dell'apprendista
Piano formativo individuale:	si definisce un modello di PFI
Definizione profili formativi:	i profili formativi sono definiti con riferimento alle aree professionali e ai macro-obiettivi del DM 179/99 (in allegato all'accordo).
Formazione formale:	La formazione è pari a 120 ore medie annue e può essere interna o esterna. I contenuti si dividono in trasversali e professionalizzanti e fanno riferimento al DM

	179/99.
Capacità formativa interna:	Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna, qualora l'azienda disponga di capacità formativa. Sono indicatori di capacità formativa la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
Tutor aziendale:	secondo DM 28/2/2000

- CCNL per i dipendenti delle aziende di panificazione ed i negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, stipulato il 19 luglio 2005, fra Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini e FAI-CISL; UILA-UIL.

Durata dei contratti:	da 40 mesi per le qualifiche A3, B3, livelli IV e V, fino a 72 mesi per le imprese artigiane per i livelli A1 e B1.
Piano formativo individuale:	i contraenti del contratto di apprendistato, ai fini della formulazione del piano individuale di formazione, applicheranno la normativa regionale o provinciale.
Definizione profili formativi:	la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alla Regioni e Province Aut.
Formazione formale:	sono previste 120 ore medie annue di formazione interna o esterna all'azienda. Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna o esterna. Per i contenuti formativi si fa riferimento al DM 179/99.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	secondo DM 28/2/2000.

COMPARTO AZIENDE DI SERVIZI

- CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico rinnovato il 18 luglio 2006, da Assoelettrica; Federutility; Enel S.p.a.; GRTN; So.G.I.N.; Terna e FLAEI – CISL; FILCEM - CGIL; UILCEM - UIL;

Durata dei contratti:	da 24 mesi per i lavoratori con laurea idonea a 42 mesi per i giovani con scuola dell'obbligo + attestato di qualifica.
Piano formativo individuale:	si definisce un modello di PFI. I piani formativi individuali vengono definiti sulla base dei progetti formativi definiti in sede di Commissione paritetica nazionale.
Definizione profili formativi:	le Parti definiscono schemi di progetti formativi relativi a 18 qualifiche.
Formazione formale:	sono previste 120 ore medie annue di formazione interna o esterna all'azienda, ridotte ad 80 ore per apprendisti in possesso di titolo post obbligo o qualifica professionale idonei. La formazione si articola in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti tecnico professionali, alla prima tipologia sarà dedicato un terzo del monte annuo di formazione previsto. La formazione potrà avvenire on the job, in affiancamento o moduli di formazione teorica, in modalità e-learning. La Commissione paritetica nazionale, entro 30 giorni dalla richiesta delle parti stipulanti, definirà i progetti formativi anche in relazione alla determinazione delle modalità di erogazione e articolazione della formazione, nonché indicazioni per la formazione del tutor aziendale.
Capacità formativa interna:	Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno oggetto di formazione interna; qualora l'azienda disponga di capacità formativa, anche le altre materie potranno essere erogate all'interno. Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno dell'intero piano formativo si terrà conto della presenza di: funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. In caso di aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura ubicate anche in altra regione.
Tutor aziendale:	riferimento al D.M. 28 febbraio 2000.
Clausole di salvaguardia	Mantenere in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

- Ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione, stipulato il 3 dicembre 2005, fra Asstel e FISTEL – CISL; SLC - CGIL; UILCOM - UIL;

Durata dei contratti:	30 mesi per lavoratori in possesso di laurea idonea, 42 mesi per quelli con diploma, 54 mesi per giovani con solo titolo di scuola dell'obbligo
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	7 profili formativi sono definiti nell'allegato
Formazione formale:	La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore medie annue fatta salva una quantità minima annua non inferiore a 80 ore, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale. La formazione formale può essere esterna o interna all'azienda. La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza on the job e in affiancamento.
Capacità formativa interna:	Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. La capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione. Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali – in caso di azienda plurilocalizzata – potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione. Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite strutture formative idonee proprie o rientranti nel gruppo di imprese.
Tutor aziendale:	riferimento al D.M. 28 febbraio 2000.
Clausole di salvaguardia	Mantenere in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 18 mesi precedenti

COMPARTO CHIMICA

- CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL, stipulato il 28 maggio 2004 tra Federchimica, Farindustria e Fulc Nazionale (Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil), Ugl-Chimici, Failc-Confail; Accordo di integrazione del 10 maggio 2006; Accordi di integrazione del 4 settembre 2006; Integrazione per il settore della coibentazione termo-acustica, del 12 luglio 2006 (ANICTA); Accordo sulla formazione dei tutor aziendali del 17 luglio 2007

Durata dei contratti:	da 2 anni per giovani in possesso di laurea coerente fino a 4 anni per i giovani con licenza media o diploma non coerenti
Piano formativo individuale:	il PFI deve: essere coerente con il profilo formativo di riferimento; delineare il percorso dell'apprendista anche in relazione alle competenze possedute; indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale; contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste. Si allega modello del PFI
Definizione dei profili formativi:	si individuano espressamente le figure professionali ed i profili formativi attivati in apprendistato professionalizzante. L'accordo per il settore della coibentazione ha inserito un'area professionale specifica.
Formazione formale:	per formazione formale deve intendersi la formazione – anche on the job e in affiancamento – prevista da un programma preventivamente definito e accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del tutor; le imprese con capacità formativa adeguata o nelle quali sono presenti tutor formati nell'ambito dei moduli predisposti dall'OBC possono erogare la formazione interamente al loro interno. Linee guida per la formazione sia interna che esterna all'impresa saranno definite dall'OBC. Si allega modello dell'attestazione dell'attività formativa nell'integrazione del 04.09.06.
Capacità formativa interna:	Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna. in via esemplificativa viene individuata una suddivisione delle tematiche fra formazione interna ed esterna L'impresa si considera formativa quando ha a disposizione locali idonei, risorse umane con adeguate capacità formative e un tutor con esperienza e formazione adatta.
Tutor aziendale:	La formazione per il Tutor della durata di 8 ore è definita nell'accordo del luglio 2007. Un tutor formato attraverso il corso specifico predisposto dall'OBC potrà trasferire le competenze acquisite ad altro tutor in ambito aziendale

- CCNL per i dipendenti delle aziende associate all'Assogomma, all'Unionplast, all'AI RP ed all'Assorimap, rinnovato il 2 giugno 2004 fra Federazione Gomma Plastica, in rappresentanza di ASSOGOMMA, UNIONPLAST, A.I.R.P., ASSORIMAP e Federazione Unitaria Lavoratori Chimici – FULC (FILCEM – CGIL, FEMCA – CISL, UILCEM – UIL); Accordo di integrazione del 5 maggio 2006 (AI RP) e del 23 maggio 2006 (ASSORIMAP).

Durata dei contratti:	da 3 anni per qualifiche di livello A fino a 5 anni per livelli E ed F
Piano formativo individuale:	è necessaria la presenza di un PFI che può essere modificato in accordo con l'apprendista nel corso del contratto. Il PFI dovrà essere coerente con il profilo formativo di riferimento e contenere il programma specifico e l'articolazione della formazione; a tal fine nel PFI saranno inseriti, in tutto o in parte, gli argomenti elencati nel relativo profilo formativo con l'indicazione del numero di ore di formazione ad essi destinate.
Definizione dei profili formativi:	i profili formativi individuati dall'OBN sono allegati all'accordo. Tali profili potranno essere rivisti dall'OBN stesso.
Formazione formale:	previste 120 ore medie annue di formazione. La formazione può essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'azienda o di altra azienda del gruppo con capacità formativa. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning e in affiancamento. Rinvio all'OBN per determinare le modalità di articolazione ed erogazione della formazione. La formazione deve avere contenuto trasversale e professionalizzante secondo il DM 179/99; un terzo del monte ore formativo deve essere dedicato ai contenuti trasversali.
Capacità formativa interna:	Un'impresa con capacità formativa deve avere locali idonei, risorse umane

	adeguate a trasferire competenze, tutor formativi adeguati. Il datore di lavoro attesta la formazione svolta.
Tutor aziendale:	

- CCNL per i dipendenti del settore Energia e Petrolio, rinnovato il 30 marzo 2006 da ASIEP e Federazione Unitaria Lavoratori Chimici – FULC (FILCEM – CGIL, FEMCA – CISL, UILCEM – UIL); Accordo integrativo su apprendistato e contratti di inserimento del 1.4.2004

Durata dei contratti:	3 anni per le categorie 3 e 2 fino a 4 anni per le categorie 6, 5 e 4.
Piano formativo individuale:	contiene la descrizione dell'intero percorso formativo, formale e non formale, interno o esterno all'azienda. Si allega modello di PFI.
Definizione dei profili formativi:	con l'accordo del 30 marzo 2006 le parti individuano i profili formativi e le figure professionali.
Formazione formale:	almeno 120 ore medie annue di formazione interna o esterna all'azienda. La formazione formale si svolge c/o strutture accreditate ovvero in locali distinti all'interno dell'impresa secondo percorsi formativi strutturati, certificabili e verificabili. La formazione può essere in affiancamento e in e-learning.
Capacità formativa interna:	Un'impresa con capacità formativa deve avere risorse umane adeguate a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze adeguati e locali idonei.
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000.

- CCNL per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari del 19 dicembre 2002 da Confindustria Ceramica e FILCEM – CGIL, FEMCA – CISL, UILCEM – UIL; Accordo di rinnovo del 28 marzo 2007

Durata dei contratti:	da 24 mesi per le figure di categoria E fino a 48 mesi per le figure categoria A e B
Piano formativo individuale:	contiene la descrizione dell'intero percorso formativo, formale e non formale, interno o esterno all'azienda.
Definizione profili formativi:	l'accordo individua le competenze professionali generali e le competenze specifiche in relazione a 9 gruppi professionali omogenei
Formazione formale:	È la formazione – anche on the job e in affiancamento – prevista da un programma preventivamente definito e accompagnata da una registrazione/ documentazione di quanto effettuato a cura del tutor. Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/ professionale saranno oggetto di formazione interna, mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa, potranno essere demandate alla formazione esterna. In via esemplificativa la parti individuano una suddivisione di tematiche
Capacità formativa interna:	Un'impresa con capacità formativa deve disporre di locali idonei, essere in grado di erogare formazione e avere risorse umane idonee a trasferire competenze. Risulta determinante la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate.
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000. Un tutor formato attraverso il corso predisposto dalle Parti sociali o secondo le linee guida che saranno emanate potrà trasferire le competenze acquisite ad altro tutor in ambito aziendale.
Clausola di salvaguardia	Mantenere in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti

- CCNL per i lavoratori della piccola e media industria della chimica, della concia e di altri settori accorpati rinnovato il 5 ottobre 2006 da Unionchimica-Confapi e Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil.

Durata dei contratti:	da 3 anni fino a 5 anni
Piano formativo individuale:	al raggiungimento dei primi 24 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, il tutor effettuerà una verifica sullo stato di avanzamento del progetto. In allegato all'accordo del 20.02.07 c'è lo schema del PFI.
Definizione dei profili formativi:	i profili formativi sono allegati al contratto e sono individuati in relazione alle aree aziendali.
Formazione formale:	è la formazione – anche on the job e in affiancamento – prevista da un programma preventivamente definito e accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del tutor e sottoscritta dal lavoratore. La durata della formazione è di 120 ore medie annue. In allegato all'accordo c'è il modello per l'attestazione della formazione formale
Capacità formativa interna:	Vengono definite in via esemplificativa le tematiche della formazione interna ed esterna; le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna mentre le altre, in

	considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna. Le imprese con capacità formativa adeguata o nelle quali sono presenti tutor formati possono erogare la formazione interamente al loro interno.
Tutor aziendale:	secondo quanto previsto dal DM 22/2000

- CCNL per i dipendenti del settore plastica e gomma rinnovato il 16 settembre 2005, da Unionchimica-CONFAPI e FILCEM-CGIL; FEMCA-CISL; UILCEM-UIL; Accordo apprendistato professionalizzante stipulato il 20 febbraio 2007.

Durata dei contratti:	da 3 anni per i livelli VII e VIII, fino a 5 anni per i livelli IV e V in assenza di titolo di studio post-obbligo o qualifica idonei rispetto al profilo
Piano formativo individuale:	al raggiungimento dei primi 24 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, il tutor effettuerà una verifica sullo stato di avanzamento del progetto. In allegato all'accordo del 20.02.07 c'è lo schema del PFI.
Definizione profili formativi:	i profili formativi sono allegati all'accordo del 20.02.07 e sono individuati in relazione alle aree aziendali.
Formazione formale:	è la formazione – anche on the job e in affiancamento – prevista da un programma preventivamente definito e accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del tutor e sottoscritta dal lavoratore. La durata della formazione è di 120 ore medie annue. In allegato all'accordo c'è il modello per l'attestazione della formazione formale
Capacità formativa interna:	Vengono definite in via esemplificativa le tematiche della formazione interna ed esterna; le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna. Le imprese con capacità formativa adeguata o nelle quali sono presenti tutor formati possono erogare la formazione interamente al loro interno.
Tutor aziendale:	secondo quanto previsto dal DM 22/2000

- CCNL per i dipendenti dell'industria della concia stipulato il 17 settembre 2003, tra UNIC (Unione Nazionale Industria Conciaria), assistita da Confindustria, e FILCEM-CGIL; FEMCA-CISL; UILCEM-UIL; Accordo di rinnovo del biennio economico del 26 ottobre 2006;

Durata dei contratti:	da 30 mesi per la categoria E2^ a 54 mesi per la categoria A
Piano formativo individuale:	contiene la descrizione del percorso formativo, con un dettagliato programma ed un'articolazione della formazione divisa per argomenti e corrispondente numero di formazione. Il PFI può essere modificato per variate esigenze produttivo /organizzative, su valutazione dell'impresa, accettata da tutor e apprendista.
Definizione profili formativi:	l'accordo individua contenuti formativi a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante specifici, articolati per tre aree di attività e 10 gruppi professionali omogenei.
Formazione formale:	La formazione è pari ad almeno 120 ore medie annue, e non può essere inferiore per i primi due anni. Sarà pratica e teorica, on the job e in affiancamento. Può essere ridotta a 80 ore per titolo post obbligo idoneo
Capacità formativa interna:	La formazione professionalizzante va realizzata in alternanza con esercitazioni on the job, in affiancamento e con moduli di formazione teorica. Le materie collegate alla realtà aziendale/ professionale sono prioritariamente oggetto di formazione interna, mentre per realizzare all'interno le altre è necessario avere capacità formativa. I requisiti di capacità formativa sono: presenza di risorse umane con esperienza o titolo di studio adeguato idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze adeguate, locali idonei (anche esterni) in relazione agli obiettivi e alle dimensioni aziendali, distinti da quelli destinati prevalentemente alla produzione e dotati di strumenti adeguati. La capacità formativa è dichiarata dall'impresa e comunicata all'Osservatorio nazionale UNIC.
Tutor aziendale:	secondo quanto previsto dal DM 22/2000
Clausola di salvaguardia	Mantenere in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato è terminato nei 12 mesi precedenti, ad esclusione di coloro che non hanno terminato il periodo ed al netto di 2 contratti non trasformati.

- CCNL per i dipendenti da aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro rinnovato il 4 maggio 2007 tra Assovetro e Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per i giovani in possesso di laurea coerente a 48 mesi per gli altri
Piano formativo individuale:	Il contratto viene denominato "contratto formativo professionalizzante". il PFI ha lo scopo di indicare il percorso formativo del lavoratore ed evidenziare le competenze da acquisire. Dovrà delineare il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo di riferimento e con le competenze possedute, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione e contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste
Definizione profili formativi:	I contenuti trasversali e tecnico professionali rimandano al DM 179/99; in allegato sono definite le competenze professionali specifiche per aree professionali (6)
Formazione formale:	per formazione deve intendersi la formazione anche sul posto di lavoro ed in affiancamento. Le ore di formazione sono pari a 120 ore annue.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	deve assicurare lo svolgimento della formazione interna ed il necessario raccordo con la formazione esterna, laddove prevista Requisiti ex DM 22/2000
Clausola di salvaguardia:	Trasformare a tempo indeterminato almeno l'80% dei contratti formativi professionalizzanti dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti

- CCNL per i dipendenti da aziende fabbricanti lampade elettriche, cinescopi, valvole termoioniche, tubi luminescenti ed apparecchi termostatici rinnovato il 5 giugno 2007 tra Assolampade e Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per i giovani in possesso di laurea coerente a 48 mesi per gli altri
Piano formativo individuale:	Il contratto viene denominato "contratto formativo professionalizzante". il PFI ha lo scopo di indicare il percorso formativo del lavoratore ed evidenziare le competenze da acquisire. Dovrà delineare il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo di riferimento e con le competenze possedute, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione e contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste
Definizione profili formativi:	I contenuti trasversali e tecnico professionali rimandano al DM 179/99; in allegato sono definite le competenze professionali specifiche per aree professionali (8)
Formazione formale:	per formazione deve intendersi la formazione anche sul posto di lavoro ed in affiancamento. Le ore di formazione sono pari a 120 ore annue.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	deve assicurare lo svolgimento della formazione interna ed il necessario raccordo con la formazione esterna, laddove prevista Requisiti ex DM 22/2000
Clausola di salvaguardia:	Trasformare a tempo indeterminato almeno l'80% dei contratti formativi professionalizzanti dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti

- CCNL per i dipendenti del settore delle Attività minerarie stipulato il 6 luglio 2004, tra Assomineraria, assistita da Confindustria, e FILCEM-CGIL; FEMCA-CISL; UILCEM-UIL; Accordo di rinnovo del biennio economico del 19 luglio 2006; Accordo apprendistato professionalizzante stipulato il 20 dicembre 2006.

Durata dei contratti:	48 mesi
Piano formativo individuale:	contiene la descrizione del percorso formale e non formale, interno e esterno. All'accordo è allegato un modello di PFI. È richiesto un <u>parere di conformità</u> rilasciato da un organismo paritetico territoriale, ove costituito.
Definizione dei profili formativi:	l'accordo individua 8 profili formativi, descritti in termini di ambito di azione e conoscenze di contesto e competenze.
Formazione formale:	è la formazione effettuata in strutture accreditate ovvero in locali distinti all'interno dell'impresa, secondo percorso strutturati, certificati e verificabili. La formazione, di almeno 120 ore annue, sarà pratica e teorica, on the job e in affiancamento.
Capacità formativa interna:	I requisiti di capacità formativa sono: presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze adeguate, locali idonei in relazione agli obiettivi e alle dimensioni aziendali. La formazione interna può essere erogata anche tramite società collegate. La capacità formativa è dichiarata dall'impresa.
Tutor aziendale:	secondo quanto previsto dal DM 22/2000
Clausola di salvaguardia	Mantenere in servizio almeno il 75% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato è terminato nei 18 mesi precedenti

COMPARTO COMMERCIO

- CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, rinnovato il 2 luglio 2004, fra Confcommercio e FILCAMS-CGIL; FISASCAT-CISL; UILTuCS-UIL.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per le qualifiche di livello 6 fino a 4 anni per i livelli 2, 3 e 4
Piano formativo individuale:	può essere predisposto anche sulla base di progetti standard; introdotta una procedura di rilascio di parere di conformità e verifica di congruità numerica da parte degli EB con silenzio-assenso entro il termine di 15 giorni. L'avvenuta assunzione va poi segnalata alla Commissioni Paritetiche istituite presso gli EB.
Definizione dei profili formativi:	le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti con l'Isfol.
Formazione formale:	almeno 120 ore annue interne ed esterne all'azienda. Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna. Per i contenuti si rimanda al DM 179/99
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	Rinvio al D.M. 28/02/2000
Clausole di salvaguardi:	introdotto il vincolo sulla conferma di almeno il 70% dei contratti scaduti nei 24 mesi precedenti per procedere a nuove assunzioni

- Intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla revisione contabile stipulato il 1 dicembre 2005, fra Confcommercio, ASSEPRIM, ASSIREVI e FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL (nel quadro del CCNL 2 luglio 2004).

Durata dei contratti:	fino a 3 anni per l'unico profilo previsto
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	è previsto un unico profilo formativo, in allegato all'accordo
Formazione formale:	in allegato al presente accordo ci sono i due piani formativi previsti per il profilo formativo individuato. La formazione può avvenire interamente all'interno delle aziende che dispongono di tutte le competenze necessarie e deve attuarsi mediante corsi interni, e-learning, formazione trasversale fornita anche da soggetti esterni. E' previsto un test finale di simulazione della prova d'esame
Capacità formativa formale:	
Tutor aziendale:	garantita la presenza di un tutor in possesso dei requisiti di legge

- Protocollo aggiuntivo al CCNL Terziario per la disciplina dei lavoratori dipendenti da agenzie di scommesse, stipulato il 18 ottobre 2005, fra SNAI; SAGI Sport e FILCAMS-CGIL; FISASCAT-CISL; UILTUCS-UIL. Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante stipulato il 31 luglio 2006

Durata dei contratti:	cfr. CCNL Terziario
Piano formativo individuale:	previsto il rilascio di un parere di conformità degli enti bilaterali territoriali
Definizione profili formativi:	ai profili del settore terziario (Isfol) si aggiungono 3 profili specifici che mantengono la stessa impostazione
Formazione formale:	sono previste 120 ore annue di formazione suddivise in 42 di formazione trasversale, 78 ore professionalizzante. La formazione potrà avvenire all'esterno o all'interno delle aziende che dispongano di tutte le competenze necessarie. La formazione potrà essere attuata mediante: frequenza di corsi predisposti da Enti e strutture formative accreditate; corsi interni effettuati da istruttori individuati nei ruoli del personale specializzato nelle aree di intervento formativo, quali dirigenti, quadri aziendali o il titolare; e-learning; on the job training sotto la supervisione di personale esperto; formazione trasversale, fornita anche da soggetti esterni, in materia di organizzazione del lavoro, diritti e doveri dei lavoratori e di igiene e sicurezza. La sequenza temporale dei contenuti dovrà riflettere principalmente le attività svolte dal personale. La formazione svolta dovrà essere attestata sul libretto formativo o in alternativa su registro aziendale equipollente. Al termine dell'apprendistato i lavoratori dovranno sostenere un test.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	ne è garantita la presenza all'interno dell'azienda

- CCNL per i dipendenti del settore terziario rinnovato il 6 luglio 2004 da Confesercenti e FILCAMS – CGIL; FISASCAT – CISL; UILTUCS – UIL.

Durata dei contratti:	24 mesi per il livello VI fino a 4 anni per i livelli dal II al IV;
Piano formativo individuale:	introdotta una procedura di rilascio di parere di conformità e verifica di congruità numerica.
Definizione profili formativi:	le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.
Formazione formale:	almeno 120 ore annue interne ed esterne all'azienda; Al II livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna.
Capacità formativa interna:	vengono definiti i contenuti della formazione.
Tutor aziendale:	
Clausola di salvaguardia	introdotto il vincolo sulla conferma di almeno il 70% dei contratti scaduti nei 24 mesi precedenti per procedere a nuove assunzioni

- CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa rinnovato il 2 luglio 2004 fra Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori - ANCC Coop; Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti - A.N.C.D. Conad; Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione - Confcooperative; Associazione Italiana Cooperative di Consumo - A.G.C.I.; e FILCAMS – CGIL; FISASCAT – CISL; UILTUCS – UIL; Accordo del 17 ottobre 2005.

Durata dei contratti:	36 mesi per il 5° livello fino a 4 anni per i livelli dal 4° al 2°
Piano formativo individuale:	può essere predisposto anche sulla base di progetti standard; introdotta una procedura di rilascio di parere di conformità e verifica di congruità numerica da parte di EB /Comitati Paritetici con silenzio-assenso entro il termine di 15 giorni. L'avvenuta assunzione va poi segnalata alla Commissioni Paritetiche istituite presso gli EB.
Definizione profili formativi:	rinvio ai profili Isfol
Formazione formale:	almeno 120 ore annue interne ed esterne all'azienda; Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna. Vengono definiti i contenuti della formazione riprendendo quelli del DM 179/99.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	

- CCNL per i dipendenti del settore del turismo rinnovato il 27 luglio 2007, fra Federalberghi; Fipe; Fiavet; Faita; Federreti e FILCAMS-CGIL; FISASCAT-CISL; UILTuCS-UIL.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per le qualifiche di livello 6 fino a 48 mesi per i livelli 2,3,4. Nella contrattazione di secondo livello può essere stabilita una durata maggiore. E' consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di 48 mesi consecutivi.
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	si prevede il rinvio ai profili Isfol.
Formazione formale:	sono previste almeno 120 ore annue di formazione interna o esterna all'azienda. E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Di norma la formazione di base si svolgerà presso strutture esterne all'azienda mentre la formazione tecnico professionale si svolgerà all'interno dell'azienda. Qualora la formazione di base si svolga all'interno dell'azienda, gli obiettivi formativi relativi alle aree di contenuti "disciplina del rapporto di lavoro" e "sicurezza sul lavoro" verranno perseguiti utilizzando la strumentazione condivisa dalle parti sociali nell'ambito del progetto "Verso il 2000" e del progetto "Giotto".
Capacità formativa interna:	l'azienda autocertifica la capacità formativa data dal possesso dei seguenti requisiti: tutor con formazione e competenze adeguate; docente (titolare, lavoratore, collaboratore familiare o altro collaboratore) in possesso di pluriennale esperienza nella relativa area tecnico professionale; esplicitazione del percorso formativo; compilazione del libretto dell'apprendista conforme alle linee guida che saranno elaborate dall'EBNT o analoga certificazione prevista dalle normative pubbliche.
Tutor aziendale:	
Clausole di salvaguardia:	introdotto il vincolo sulla conferma di almeno il 70% dei contratti scaduti nei 24

	mesi precedenti per procedere a nuove assunzioni.
--	---

- CCNL del 3 maggio 2006 per i dipendenti degli studi professionali stipulato tra Confprofessioni; Confedertecnica; CIPA; e FILCAMS – CGIL; FISASCAT – CISL; UILTUCS – UIL;

Durata dei contratti:	36 mesi per il livello IV fino a 48 mesi per i livelli II e III
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	si fa riferimento ai contenuti formativi elaborati da ISFOL con il terziario.
Formazione formale:	sono previste 120 ore medie per anno di formazione interna in affiancamento o esterna all'impresa. I contenuti professionalizzanti rimandano al DM 179/99. Le parti convengono sull'opportunità di costituire un'apposita commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	

- CCNL per i dipendenti di farmacie private e rurali rinnovato il 5 maggio 2005, fra Federfarma e FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL

Durata dei contratti:	48 mesi, tranne che per il farmacista collaboratore
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	la regolamentazione sarà quella prevista dalle leggi regionali
Formazione formale:	La formazione dell'apprendista potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale. In attesa dell'approvazione delle leggi regionali, la formazione, interna o esterna, sarà di almeno 120 ore per anno
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	

- CCNL per i dipendenti di aziende farmaceutiche speciali rinnovato il 12 marzo 2004, fra A.S.SO.FARM. e FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per il livello C fino a 42 mesi per i livelli A1 e A2
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	si rinvia alla normativa regionale per la definizione dei profili formativi.
Formazione formale:	si prevedono 120 ore di formazione annuali.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	
Clausola di salvaguardia	L'impresa deve mantenere in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadenza nei 24 mesi precedenti

- CCNL per i dipendenti da istituti di vigilanza privata rinnovato il 2 maggio 2006 tra ASSVIP; ANIVP; ASSVIGILANZA; FEDERVIGILANZA; UNIV; ANCST-LEGACOOP; FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE; AGCI e FILCAMS – CGIL; FISASCAT – CISL; UILTUCS – UIL.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per il livello VI fino a 40 mesi per il livello II.
Piano formativo individuale:	si prevede necessaria richiesta del parere di conformità all'ente bilaterale con procedura di silenzio-assenso in 30 gg.
Definizione profili formativi:	la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alla Regioni.
Formazione formale:	si prevede un monte ore formativo pari a 120 ore annue. La formazione può essere interna in affiancamento o esterna all'impresa. Si rinvia al secondo livello di contrattazione l'individuazione di un differente impegno formativo. Per i contenuti si rimanda al DM 179/99. Le parti convengono sull'opportunità di costituire un'apposita commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.
Clausole di salvaguardia	Il nr di apprendisti può arrivare max al 15% del personale a tempo indeterminato; è possibile aumentare tale quota di un 5% riducendo parimenti i lavoratori a TD; l'impresa deve mantenere in servizio almeno il 75% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti

- CCNL per i dipendenti del settore sport, fitness e benessere, rinnovato il 24 febbraio 2006, fra FIIS e SLC-CGIL; FISASCAT-CISL; UILTCOM-UIL.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per il livello VI fino a 54 mesi per i livelli I e II
Piano formativo individuale:	
Definizione dei profili formativi:	si fa riferimento alle figure professionali compatibili previste nel modello sperimentale Isfol per il settore terziario e turismo. Per le figure specifiche del

	settore si fa riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale nel presente CCNL. le parti convengono di costituire un'apposita commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti e per la definizione di specifici piani formativi per profili professionali non presenti nel modello sperimentale Isfol.
Formazione formale:	sono previste almeno 120 ore annue di formazione. E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Si individuano gli obiettivi della formazione con riferimento al DM 179/99. La formazione si realizza tramite partecipazione a percorsi formativi interni o esterni all'azienda.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	
Clausole di salvaguardi:	per poter assumere in apprendistato il datore di lavoro deve avere mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

- CCNL per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati rinnovato il 14 aprile 2005, fra ASSOCED e UGL Terziario.

Durata dei contratti:	da 18 mesi per i maggiorenni assunti con qualifiche del gruppo A fino a 48 mesi per il gruppo E
Piano formativo individuale:	Il CCNL riporta le tre fattispecie di apprendistato individuate dal d.lgs. 276/03. Per il resto tutte le previsioni sono quelle della l. 196/97 e dei suoi decreti attuativi, ad esempio per quanto riguarda le età e tutta la materia formazione. Si delega all'EBNT la definizione dei contenuti
Definizione profili formativi:	
Formazione formale:	
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	

- CCNL per i dipendenti da studi professionali non ordinistici stipulato il 21 aprile 2005, fra CONSAP e CISAL.

Durata dei contratti:	fino a 4 anni
Piano formativo individuale:	si riporta il testo della circ. 40/04
Definizione profili formativi:	si riporta il testo della circ. 40/04
Formazione formale:	La formazione può essere svolta presso lo studio professionale o nella sede prescelta presso strutture esterne, pubbliche o private
Capacità formativa interna:	si riporta il testo della circ. 40/04
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

COMPARTO CREDITO

- CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1° alla 3ª) dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali rinnovato il 12 febbraio 2005, da ABI e DIRCREDITO – FD; FALCRI; FIBA – CISL; FISAC – CGIL; UIL C.A.; Accordo per la definizione dei profili e contenuti formativi per l'apprendistato professionalizzante nel settore del credito stipulato a Roma il 23 giugno 2005, fra ABI e DIRCREDITO – FD; FALCRI; FIBA – CISL; FISAC – CGIL; UIL C.A.

Durata dei contratti:	4 anni
Piano formativo individuale:	
Definizione dei profili formativi:	descrizione di 9 profili formativi, per i quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche.
Formazione formale:	interna o esterna all'azienda di 120 ore per anno; può essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento
Capacità formativa interna:	l'impresa ha capacità formativa qualora vi siano le risorse umane idonee a trasferire competenze, tutori con formazione e competenze adeguate e locali idonei in relazione agli obiettivi formativi.
Tutor aziendale:	si riporta quanto previsto dal D.M. 22/2000

- CCNL per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane rinnovato il 27 settembre 2005, da Federcasse e FIBA – CISL; FISAC – CGIL; UIL C.A. (Allegato H).

Durata dei contratti:	4 anni
Piano formativo individuale:	
Definizione dei profili formativi:	descrizione dei 9 profili formativi individuati, per i quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche.
Formazione formale:	interna o esterna all'azienda di 120 ore per anno; può essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento
Capacità formativa interna:	l'impresa ha la capacità formativa interna necessaria qualora vi siano le risorse umane idonee a trasferire competenze, tutori con formazione e competenze adeguate e locali idonei in relazione agli obiettivi formativi.
Tutor aziendale:	si riporta quanto previsto dal D.M. 22/2000

- CCNL per i quadri, impiegati e gli operai delle società d'intermediazione mobiliare, società di raccolta e di sollecitazione al pubblico risparmio e aziende di servizi intrinsecamente ordinate e funzionali alle stesse rinnovato il 14 febbraio 2005, da A.S.C.I.; SINFUB e FIBA – CISL; FISAC – CGIL; UIL C.A.

(Per quanto riguarda gli istituti di cui alla legge delega n. 30/03 e D. lgs n. 276/03, le parti si riservano di incontrarsi dopo il 31/12/2005).

- CCNL per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali dipendenti dalle aziende concessionarie del servizio di riscossione dei tributi rinnovato il 4 novembre 2005, fra ASCOTRIBUTI e Dircredito; FALCRI; FIBA – CISL; FISAC – CGIL; UIL C.A. (Allegato H).

Durata dei contratti:	4 anni
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	
Formazione formale:	è previsto un monte ore di 120 ore per anno, interna o esterna all'azienda. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning e on the job. La formazione deve essere registrata e attestata, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline regionali e nazionali.
Capacità formativa interna:	La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento. l'articolazione delle attività formative riprende il DM 8 aprile 1998.
Tutor aziendale:	è prevista la presenza di un tutor con competenze e formazione adeguate.

COMPARTO EDILIZIA

- CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento, e manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle, stipulato il 5 maggio 2004 fra ANIEM-Confapi e Feneal - UIL; FILCA – CISL; FILLEA –CGIL; Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 15 febbraio 2007.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per la categoria E fino a 60 mesi per la categoria AS.
Piano formativo individuale:	deve essere allegato al contratto. Il modello di PFI è allegato all'accordo.
Definizione dei profili formativi:	sono individuati 6 macro-profili, per i quali nell'allegato all'accordo del 15.02.07 si specifica l'ADA e le conoscenze/competenze.
Formazione formale:	è previsto un monte ore annuo di formazione pari almeno a 120 ore, che possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto salvo una quantità minima di 60 ore. La formazione può essere erogata all'interno dell'azienda se in possesso di capacità formativa. La formazione può essere erogata con modalità di alternanza sul lavoro, in affiancamento, a distanza (e-learning).
Capacità formativa interna:	i requisiti per il possesso della capacità formativa interna sono: tutor con competenze adeguate; risorse umane idonee a trasferire competenze; locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni dell'impresa.
Tutor aziendale:	il tutor può essere l'imprenditore nelle imprese fino a 15 dipendenti.

- Accordo sull'apprendistato professionalizzante per i dipendenti da aziende esercenti la produzione di laterizi e manufatti cementizi stipulato il 23 maggio 2006, fra ANDIL; Assobeton e la Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; la F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; accordo integrativo del 18 gennaio 2007 per la definizione dei profili formativi.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per la categoria E a 60 mesi per la categoria AS-ASQ.
Piano formativo individuale:	si allega uno schema di PFI.
Definizione dei profili formativi:	si allegano 6 profili formativi, definiti nell'accordo del 18 gennaio 2007, per i quali si specificano 3 livelli con le relative ADA e conoscenze/competenze.
Formazione formale:	sono previste 120 ore medie annue di formazione, che possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto, salva una quantità minima pari a 60 ore di quanto previsto nel PFI. La modalità e l'articolazione della formazione interna e/o esterna possono essere definite a livello aziendale e prevedono formazione in alternanza, on the job, in affiancamento, e-learning e moduli di formazione teorica. Si allegano i moduli per la registrazione della "formazione effettuata durante il contratto di apprendistato" ed il fac simile di attestazione finale.
Capacità formativa interna:	sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. Si allega il modello per l'autocertificazione della capacità formativa interna. Le imprese con capacità formativa possono realizzare tutta la formazione all'interno.
Tutor aziendale:	le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere il datore di lavoro stesso.

- CCNL per i dipendenti da aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte rinnovato il 18 aprile 2006, fra ANIEM e la Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; la F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

Durata dei contratti:	da 24 mesi a 54 mesi.
Piano formativo individuale:	si allega il modello di PFI.
Definizione dei profili formativi:	le parti si impegnano a definire i profili entro il 31 maggio p.v. per rendere operativa e applicabile la presente intesa entro e non oltre il 1 giugno 2006.
Formazione formale:	la formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. Sono previste 120 ore di formazione medie annue che possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore. Le modalità e l'articolazione della formazione (interna/esterna) potranno essere definite a livello aziendale. La formazione potrà essere realizzata attraverso modalità di formazione

	in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica.
Capacità formativa interna:	sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. (Si allega il modello per la dichiarazione della capacità formativa dell'impresa).
Tutor aziendale:	le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

- CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini rinnovato il 20 maggio 2004, fra ANCE e la Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; la F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; Accordo di integrazione del 31 maggio 2005

Durata dei contratti:	da 3 anni per le qualifiche del II livello fino a 5 anni per il IV livello
Piano formativo individuale:	contiene la descrizione del percorso formativo, le competenze di base e tecnico professionali da acquisire, le competenze possedute, l'indicazione del tutor.
Definizione dei profili formativi:	La formazione sarà effettuata in via prioritaria presso le scuole edili secondo le linee guida stabilite a livello nazionale dal Formedil in conformità ai profili professionali ed agli standard minimi definiti a livello regionale e nazionale. In via transitoria si fa riferimento ai profili predisposti per il settore delle costruzioni presso l'Isfol.
Formazione formale:	di norma si realizza presso la Scuola edile, oppure presso l'azienda se in possesso dei requisiti previsti dalla legge. Le ore destinate alla formazione esterna sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. L'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza. In caso di possesso di un attestato di qualifica professionale idoneo, la formazione formale è ridotta a 80 ore annue
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	alle scuole edili sono affidati i compiti di formazione dei tutor aziendali e le attività di consulenza e di accompagnamento per le imprese e per il lavoratore

- CCNL per gli addetti delle piccole e medie imprese edili ed affini rinnovato il 11 giugno 2004 fra ANIEM- Associazione Nazionale Imprese Edili (Piccole e medie imprese) e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; la F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; Accordo di integrazione dell'11 luglio 2005

Durata dei contratti:	da 3 anni per le qualifiche del II livello fino a 5 anni per il IV livello
Piano formativo individuale:	contiene la descrizione del percorso formativo, le competenze di base e tecnico professionali da acquisire, le competenze possedute, l'indicazione del tutor
Definizione dei profili formativi:	La formazione sarà effettuata presso Enti di formazione operanti sul territorio in conformità ai profili professionali ed agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale. Per i profili in via transitoria si fa riferimento ai profili definiti contrattualmente e resta fermo già attuato a livello locale
Formazione formale:	di norma si realizza presso gli enti di formazione operanti sul territorio. Le ore destinate alla formazione esterna sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione attuata dagli Enti di formazione operanti sul territorio, l'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza. In caso di possesso di un attestato di qualifica professionale idoneo, la formazione formale è ridotta a 80 ore annue
Capacità formativa interna:	La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.
Tutor aziendale:	agli enti di formazione sono affidati i compiti di formazione dei tutor aziendali e attività di consulenza e di accompagnamento per le imprese e per il lavoratore

- CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini rinnovato il 24 maggio 2004 fra Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro - ANCP-Legacoop; la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro - FEDERLAVORO E SERVIZI-Confcooperative; Associazione Italiana Cooperative di Produzione e Servizi di Lavoro - AGCI e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

Durata dei contratti:	da 3 anni per le qualifiche del II livello fino a 5 anni per il IV livello
-----------------------	--

Piano formativo individuale:	contiene la descrizione del percorso formativo, le competenze di base e tecnico professionali da acquisire, le competenze possedute, l'indicazione del tutor
Definizione dei profili formativi:	sono determinati dalle Regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
Formazione formale:	di norma si realizza presso gli enti scuola edili. In caso di possesso di un attestato di qualifica professionale idoneo, la formazione formale è ridotta a 80 ore annue. Le ore destinate alla formazione sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'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 otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 29 del c.c.n.l. vigente. Le Regioni devono definire una congrua articolazione di formazione esterna e interna all'azienda, individuando gli enti scuola edili tra i soggetti prioritari della formazione esterna
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	le Regioni devono individuare specifici criteri di accreditamento dei tutor aziendali, la cui formazione avverrà prioritariamente attraverso gli enti scuola edili

- CCNL per gli addetti delle piccole e medie imprese edili ed affini rinnovato il 1° ottobre 2004, fra Anaepa/ Confartigianato; Assoedili-Anse/CNA; Fiae-Casartigiani, Claii e Fe.n.e.a.I.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L. Accordo sui profili formativi per l'apprendistato del 30 giugno 2005.

Durata dei contratti:	da 3 anni per le qualifiche del III gruppo fino a 5 anni per il 1° gruppo
Piano formativo individuale:	contiene la descrizione del percorso formativo, le competenze di base e tecnico professionali da acquisire, le competenze possedute, l'indicazione del tutor .
Definizione profili formativi:	i profili formativi sono quelli elaborati dall'ISFOL per il settore costruzioni.
Formazione formale:	La formazione è di norma realizzata presso la Scuola Edile in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale. L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza, per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere.
Capacità formativa interna:	La formazione potrà essere svolta all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale ed all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.
Tutor aziendale:	il riferimento è il DM 22/2000.

- CCNL per i dipendenti dalle Aziende di produzione del cemento, calce, gesso, malte e materiali di base per le costruzioni, del 5 marzo 2004 fra FEDERMACO e la Federazione Nazionale Lavoratori Edili - Affini e del Legno – Feneal - UIL; la FILCA – CISL; la -FILLEA –CGIL, con adesione UGL Federazione nazionale costruttori al 15 dicembre 2004; accordo sull'apprendistato professionalizzante del 4 aprile 2006; accordo sui profili formativi del 13 luglio 2006.

Durata dei contratti:	da 24 mesi ad un massimo di 54 mesi.
Piano formativo individuale:	si allega il modello di piano formativo individuale, il modello di attestazione dell'attività formativa svolta dall'apprendista e il modello di dichiarazione di capacità formativa dell'impresa.
Definizione profili formativi:	con l'accordo del 13 luglio 2006 sono stati definiti i 10 profili formativi del settore.
Formazione formale:	la formazione prevede un minimo di 120 ore annue, diversamente distribuite nell'arco del contratto, salvo un minimo di 60 ore all'anno. La formazione potrà svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda anche in e-learning; le modalità e l'articolazione della formazione potranno essere definite a livello aziendale, tenendo conto che una quota deve essere riservata a specifici argomenti (igiene, sicurezza ecc.). La formazione interna è prevista per materie collegate alla realtà aziendale/professionale. La formazione esterna deve essere affidata a soggetti abilitati e qualitativamente riconosciuti.
Capacità formativa interna:	Sono indicatori della capacità formativa la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, locali idonei.
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000
Clausola di salvaguardia	Le imprese devono mantenere in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto sia terminato nei 12 mesi precedenti

- CCNL per gli addetti alle industrie del legno, del sughero. Del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali rinnovato il 22 settembre 2004, fra Unital/ Confapi e Fe.n.e.a.I.-U.I.L.;

F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; CCNL di integrazione sulla disciplina dell'apprendistato stipulato il 22 dicembre 2005 fra Unital/ Confapi e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; Accordo di integrazione del 30 gennaio 2005; Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 21.07.06.

Durata dei contratti:	da 36 mesi per la categoria D fino a 70 mesi per la categoria AS
Piano formativo individuale:	va allegato al contratto e definisce il percorso formativo del lavoratore, la qualificazione da conseguire e le conoscenze già possedute dal lavoratore, individua gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor con le sue funzioni. Può essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor. Si allega schema di PFI all'accordo.
Definizione dei profili formativi:	vengono recepiti i profili formativi ISFOL integrati per le professionalità mancanti, sono allegati all'accordo del 21.07.06
Formazione formale:	120 ore medie per anno di formazione interna o esterna all'azienda, di cui almeno 40 (20 dal secondo anno) di formazione trasversale. Si rinvia al DM 179/99 per i contenuti della formazione. Le ore di formazione eventualmente svolte all'esterno dell'azienda saranno effettuate, di norma, presso le Scuole Edili e potranno essere effettuate in ore diverse da quelle destinate alla normale attività. La formazione formale può essere erogata utilizzando modalità quali: on the job, e-learning, affinamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.
Capacità formativa interna:	La formazione potrà essere svolta all'interno dell'azienda in presenza dei seguenti requisiti: tutor aziendale con formazione e competenze adeguate formalmente acquisite, idoneità dei locali adibiti alla formazione e presenza di lavoratori in possesso di esperienza e titoli di studio idonei a trasferire competenze.
Tutor aziendale:	il riferimento è il DM 22/2000. Per il tutor sono previste 12 ore di formazione.
Clausola di salvaguardia:	le imprese devono mantenere in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 12 mesi precedenti.

- CCNL per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante stipulato il 21 dicembre 2005, fra Federlegno Arredo e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; Accordo di integrazione del 22 febbraio 2006.

Durata dei contratti:	da 36 mesi per il livello II fino a 70 mesi per il livello VII
Piano formativo individuale:	definisce il percorso formativo in coerenza con il profilo formativo e con le conoscenze ed abilità già possedute; indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, il nome del tutor e le sue funzioni.
Definizione profili formativi:	sono definiti in allegato all'accordo del 22.02.06.
Formazione formale:	la formazione si realizza tramite percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative dell'azienda e dei soggetti esterni. La formazione formale è di 120 ore medie annue, ridotte ad 80 ore per apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo.
Capacità formativa interna:	La capacità formativa delle imprese prevede che esse possiedano: risorse umane idonee, tutor con formazione e competenze, locali idonei.
Tutor aziendale:	il riferimento è il DM 22/2000.

- CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei stipulato il 26 maggio 2004, fra ANIEM e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 12 maggio 2006.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per il 7° livello fino a 60 mesi per il 1° livello.
Piano formativo individuale:	va allegato al contratto e definisce il percorso formativo del lavoratore. Può essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor. Si allega schema di PFI all'accordo.
Definizione dei profili formativi:	sono individuati 5 profili formativi sono allegati all'accordo del 12.05.06 per i quali si specifica la formazione in termini di obiettivi.
Formazione formale:	è previsto un monte ore annuo di formazione pari almeno a 120 ore; è facoltà dell'azienda anticipare le ore previste per gli anni successivi. Vengono individuati gli obiettivi della formazione articolati per aree. La formazione può essere erogata all'interno dell'azienda, direttamente o tramite docenti esterni, qualora la stessa abbia capacità formative.
Capacità formativa interna:	sono requisiti per la capacità formativa dell'azienda: locali idonei allo svolgimento della formazione; tutor aziendale con formazione e competenze

	tecnico/professionali; presenza in azienda di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati. Il modulo per la dichiarazione della capacità formativa è allegato all'accordo.
Tutor aziendale:	D.M. 28 febbraio 2000 Il tutor contribuisce alla formazione del PFI ed alla attestazione del percorso formativo. Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

- CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei rinnovato il 13 maggio 2004, fra Assomarmi e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 15 marzo 2006.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per le qualificazioni E e D fino a 52 mesi per il livello AS
Piano formativo individuale:	definisce il percorso formativo in coerenza con il profilo formativo, indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, il nome del tutor e le sue funzioni.
Definizione dei profili formativi:	le parti si impegnano a definire le modalità di definizione dei profili formativi entro 60 giorni dall'accordo.
Formazione formale:	Si prevedono 120 ore di formazione annue svolte sia all'interno che all'esterno dell'impresa. La formazione esterna deve essere attivata tramite soggetti accreditati o riconosciuti. Si prevede la certificazione della formazione svolta in apprendistato mediante il libretto individuale definito su modello individuato dal Comitato paritetico nazionale.
Capacità formativa interna:	Le imprese che vogliano svolgere formazione interna devono avere locali idonei, tutor con formazione e competenze adeguate, risorse umane idonee.
Tutor aziendale:	il riferimento è il DM 22/2000.
Clausola di salvaguardia	Le imprese devono mantenere in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto sia terminato nei 12 mesi precedenti

COMPARTO ENTI E ISTITUZIONI PRIVATI

- CCNL per i dipendenti delle aziende, delle società e degli enti pubblici economici aderenti a Federcasa rinnovato il 13 febbraio 2007, fra Federcasa e FP – CGIL, FPS – CISL, UIL – FPL, FESICA CONFASAL

Durata dei contratti:	da 18 a 36 mesi, in relazione al titolo di studio posseduto
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	
Formazione formale:	è previsto un monte ore di 120 ore annue, ridotto ad 80 per apprendisti in possesso di titolo di studio correlato alla qualifica da conseguire o di attestato di qualifica professionale idoneo. I contenuti delle attività formative sono definiti a livello aziendale.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	
Clausola di salvaguardia	Non è consentita la stipula di contratti di apprendistato nelle aziende che risultino non aver confermato al termine del periodo di apprendistato almeno il 60% dei lavoratori con contratto di apprendistato scaduto nei precedenti 24 mesi.

- CCNL per i dipendenti degli Enti e delle aziende del settore culturale, turistico, sportivo e del tempo libero, rinnovato il 21 marzo 2005, fra Federculture e FP – CGIL, FPS – CISL, UIL – FPL, UIL - PA

Durata dei contratti:	30 mesi per l'area B e 42 mesi per l'area A
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	si rinvia ad un successivo incontro fra le parti; sino all'adeguamento, la regolamentazione dei profili formativi sarà quella fissata dalle leggi regionali.
Formazione formale:	si rinvia ad un successivo incontro
Capacità formativa interna:	si rinvia ad ulteriore accordo fra le parti.
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000
Clausola di salvaguardia	Le imprese devono mantenere in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia terminato nei 24 mesi precedenti

- CCNL per i dipendenti dell'ANPAS e delle Organizzazioni operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo stipulato il 14 aprile 2004, fra ANPAS e FP – CGIL, FPS – CISL, UIL – FPL, UIL – PA.

(si disciplina l'apprendistato ex l. 196/97. Le disposizioni contenute nel CCNL continueranno ad applicarsi fino alla operatività del nuovo apprendistato ai sensi del d.lgs. n. 276/03).

- CCNL per il personale dipendente delle strutture associate alla Fenascop rinnovato il 22 giugno 2005, fra Fenascop e UIL – FPL.

La disciplina sarà operativa immediatamente dopo l'approvazione delle leggi regionali in materia	
Durata dei contratti:	32 mesi per le categorie A, B e C fino a 40 mesi per le categorie D, E e F
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	saranno determinati dalle leggi regionali.
Formazione formale:	il monte ore annuo di formazione sarà determinato dalle leggi regionali. La formazione può essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente bilaterale.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	

COMPARTO MECCANICA

- CCNL per la piccola e media industria metalmeccanica ed installazione di impianti del 29 maggio 2003; Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 24 gennaio 2006, Unionmeccanica e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL;

Durata dei contratti:	da 38 mesi per l'inserimento in 7 ^a categoria fino a 66 mesi per la 6 ^a categoria
Piano formativo individuale:	Il PFI, il cui schema è allegato al Ccnl, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.
Definizione profili formativi:	in allegato a tale accordo ci sono i 9 profili formativi ISFOL
Formazione formale:	Si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120, di cui 40 ore erogate in modalità teorica. Durante il primo anno di apprendistato sono previste 40 ore di formazione trasversale, pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120.
Capacità formativa interna:	La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda che disponga di capacità formativa. Questa è espressa dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutor, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, l'erogazione di interventi formativi, che deriva: - quanto alla formazione teorica dalla disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei, ovvero locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti; - dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze. La formazione formale potrà essere erogata utilizzando modalità quali: aula, e-learning, on the job, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.
Tutor aziendale:	Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. 28-2-2000. Per il tutor aziendale sono previste 12 ore di formazione. Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista.
Clausole di salvaguardia	Le imprese devono mantenere in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia terminato nei 24 mesi precedenti

- CCNL per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti del 7 maggio 2003, accordo sull'apprendistato professionalizzante del 19 gennaio 2006, Federmeccanica e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL. Integrazione del 28 marzo 2006;

Durata dei contratti:	da 38 mesi per i lavoratori in categoria 6 ^a fino a 60 per la categoria 5 ^a
Piano formativo individuale:	Il PFI, il cui schema è allegato al Ccnl, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.
Definizione dei profili formativi:	in allegato a tale accordo ci sono i 9 profili formativi ISFOL. Nell'integrazione del 28 marzo ci sono nuovi schemi esemplificativi di profili formativi.
Formazione formale:	Si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120, di cui 40 ore erogate in modalità teorica. Durante il primo anno di apprendistato sono previste 40 ore di formazione trasversale, pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120.
Capacità formativa interna:	La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda che disponga di capacità formativa. Questa è espressa dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutor, dalla

	<p>capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, l'erogazione di interventi formativi, che deriva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quanto alla formazione teorica dalla disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei, ovvero locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti; - dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze. <p>La formazione formale potrà essere erogata utilizzando modalità quali: aula, e-learning, on the job, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.</p>
Tutor aziendale:	<p>Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. 28-2-2000. Per il tutor aziendale sono previste 12 ore di formazione.</p> <p>Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista.</p>
Clausole di salvaguardia	<p>Le imprese devono mantenere in servizio almeno il 70% del lavoratori il cui contratto sia terminato nei 24 mesi precedenti</p>

- CCNL per l'industria metalmeccanica cooperativa e dell'installazione di impianti del 10 luglio 2003, accordo sull'apprendistato professionalizzante del 31 gennaio 2006, AGCI; ANCPL; Federlavoro e Servizi-Confcooperative e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL.

Durata dei contratti:	da 38 mesi per i lavoratori in categoria 7 ^a fino a 60 per la categoria 5 ^a e 6 ^a
Piano formativo individuale:	<p>Il PFI, il cui schema è allegato al Ccnl, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.</p>
Definizione profili formativi:	in allegato a tale accordo ci sono i 9 profili formativi ISFOL
Formazione formale:	<p>Si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120, di cui 40 ore erogate in modalità teorica. Durante il primo anno di apprendistato sono previste 40 ore di formazione trasversale, pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120.</p>
Capacità formativa interna:	<p>La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda che disponga di capacità formativa. Questa è espressa dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutor, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, l'erogazione di interventi formativi, che deriva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quanto alla formazione teorica dalla disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei, ovvero locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti; - dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze. <p>La formazione formale potrà essere erogata utilizzando modalità quali: aula, e-learning, on the job, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.</p>
Tutor aziendale:	<p>Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. 28-2-2000. Per il tutor aziendale sono previste 12 ore di formazione.</p> <p>Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista.</p>
Clausole di salvaguardia	<p>Le imprese devono mantenere in servizio almeno il 70% del lavoratori il cui contratto sia terminato nei 24 mesi precedenti</p>

- CCNL per i dipendenti delle aziende industriali per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioiellerie e bigiotteria rinnovato il 30 gennaio 2006, da Federorafi e Federargentieri e Fim, Fiom, Uilm.

Durata dei contratti:	da 42 mesi per i lavoratori destinati alla 3 ^a categoria a 60 mesi per la 5 ^a e la 6 ^a
Piano formativo individuale:	<p>Il PFI, il cui schema è allegato al Ccnl, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con</p>

	le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.
Definizione profili formativi:	si rinvia alle discipline regionali. In attesa si fa rinvio ai profili individuati dall'ISFOL.
Formazione formale:	120 ore medie annue di formazione di cui almeno 40 complessive per ciascuno dei primi due anni e almeno 32 complessive per ciascuno degli anni successivi di formazione teorica. La formazione trasversale sarà di 24 ore il primo anno e di 12 ore per l'anno successivo; le restanti ore a concorrenza delle 40 teoriche avranno natura professionalizzante. Per i lavoratori privi di titoli di scuola media superiore coerenti potrà essere concordate per particolari professionalità un incremento delle ore di formazione formale fino a 140 ore annue (4 ^a categoria) o fino a 160 ore annue (5 ^a e 6 ^a categoria). Le modalità di formazione professionalizzante possono essere: on the job, affiancamento, e-learning, testimonianze, esercitazioni, visite aziendali. Si prevede la certificazione della formazione svolta.
Capacità formativa interna:	La formazione trasversale verrà realizzata di norma all'esterno dell'azienda ovvero internamente ad imprese con capacità formativa, la formazione professionalizzante sarà svolta all'interno dell'azienda, salvo diversa scelta aziendale. La capacità formativa dell'impresa deriva da locali idonei, risorse umane competenti al trasferimento di competenze.
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000.
Clausole di salvaguardia	Le imprese devono mantenere in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia terminato nei 24 mesi precedenti

COMPARTO POLIGRAFICI E SPETTACOLO

- CCNL per le aziende private esercenti servizi radiotelevisivi con attività di edizione e messa in onda, produzioni e commercializzazioni di programmi rinnovato il 8 novembre 2006 da FRT; RNA; ANICA e FISTEL – CISL; SLC - CGIL; UILCOM - UIL

Durata dei contratti:	da 24 mesi fino a 60 mesi. La durata dovrà essere ridotta in presenza di apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso istituto professionale ovvero scuola media superiore o qualifica professionale.
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	si allega al contratto un diagramma che articola le mansioni in profili-tipo, aree di attività e settori.
Formazione formale:	sono previste 120 ore annue di formazione da effettuarsi presso strutture esterne autorizzate o in azienda attraverso lo strumento della formazione a distanza e strumenti e-learning, secondo percorsi di formazione strutturati on the job o in affiancamento. Per i contenuti a carattere professionalizzante una parte del percorso formativo sarà riferita ai settori, una parte alle specifiche aree di attività, una parte agli specifici profili tipo. Tali percorsi formativi saranno definiti da una apposita commissione entro il 15 dicembre 2006.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	deve avere le necessarie competenze e appartenere di norma ad un livello superiore o almeno pari rispetto a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termini del contratto.
Clausola di salvaguardia	E' consentita l'assunzione fino a 3 apprendisti con apprendistato professionalizzante anche nelle aziende che abbiano fino a 4 lavoratori alle proprie dipendenze. Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono avere trasformato a tempo indeterminato almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti (diventa il 50% nelle aziende fino a 15 dipendenti).

- CCNL per i dipendenti delle piccole e medie aziende della comunicazione informatica e dei servizi innovativi rinnovato il 12 aprile 2006 da UNIGEC; UNIMATICA-CONFAPI e FISTEL – CISL; SLC - CGIL; UILCOM - UIL;

Durata dei contratti:	da 3 anni per il gruppo C a 5 anni per il gruppo A.
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	all'interno del ccnl vengono individuate le macroprofessionalità di settore, per i profili si rinvia al CCNL per il settore grafico-editoriale.
Formazione formale:	sono previste 120 ore medie annue di formazione. Per ciascun anno dovrà essere effettuato un numero di ore di formazione non inferiore all'80% del monte ore annuo.
Capacità formativa interna:	sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, locali idonei in relazioni agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. In caso di aziende plurilocalizzate i locali potranno essere situati anche in altro stabilimento, ubicate anche in altra regione.
Tutor aziendale:	può essere un lavoratore con professionalità adeguata relativamente alle conoscenze e competenze che l'apprendista deve acquisire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere il datore di lavoro.

- Accordo sull'apprendistato professionalizzante per i dipendenti delle aziende aerofotogrammetriche stipulato il 4 aprile 2006 da ANIAF; FITA e FISTEL – CISL; SLC - CGIL; UILCOM – UIL (CCNL del 7 gennaio 2004)

Durata dei contratti:	da 36 a 60 mesi.
Piano formativo individuale:	indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni. Può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro su concorde valutazione di apprendista. Impresa e tutor.
Definizione profili formativi:	8 profili formativi allegati al contratto sono descritti in termini di ADA e competenze da acquisire. L'Osservatorio Nazionale ha il compito di aggiungere nuovi schemi

	esemplificativi di profili formativi anche in collaborazione con l'Isfol.
Formazione formale:	è il processo, strutturato e certificabile, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto organizzato volto all'acquisizione di competenze. Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120; nell'ambito di tale monte ore saranno erogata nel primo anno 40 ore di formazione teorica (20 ore rispettivamente nel 2° e 3° anno). Le ore di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto, salvo un minimo di 60 ore annue. La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa.
Capacità formativa interna:	è espressa dalla presenza di un tutor con competenze idonee, locali idonei alla formazione, presenza di lavoratori con esperienza e titolo di studio idonei a trasferire competenze (presenti in azienda o in aziende collegate).
Tutor aziendale:	deve essere una figura in possesso di competenze idonee
Clausola di salvaguardia	Non possono assumere in apprendistato le imprese che non hanno assunto con tempo indeterminato almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

➤ CCNL per i dipendenti di aziende dell'industria cineaudiovisiva (produzione e doppiaggio) rinnovato il 7 marzo 2005

(Le parti provvederanno entro il corrente anno 2005 a definire una regolamentazione contrattuale. Nel frattempo continuerà a trovare applicazione, in quanto compatibile, la disciplina dell'apprendistato di cui all'art. 15-quarter del Contratto).

➤ CCNL per i lavoratori delle imprese radiofoniche e televisive in ambito locale, syndications, agenzie di informazione radiotelevisiva, imprese radiofoniche e televisive satellitari e via internet stipulato il 27 aprile 2005, fra Aeranti-Corallo, Aeranti, Associazione Corallo e la Cisl, Fenasalc-Cisl

(In attesa della completa regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del Dlgs. N. 276/2003 le parti convengono che continueranno ad applicarsi le disposizioni del contratto collettivo sottoscritto in data 12/06/2003).

➤ CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto rinnovato il 28 luglio 2005, da Fise – Federazione Imprese di Servizi e SLC – CGIL, SLP – CISL Nazionale, Uilpost Nazionale, Uiltrasporti Nazionale

(Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2005 per definire una regolamentazione in materia di apprendistato professionalizzante; nel periodo transitorio, le parti confermano la disciplina contrattuale del Ccnl 18 luglio 2001).

➤ CCNL delle aziende videofonografiche stipulato a Milano il 15 novembre 2005 fra ASSOLOMBARDA, AFI, FIMI, UNIVIDEO ed FISTEL – CISL; SLC - CGIL; UILCOM - UIL;

Durata dei contratti:	da 54 mesi per il livello 3 fino a 72 mesi per i livelli 6, 7 e 8
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	la definizione spetta alle Regioni, d'intesa con le organizzazioni sindacali e datoriali e in accordo con prassi ISFOL
Formazione formale:	Le 120 ore di formazione formale possono essere ridotte a 40 in caso di qualifica o titolo post-obbligo idoneo. Si rinvia ad ulteriore accordo fra le parti
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

➤ Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta, legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone stipulato il 25 gennaio 2006 fra Associazione nazionale italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici; Associazione italiana fra gli industriali della carta, cartoni e paste per carte e FISTEL – CISL; SLC - CGIL; UILCOM – UIL.

Durata dei contratti:	da 3 anni per le qualifiche di gruppo C fino a 5 anni per le qualifiche di gruppo A
Piano formativo individuale:	dovrà comprendere la descrizione del percorso formativo, le conoscenze e competenze da acquisire e l'indicazione del tutor aziendale
Definizione profili formativi:	in allegato sono riportati i profili formativi individuati
Formazione formale:	La durata della formazione è fissata in 120 ore medie annue. La formazione deve essere strutturata e certificabile; potrà essere erogata anche in alternanza, <i>on the job</i> ed in affiancamento. Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale saranno oggetto di formazione interna, anche con modalità e-learning, mentre le altre potranno essere oggetto di formazione interna o esterna.
Capacità formativa interna	Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane

	idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali rinnovato il 24 febbraio 2005 da Associazione nazionale italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici; Associazione italiana editori; Associazione nazionale editoria periodica specializzata e FISTEL – CISL; SLC - CGIL; UILCOM - UIL; Accordo del 14 marzo 2006.

Durata dei contratti:	da 3 anni per le qualifiche di gruppo C fino a 5 anni per quelle di gruppo A e Q
Piano formativo individuale:	deve comprendere la descrizione del percorso formativo, le conoscenze e competenze da acquisire e l'indicazione del tutor aziendale.
Definizione profili formativi:	sono riportati in allegato i profili formativi individuati.
Formazione formale:	La durata è fissata in 120 ore medie annue. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e potrà avvenire anche in alternanza, on the job e in affiancamento. Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale sono oggetto di formazione interna, mentre le altre di formazione interna o esterna. Una quota di ore è destinata ad alcune materie (igiene, sicurezza ecc.).
Capacità formativa interna	Indicatori della capacità formativa interna sono risorse umane idonee, tutor con competenze adeguate e locali idonei.
Tutor aziendale:	il tutor può essere un lavoratore con professionalità e conoscenze e competenze adeguate. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere il datore di lavoro.

COMPARTO TESSILE

- CCNL del settore Tessile, Abbigliamento, Moda rinnovato il 24 aprile 2004, da Associazione Italiana delle Industrie della Filiera Tessile Abbigliamento (S.M.I.); Associazione Tessile Italiana (A.T.I.); Federazione Italiana dei Tessili Vari e del Cappello; Associazione Italiana dei Torcitori della seta e dei fili artificiali e sintetici; Associazione Italiana della Filatura Serica raggruppate nel Consiglio delle Relazioni Industriali delle Industrie Tessili-Abbigliamento-Moda Italiane con l'assistenza della Confindustria; e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL.

Durata dei contratti:	da 42 mesi per i livelli 2 e 2 super a 72 mesi per i livelli 6, 7 e 8
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	competete alle Regioni, d'intesa con le parti sociali. Le organizzazioni di categoria concorrono alla definizione di profili professionali, contenuti e standard minimi di competenza attraverso l'OBN Tessile Abbigliamento Moda.
Formazione formale:	120 ore medie annue sia interne che esterne all'azienda. In caso di possesso di titolo di studio post-obbligo, la formazione formale è ridotta a 40 ore medie annue. Le parti, attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda, definiranno le modalità di erogazione e di articolazione della formazione.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000.

- Intesa sull'apprendistato professionalizzante dell'11 aprile 2006 stipulato dalla Federazione delle imprese tessili e moda italiane; Federazione SMI-ATI e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL.

Durata dei contratti:	(vedi accordo 24 aprile 2004)
Piano formativo individuale:	il PFI definisce il percorso formativo dell'apprendista per conseguire gli obiettivi del profilo formativo. Contiene il programma e l'articolazione della formazione e le eventuali conoscenze e abilità già possedute. L'OBN si impegna a delineare e promuovere un modello-tipo di PFI per gruppi o singoli profili formativi.
Definizione profili formativi:	sono quelli definiti con ISFOL, integrati con figure di carattere trasversale (in alleg)
Formazione formale:	Sono previste 120 ore di formazione annue, interna e esterna all'azienda, da realizzare attraverso un processo formativo definito nel PFI, strutturato e certificabile che mira a far acquisire all'apprendista conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali utili al conseguimento degli obiettivi definiti dal profilo formativo. La formazione potrà prevedere modalità on the job, in affiancamento, e-learning in aula, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ovvero eventuali ulteriori modalità individuate nel PFI. Tutte le materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna o entrambe. Per le modalità di certificazione e la definizione di modelli-tipo di attestazione da parte delle aziende le parti demandano all'OBN.
Capacità formativa interna:	La formazione interna prevede che l'impresa abbia capacità formativa e cioè: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze adeguate, locali idonei. La capacità formativa dovrà essere formalmente dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione e comunicata all'OBN-TAM. L'OBN si impegna a predisporre un fac-simile di dichiarazione e di comunicazione della capacità formativa da parte dell'impresa. Le imprese formative possono erogare formazione interna ai loro apprendisti e a quelli delle imprese del loro gruppo.
Tutor aziendale:	(vedi accordo 24 aprile 2004)

- CCNL per il settore tessile abbigliamento moda rinnovato il 28 maggio 2004 da Federazione italiana degli industriali dei tessilvari e del cappello e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL; Intesa sull'apprendistato professionalizzante del 16 maggio 2006.

Durata dei contratti:	da 42 mesi per i livelli 2 e 2 super a 72 mesi per i livelli 6, 7 e 8
Piano formativo individuale:	il PFI definisce il percorso formativo dell'apprendista per conseguire gli obiettivi del profilo formativo. Contiene il programma e l'articolazione della formazione e le eventuali conoscenze e abilità già possedute. L'OBN si impegna a delineare e promuovere un modello-tipo di PFI per gruppi o singoli profili formativi.
Definizione profili formativi:	sono quelli definiti con ISFOL, integrati con figure di carattere trasversale (in alleg)
Formazione formale:	Sono previste 120 ore di formazione annue, interna e esterna all'azienda, da realizzare attraverso un processo formativo definito nel PFI, strutturato e certificabile che mira a far acquisire all'apprendista conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali utili al conseguimento degli obiettivi definiti dal profilo formativo. La formazione potrà prevedere modalità on the job, in

	affiancamento, e-learning in aula, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ovvero eventuali ulteriori modalità individuate nel PFI. Tutte le materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna o entrambe. Per le modalità di certificazione e la definizione di modelli-tipo di attestazione da parte delle aziende le parti demandano all'OBN.
Capacità formativa interna:	La formazione interna prevede che l'impresa abbia capacità formativa e cioè: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze adeguate, locali idonei. La capacità formativa dovrà essere formalmente dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione e comunicata all'OBN-TAM. L'OBN si impegna a predisporre un fac-simile di dichiarazione e di comunicazione della capacità formativa da parte dell'impresa. Le imprese formative possono erogare formazione interna ai loro apprendisti e a quelli delle imprese del loro gruppo.
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature rinnovato il 18 maggio 2004, da Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N.C.I.) con l'assistenza della Confindustria; e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL.

Durata dei contratti:	da 42 mesi per i livelli 2 e 2 super a 72 mesi per i livelli 6, 7 e 8
Piano formativo individuale:	non vengono date ulteriori specifiche.
Definizione profili formativi:	competete alle Regioni, d'intesa con le parti sociali. Le organizzazioni di categoria concorrono alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza attraverso l'OBN-C.
Formazione formale:	120 ore medie annue sia interne che esterne all'azienda. In caso di possesso di titolo di studio post-obbligo, la formazione formale è ridotta a 40 ore medie annue. Le parti, attraverso l'OBN-C, definiranno le modalità di erogazione e di articolazione della formazione
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per i lavoratori del settore dell'occhialeria stipulato il 27 maggio 2004, da ANFAO Associazione Nazionale Fabbricanti Articoli Ottici; e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL.

Durata dei contratti:	da 42 mesi per il livello 2 fino a 72 mesi per il livello 6
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	competete alle Regioni, d'intesa con le parti sociali. Le organizzazioni di categoria concorrono alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza attraverso l'OBN-C.
Formazione formale:	120 ore medie annue sia interne che esterne all'azienda. In caso di possesso di titolo di studio post-obbligo, la formazione formale è ridotta a 40 ore medie annue. Le parti, attraverso l'OBN-C, definiranno le modalità di erogazione e di articolazione della formazione
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL del settore Penne, Matite e Spazzole (industria) rinnovato il 8 giugno 2004, fra Assoscrittura; Assospazzole e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL.

Durata dei contratti:	da 42 mesi per il livello 2 a 72 mesi per i livelli 6 e 7
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	competete alle Regioni, d'intesa con le parti sociali. Attraverso l'OBN le organizzazioni stipulanti il CCNL intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti e degli standard minimi di competenza.
Formazione formale:	sono previste 120 ore di formazione obbligatoria all'anno, sia interna che esterna all'impresa. La formazione è ridotta a 40 ore medie annue per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo scolastico idoneo
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per i dipendenti delle aziende che producono giocattoli, giochi hobby e modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia rinnovato il 24 maggio 2004, dalla Associazione

italiana fabbricanti giocattoli, giochi hobby e modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL.

Durata dei contratti:	da 39 mesi per il livello 2 a 72 mesi per i livelli 6 e 7
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	competete alle Regioni, d'intesa con le parti sociali. Attraverso l'OBN le organizzazioni stipulanti il CCNL intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti e degli standard minimi di competenza.
Formazione formale:	sono previste 120 ore di formazione obbligatoria all'anno, sia interna che esterna all'impresa. La formazione è ridotta a 40 ore medie annue per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo scolastico idoneo
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per i dipendenti delle aziende industriali che producono ombrelli-ombrelloni rinnovato a Milano il 2 luglio 2004, fra ANPO (aderisce a Confindustria e AIMPES) e FEMCA-CGIL; FILTEA-CISL; UILTA-UIL; Intesa sull'apprendistato professionalizzante del 7 luglio 2006.

Durata dei contratti:	da 42 mesi per il livello 2 a 72 mesi per il livello 6
Piano formativo individuale:	il PFI definisce il percorso formativo dell'apprendista per conseguire gli obiettivi del profilo formativo; contiene il programma e l'articolazione della formazione e le eventuali conoscenze o abilità già possedute dall'apprendista. L'OBN-ANPO delinea e promuove (anche in collaborazione con l'ISFOL) un modello di PFI.
Definizione profili formativi:	profili formativi ISFOL e altri profili relativi a figure a carattere trasversale.
Formazione formale:	La formazione prevede 120 ore medie annue. La formazione trasversale deve essere pari ad un terzo del monte ore annuo previsto. La formazione formale può avvenire on the job, in affiancamento, in e-learning, in aula, attraverso seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali od eventuali ulteriori modalità individuate nel PFI. Le Parti, attraverso l'OBN-ANPO settoriale, definiranno le modalità di erogazione e di articolazione della formazione.
Capacità formativa interna:	E' prevista la formazione interna per tutte le tematiche nel caso in cui l'azienda possieda capacità formativa e cioè locali idonei, tutor con formazione e competenze adeguate, risorse umane idonee alla formazione. La capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione e comunicata all'OBN-ANPO; l'ente bilaterale predisporrà un fac simile di dichiarazione e comunicazione della capacità formativa.
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per i dipendenti delle aziende industriali manifatturiere delle pelli, cuoio e succedanei rinnovato il 21 maggio 2004, dall'AIMPES e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL.

Durata dei contratti:	da 42 mesi per il livello 2 fino a 72 mesi per il livello 6.
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	competete alle Regioni, d'intesa con le Parti sociali. Le organizzazioni di categoria intendono concorrere attraverso l'OBN alla definizione dei profili professionali.
Formazione formale:	Si prevedono 120 ore medie annue di formazione, ridotte a 40 ore se l'apprendista possiede titolo di studio post-obbligo idoneo. L'OBN definirà le modalità di erogazione e articolazione della formazione, strutturata in forma modulare; le ore da destinare a sicurezza, igiene del lavoro e prevenzione infortuni; modalità e tipologia di formazione per gli apprendisti con precedenti rapporti di apprendistato.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per le ditte esercenti l'attività di lavanderia industriale rinnovato il 16 dicembre 2003, fra Associazione unitaria industrie di lavanderia e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL.

Durata dei contratti:	da 42 mesi per i livelli 2 a 72 mesi per i livelli 6, 7
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	competete alle Regioni, d'intesa con le parti sociali. Le organizzazioni di categoria concorrono alla definizione di profili professionali, contenuti e standard minimi di competenza attraverso l'OBN Tessile Abbigliamento Moda.
Formazione formale:	120 ore medie annue sia interne che esterne all'azienda. In caso di possesso di titolo di studio post-obbligo, la formazione formale è ridotta a 40 ore medie annue. Le parti, attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda,

	definiranno le modalità di erogazione e di articolazione della formazione.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000.

- CCNL per i dipendenti del settore attività industriali della filiera ittica e dei retifici rinnovato il 15 giugno 2004, dalla Federpesca, con l'assistenza di Confindustria e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL.

Durata dei contratti:	da 42 mesi per il livello 2 fino a 72 mesi per i livelli 6, 7 e 8.
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	competete alle Regioni, d'intesa con le parti sociali. Le organizzazioni di categoria intendono concorre attraverso l'OBN alla definizione dei profili professionali.
Formazione formale:	Si prevedono 120 ore medie annue di formazione, ridotte a 40 ore se l'apprendista possiede titolo di studio post-obbligo idoneo. L'OBN definirà le modalità di erogazione e articolazione della formazione, strutturata in forma modulare;
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per i dipendenti delle Piccole e Medie Industrie del settore Tessile, Abbigliamento, Moda rinnovato il 4 maggio 2004, da Uniontessile e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL; Accordo del 13 aprile 2006; Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 9 giugno 2006 (uguale per pelli, cuoio e succedanei).

Durata dei contratti:	da 42 mesi per i livelli 2 e 2 bis a 72 mesi per i livelli 6, 7 e 8
Piano formativo individuale:	Il PFI definisce il percorso formativo dell'apprendista per conseguire gli obiettivi del profilo formativo e contiene il programma e l'articolazione della formazione, le eventuali conoscenze o abilità già possedute. L'Organismo bilaterale si impegna a predisporre un modello di PFI.
Definizione profili formativi:	i profili sono quelli ISFOL.
Formazione formale:	Si intende quel processo formativo, strutturato e certificabile che, svolgendosi all'interno di un contesto organizzato, attraverso il PFI, mira a far acquisire all'apprendista conoscenze/competenze utili al conseguimento degli obiettivi definiti dal profilo formativo. Si prevedono 120 ore di formazione medie annue, svolte sia all'interno che all'esterno dell'impresa, anche on the job o in e-learning. Le parti demandano all'OB lo studio e l'approfondimento delle modalità di certificazione e la definizione di modelli-tipo di attestazione della formazione svolta.
Capacità formativa interna:	La formazione interna può essere svolta da imprese con capacità formativa e cioè da imprese che possiedano locali idonei, risorse umane idonee al trasferimento di competenze, un tutor competente. La capacità formativa deve essere dichiarata dal datore di lavoro all'Organismo bilaterale competente; l'organismo bilaterale si impegna a predisporre un format per la dichiarazione della capacità formativa.
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000.

- CCNL per gli addetti alle Piccole e Medie Industrie del settore giocattoli rinnovato il 24 giugno 2004, da Uniontessile; e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL; Accordo di integrazione del 13 aprile 2006.

Durata dei contratti:	da 39 mesi per il livello 2 a 72 mesi per i livelli 6 e 7
Piano formativo individuale:	
Definizione dei profili formativi:	i profili formativi saranno elaborati dalle parti con la collaborazione dell'organismo tecnico bilaterali.
Formazione formale:	è previsto un obbligo formativo di 120 ore medie annue, che possono essere ridotte a 40 ore annue se l'apprendista possiede un attestato di qualifica idoneo. La formazione può essere svolta sia all'interno che all'esterno dell'impresa. La definizione delle modalità di erogazione della formazione è rinviata all'EB.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000.

- CCNL per gli addetti alle Piccole e Medie Industrie del settore occhiali rinnovato il 24 giugno 2004, da Uniontessile; e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL; Accordo di integrazione del 13 aprile 2006.

(Le parti si impegnano a provvedere al necessario adeguamento dell'istituto alla luce di quanto disposto dalla L. 80/2005).

- CCNL per i dipendenti delle Piccole e Medie Industrie del settore penne-spazzole e pennelli rinnovato il 24 giugno 2004, da Uniontessile; e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL; Accordo di integrazione del 13 aprile 2006.

(Le parti si impegnano a provvedere al necessario adeguamento dell'istituto alla luce di quanto disposto dalla L. 80/2005).

- CCNL per i dipendenti delle Piccole e Medie Industrie del settore calzature rinnovato il 24 giugno 2004, da Uniontessile; e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL; Accordo di integrazione del 13 aprile 2006.

(Le parti si impegnano a provvedere al necessario adeguamento dell'istituto alla luce di quanto disposto dalla L. 80/2005).

- CCNL per i lavoratori addetti alla Piccola e Media Industria del settore tessile-abbigliamento-moda rinnovato il 21 febbraio 2005, da CNA Federmoda, ANPEC, ASPEL, ASS. SARTI; Confartigianato Federazione Nazionale della MODA; e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL.

Durata dei contratti:	rimane operativo l'apprendistato come disciplinato dalla legge 196/97
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	competete alle Regioni, d'intesa con le parti sociali. Le organizzazioni di categoria intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.
Formazione formale:	120 ore medie annue sia interne che esterne all'azienda. In caso di possesso di titolo di studio post-obbligo, la formazione formale è ridotta a 40 ore medie annue
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come previsto dal D.M. 28.2.2000.

COMPARTO TRASPORTI

- CCNL per i dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori rinnovato il 15 luglio 2005 da Federreti; Fise e FILT – CGIL; FIT – CISL; UILTRASPORTI; UGL-Federazione Ausiliari del Traffico; SLA-Cisal.

(Le parti si riservano di incontrarsi successivamente al fine di definire quanto necessario per una appropriata utilizzazione delle opportunità offerte dall'istituto dell'apprendistato. Sino ad allora tale istituto non troverà applicazione).

- CCNL degli Autoferrotranvieri – Internavigatori (Trasporto Pubblico Locale – Mobilità) rinnovato il 14 dicembre 2004 fra ASSTRA ed ANAV e FILT – CGIL; FIT – CISL; UILTRASPORTI;

Durata dei contratti:	La durata massima è fissata in 36 mesi (tre anni).
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	Le parti si impegnano a definire un apposito avviso comune sui profili formativi; confermano una disciplina conforme alla l. 196/97
Formazione formale:	
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	

- Accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante stipulato il 1° marzo 2006, fra AGENS e FILT– CGIL; FIT – CISL; UILTRASPORTI; FAST ferrovie; UGL Attività ferroviarie; OR.S.A. Ferrovie (nel quadro del CCNL della Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003).

Durata dei contratti:	da 29 mesi per il livello B fino a 46 mesi per i livelli D2, E, F2 e G1
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	i profili formativi (durata, modalità e articolazione) sono allegati all' Accordo.
Formazione formale:	la formazione si realizza all'esterno o all'interno dell'azienda, se dispone di capacità formativa. La durata minima stabilita è di 150 ore medie annue.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per il personale impiegato presso le Aziende di gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra rinnovato il 26 luglio 2005, fra ASSAEROPORTI e FILT– CGIL; FIT – CISL; UILTRASPORTI; Ugl T.A.

Durata dei contratti:	da 36 mesi per i livelli 2° e 2B fino a 60 mesi per i livelli 3°, 4° e 5°
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	competete alle regioni; in attesa che si completi il processo di emanazione di tale normativa, le parti individuano, a titolo esemplificativo, le aree tematiche sulle quali potrà vertere la formazione
Formazione formale:	si rimanda alle previsioni della l. 196/97; il numero di ore minime annue è determinato dal titolo di studio posseduto
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	

- (CCNL Assologistica del 20 luglio 2000); CCNL trasporto merci, spedizioni e logistica del 29 gennaio 2005 rinnovato da AITI, ANITA, ASSOESPRESSI, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, ASSOLOGISTICA e FILT– CGIL; FIT – CISL; UILTRASPORTI; Accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nel settore del trasporto merci rinnovato il 18 ottobre 2005; Allegato del 26 ottobre 2005.

Durata dei contratti:	da 24 mesi per i livelli 4° e 5°, nonché per gli autisti dei livelli 3° e 3°sup er, fino a 48 mesi per i livelli 1° e 2°
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	l'accordo individua 28 profili, di cui specifica le competenze tecnico professionali; per le competenze di base si rimanda al DM 179/99
Formazione formale:	previsto monte ore di formazione formale di 120 ore per anno. La formazione formale può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per i lavoratori dei porti rinnovato il 3 marzo 2005, fra Assoporti; Assologistica; Assiterminal e FILT – CGIL; FIT – CISL; UILTRASPORTI;

Durata dei contratti:	durata massima di 48 mesi
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	competete alle regioni d'intesa con le Associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.
Formazione formale:	si rimanda alle previsioni della l. 196/97
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per il personale dipendente delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi rinnovato il 17 marzo 2004, da Federagenti e FILT – CGIL; FIT – CISL; UILTRASPORTI;

Durata dei contratti:	da 24 mesi per gli apprendisti impiegati d'ordine e operai fino a 36 mesi per gli impiegati direttivi
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	
Formazione formale:	la determinazione delle modalità di erogazione e articolazione della formazione interna aziendale saranno individuate nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale per un numero di 135/150 ore annuali.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	

- CCNL delle autoscuole, scuole nautica, studi di consulenza automobilistica e nautica rinnovato il 5 luglio 2005, fra UNASCA e FILT – CGIL; FIT – CISL; UILTRASPORTI;

Durata dei contratti:	da 24 mesi per il 1° livello fino a 48 mesi per i livelli 3°, 4° e 5°
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	
Formazione formale:	si prevedono 120 ore di formazione annuali obbligatorie. Le ore possono essere ridotte a 60 nel caso di apprendista con titolo di studio idoneo.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL del settore autonoleggio rinnovato il 28 luglio 2006, da ANAV; FISE e FILT – CGIL; FIT – CISL; UILTRASPORTI;

Durata dei contratti:	da 30 mesi per il livello C3 fino a 48 mesi per i livelli B1, A1 e A2
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	20 profili formativi, definiti nell'allegato all'accordo, individuano le competenze professionali specifiche.
Formazione formale:	sono previste 120 ore di formazione medie annue da realizzarsi attraverso percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. Al termine dell'apprendistato si sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative e in caso di esito favorevole l'apprendista consegue la qualifica professionale
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000

- CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti attività di pompe e trasporto funebre stipulato il 21 febbraio 2006, fra FENIOF, con l'assistenza di Confcommercio e FILT – CGIL; FIT – CISL; UILTRASPORTI;

Durata dei contratti:	da 24 mesi per il 5° livello fino a 48 mesi per i livelli 1°, 2° e 3°
Piano formativo individuale:	
Definizione profili formativi:	
Formazione formale:	Si prevedono 120 ore annue di formazione. In caso di apprendista con titolo di studio idoneo la durata della formazione è diminuita a 60 ore.
Capacità formativa interna:	
Tutor aziendale:	come da DM 22/2000
Clausola di salvaguardia	Le imprese devono mantenere in servizio almeno il 40% dei lavoratori il cui contratto sia terminato nei 24 mesi precedenti



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Legge Regionale n. 20/2005 – Art. 49 D.lgs. n. 276/2003

D.G.R. N. 8/15 del 28.02.2006

DIRETTIVA



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

1. PRINCIPI GENERALI

1.1. Finalità

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Con il presente si individuano i criteri e le linee guida che disciplinano la formazione da espletarsi nel corso del contratto di apprendistato professionalizzante nonché la disciplina e le procedure per l'approvazione dei profili formativi del medesimo.

1.2 Ambito di applicazione

La presente regolamentazione, costituisce atto di indirizzo per le Province, ai sensi dell'art. 38 della L.R. 20/2005 che attraverso i centri per l'impiego, gestiranno le relative procedure amministrative e svolgeranno le attività di monitoraggio e controllo.

La presente direttiva potrà essere rivista a seguito delle risultanze dai dati del monitoraggio, o qualora siano sottoscritti tra le parti sociali, accordi nazionali e/o regionali che modifichino la delibera della G.R. N. 8/15 del 28.02.2006 in materia di apprendistato professionalizzante.

2. DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il **piano formativo individuale (PFI)** costituisce il documento, da allegare al contratto di assunzione, nel rispetto della previsione contenuta nel fac – simile di cui **all'allegato 1**, che descrive il percorso formativo che compirà l'apprendista per tutta la durata del contratto, sia con la formazione formale sia con la formazione non formale sul luogo di lavoro :

a) delinea, per tutta la durata del contratto, il complessivo percorso formativo dell'apprendista;



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

- b) fa parte del contratto di apprendistato;
- c) e' sottoscritto dal datore di lavoro responsabile della comunicazione di instaurazione di rapporto di lavoro e dall'apprendista.

Il Piano:

- a) definisce le attività di affiancamento nella formazione non formale dell'apprendista in coerenza con le competenze possedute dallo stesso.
- b) indica gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste.

Il piano va redatto sulla base delle competenze dell'apprendista e dei suoi requisiti, rispetto al cui contenuto deve tenersi conto del macro settore corrispondente (agricoltura, artigianato, industria, edilizia, commercio, turismo, servizi) e del gruppo di qualifica di appartenenza, desumibile dalla voce "qualifica da conseguire" riportata nel citato allegato 1.

Per gli apprendisti in possesso del titolo di studio post-obbligo o di attestati di qualifica professionale, idonei rispetto all'attività da svolgere, occorre conformarsi alle previsioni dei contratti collettivi di riferimento che definiscono i casi di impegno formativo ridotto, con corrispondente rimodulazione delle ore formative da realizzare durante le annualità del contratto.

2.2. Proporzione numerica

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro puo' assumere con contratto di apprendistato non puo' superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, puo' assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443, nonché altre situazioni eventualmente individuate dai soggetti di cui al punti 5.1 a) e b).

2.3 Limiti di età

In applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

L'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

2.4 Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato con accluso piano formativo individuale verificato dai soggetti di cui al punto 5.1.

2.5 Percentuale di conferma

Si rinvia a quanto specificatamente previsto dai contratti collettivi e accordi collettivi sottoscritti dalle parti.

2.6 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende che applicano lo stesso contratto di lavoro sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse qualifiche e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno, ovvero di diverso termine previsto da contratti ed accordi collettivi stipulati in materia di apprendistato. Sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata. Il riconoscimento della qualifica professionale, sarà definitivo sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, applicando le modalità stabilite ed i criteri fissati dai soggetti di cui al punto 5.1.

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno quelli previsti nel CCNL applicato, risultando vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

2.7 Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato avrà la durata minima di 2 anni e massima di 6 anni e si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze indicate nelle corrispondenti discipline dei



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

CCNL nazionali e interconfederali, applicati dai datori di lavoro interessati. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare, entro la scadenza stabilita dalle norme vigenti in materia, al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro.

2.8 Trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno quelli previsti nel CCNL applicato.

3. PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI FORMAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

3.1 Definizione della formazione formale

Si definisce formale la formazione che risulta:

- Svolta in ambienti organizzati e strutturali (agenzia formative accreditate, istituti scolastici, luoghi di lavoro);
- Assistita da competenti figure professionali;
- Progettata esplicitamente per l'apprendimento in termini di obiettivi, tempi e risorse;
- Intenzionale dal punto di vista del soggetto che apprende;
- Con esiti verificabili e certificabili.

Sono consentite attività formative che, avendo i suddetti requisiti verificabili in itinere, si svolgono secondo percorsi strutturati on the job ed in affiancamento finalizzato all'acquisizione delle competenze tecnico professionali certificabili.

3.2 Durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione formale, di almeno 120 ore per anno.

Le ore di attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle eventualmente svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Resta precisato che le 120 ore di formazione formale per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato sono da determinarsi come media.

La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali dovrà essere di almeno n. 40 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato, comprensive delle ore teoriche relative all'antifortunistica, alla sicurezza e prevenzione, nonché all'organizzazione aziendale e le stesse dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto stesso, ossia non oltre il primo 25% della durata prevista per lo stesso.

Inoltre trovano applicazione le direttive contenute nella circolare ministeriale n. 78/2000 del 9/11/2000 (G.U n. 260 del 17/11/00) circa l'obbligo degli apprendisti assenti dalle attività formative a partecipare alle iniziative di recupero e comunque a realizzare almeno l'80% delle ore formative annuali previste in media per usufruire delle agevolazioni contributive.

3.3 Contenuti

Per la formazione dell'apprendistato professionalizzante, le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi di cui alla presente direttiva. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti per tematiche omogenee in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

a) competenze relazionali, b) organizzazione ed economia, c) disciplina del rapporto di lavoro, d) sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di altre conoscenze es: linguistiche/matematiche, sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Per l'ulteriore definizione degli obiettivi e dei profili formativi si fa riferimento all'elaborato della Commissione istituita presso l'ISFOL in base all'art. 4 del Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 179 del 20 maggio 1999 e all'Accordo della Conferenza Unificata del 28/10/04 richiamato in precedenza.

3.4 Realizzazione della formazione formale

In riferimento alle caratteristiche dell'utenza interessata e degli argomenti trattati, la formazione formale deve essere riconducibile anche all'utilizzazione di metodi e tecniche alternative alla cosiddetta "didattica frontale d'aula", quali, ad esempio, quelli di seguito riportati:

- Esercitazioni in gruppo (comunicazione problem solving, lavoro di gruppo, ecc.);
- Simulazioni;
- Role-play;
- Project work;
- Analisi di casi;
- Utilizzo di filmati con relativa discussione;
- Cooperative learning;
- Attività outdoor;
- FAD (formazione on line, videoconferenze, forum, web chat, etc.);
- Attività presso azienda pilota;
- Testimonianze.

3.5 Soggetti abilitati a erogare la formazione formale

La formazione formale può essere erogata dalle strutture seguenti:

- a. Agenzie formative accreditate;
- b. Enti bilaterali con "capacità formativa formale interna";
- c. Aziende con capacità "formativa interna", qualora previsto esplicitamente dai relativi CCNL.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

3.6 Capacità formativa interna

Nel caso in cui i contratti collettivi o gli accordi interconfederali stabiliscano una ripartizione tra formazione formale interna ed esterna, tale articolazione, per la parte relativa alla formazione formale interna è subordinata alla capacità formativa formale dell'azienda o dell'Ente Bilaterale come sotto descritta.

Per “capacità formativa formale interna” s'intende:

- Presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, da individuare tra i dipendenti che hanno maturato almeno tre anni di esperienza professionale nelle attività inerenti la qualificazione che dovrebbe raggiungere l'apprendista al termine del contratto, in possesso di uno dei seguenti titoli di studio:
 - Diploma di scuola media superiore;
 - Attestato di qualifica rilasciato da un istituto tecnico professionale;
 - Attestato di qualifica ai sensi della L. 845/78 rilasciato al termine di un corso di formazione professionale.

Possono svolgere docenza interna, ancorché non posseggano i titoli di studio sopra menzionati i datori di lavoro che abbiano maturato almeno 3 anni di esperienza nelle attività inerenti la qualificazione che dovrebbe raggiungere l'apprendista. In assenza di risorse umane in possesso dei seguenti requisiti, il datore di lavoro può servirsi di personale in possesso delle caratteristiche sopra descritte, messo a disposizione da altri datori di lavoro dello stesso settore produttivo attraverso apposite convenzioni o accordi o da docenti esterni qualificati reperiti sul mercato del lavoro, nella domanda va indicata tale circostanza.

- Tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate. Il ruolo del tutor potrà essere svolto dallo stesso datore di lavoro in possesso delle competenze adeguate o da un lavoratore che sia inquadrato ad un livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale che dovrà conseguire l'apprendista al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, quale garanzia di possesso delle adeguate competenze all'accompagnamento del lavoratore.

In particolare, il tutor aziendale deve possedere i requisiti minimi previsti dal Decreto Ministeriale 28/02/2000 e le competenze adeguate per svolgere il compito di :



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

- Facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto aziendale;
- Partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista;
- Agevolare l'apprendimento dell'apprendista e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi (sia nella formazione formale che non formale);
- Facilitare la realizzazione di momenti di verifica dell'apprendimento e di valutazione finale delle competenze;
- Assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale.

L'iniziativa formativa per il tutor aziendale è di durata non inferiore a 12 ore teoriche e può essere svolta dagli stessi soggetti indicati nel punto 3.5.

- Locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione. Per locali idonei si intendono quelli collocati all'interno dell'azienda o degli enti bilaterali ed a specifica destinazione formativa, e distinti dagli altri destinati prevalentemente alla produzione dei beni o all'erogazione dei servizi, in grado di ospitare adeguatamente l'apprendista o gli apprendisti ai fini dell'erogazione della formazione formale. Tali locali devono altresì essere in regola con le norme poste a tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

3.7 Attestazione della capacità formativa interna

I datori di lavoro o gli enti bilaterali interessati al riconoscimento della propria capacità formativa interna devono presentare apposita istanza all'Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale- Servizio programmazione e gestione del sistema della formazione professionale- Via XXVIII Febbraio n. 1- Cagliari 09131, su apposito modulo (**allegato 2**) con la quale dichiarano, tramite autocertificazione, il possesso dei requisiti necessari per l'erogazione della formazione formale interna, specificando gli elementi descritti nel punto 3.6.

Il Servizio competente verifica la regolarità formale dell'autocertificazione e, in caso di esito positivo, provvede all'iscrizione del richiedente su un apposito elenco costituito su base regionale. Una volta decorsi inutilmente trenta giorni dall'invio della domanda, questa si intende accettata. L'iscrizione sull'elenco ha il costo di € 100,00 compensative di spese di istruttoria e controllo, ha durata triennale



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

ed è rinnovata, previa verifica del mantenimento dei requisiti richiesti, di triennio in triennio. Gli elenchi sono pubblici e sono consultabili gratuitamente anche tramite strumenti telematici.

Relativamente alla dotazione di risorse umane idonee al trasferimento delle competenze di cui al punto precedente si specifica che all'autocertificazione dovrà necessariamente essere allegato il relativo elenco nominativo, e comunicate tempestivamente eventuali variazioni.

Le autocertificazioni sulla capacità formativa interna, sono verificate ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000 dall'Assessorato regionale al lavoro nella misura minima del 20% di quelle ricevute.

Nel caso di accertata inadeguata capacità formativa interna, per assenza di uno o più dei requisiti stabiliti nel punto 3.6 si procederà alla cancellazione dell'azienda dall'apposito elenco.

4. PROFILI FORMATIVI

4.1 Definizione dei profili formativi

Per "profili formativi" si intende l'insieme delle conoscenze e delle competenze necessarie per ciascuna figura professionale o per gruppi di figure professionali affini;

4.2 Proposta e approvazione dei profili formativi

Per la definizione e elaborazione di specifici profili formativi che tengano conto delle peculiarità regionali, **tenuto conto di quanto definito in ordine ai profili formativi nell'ambito dei CCNL e dall'Isfol**, sono istituite per ciascun settore interessato, su formale richiesta dello stesso, apposite Commissioni tecniche regionali composte da **designati dalle associazioni datoriali e sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro** e da un rappresentante della Regione.

I profili formativi definiti dalle suddette commissioni, le relative modalità di riconoscimento e certificazione delle competenze sono approvati dalla Giunta regionale, previo accordo con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro competenti.

I profili formativi sono approvati dalla Giunta regionale previa verifica della coerenza con le seguenti linee guida:

- a) articolazione in gruppi omogenei di figure professionali **e per competenze tecniche, di base e trasversali;**



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

- b) coerenza con l'istituendo Repertorio delle Professioni di cui all'art. 52 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
- c) definizione degli obiettivi professionalizzanti che devono essere conseguiti al termine del contratto di apprendistato sia attraverso la formazione formale sia attraverso quella erogata sul luogo di lavoro.

In fase transitoria, ovvero in attesa che la Regione approvi i profili professionali di cui al presente articolo, sono ritenuti provvisoriamente adottati dalla Regione i profili formativi definiti nell'ambito dei CCNL, dall'Isfol e dagli enti bilaterali.

4.3 Disciplina sperimentale dei CCNL che non hanno regolamentato in base al D. Lgs. 276/03.

Le associazioni dei datori e prestatori di lavoro regionali firmatarie dei CCNL che non hanno ancora recepito la nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante, possono richiedere all'amministrazione la convocazione di apposita commissione tecnica per proporre la disciplina in via sperimentale del contratto.

La disciplina e i relativi profili formativi sono presentati alla Giunta regionale che, previa verifica della coerenza con le proprie linee guida provvederà alla relativa approvazione.

Sino all'adeguamento dei CCNL o all'approvazione di una disciplina regionale sperimentale sostitutiva continua ad applicarsi la disciplina di cui alla legge n. 196/97.

4.4 Registrazione e verifica della formazione

Le qualifiche e le competenze certificate in esito ai percorsi formativi in apprendistato devono essere registrate nel libretto formativo del cittadino, di cui all'art. 2 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

5. CONDIZIONI PER L'UTILIZZO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

5.1 Parere di conformità

Il datore di lavoro è obbligato, a richiedere il parere di conformità del piano formativo individuale da allegare obbligatoriamente alla comunicazione di assunzione di cui al paragrafo 5.3.

Il parere di conformità può essere richiesto ai seguenti soggetti:



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

- a) Agli organismi bilaterali costituiti a livello regionale o provinciale, su iniziativa delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie dei relativi CCNL o di accordi nazionali o regionali sottoscritti dalle stesse organizzazioni. In via transitoria nelle nuove Province, dove non è stato ancora costituito l'organismo bilaterale, il parere di conformità verrà rilasciato dall'organismo bilaterale della vecchia provincia di appartenenza ovvero dall'organismo bilaterale regionale.
- b) In mancanza degli organismi di cui sopra, nelle more del trasferimento delle competenze alle Province entro il cui territorio è ubicata l'unità produttiva dove si svolgerà il rapporto di lavoro, provvederà l'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale- Servizio Programmazione e gestione del sistema della formazione professionale - Via XXVIII Febbraio n. 1- Cagliari 09131.

Il parere di conformità si intende rilasciato in caso di mancata risposta entro i 15 giorni successivi al ricevimento della raccomandata con r.r.. Qualora, prima che sia decorso tale termine, il soggetto tenuto al rilascio del parere di conformità comunichi al datore di lavoro la necessità di integrare il piano formativo individuale, il termine di 15 giorni decorre dal ricevimento, **da parte del soggetto tenuto al rilascio del parere di conformità, della successiva comunicazione di integrazione inviata dal datore di lavoro.**

I soggetti di cui ai punti a) e b) comunicano al competente Centro per l'impiego gli estremi dei piani formativi individuali che non vengono ritenuti conformi alla disciplina regionale, **e comunque trasmettono all'Ufficio regionale competente i piani formativi che, pur coerenti con i profili formativi regionali, presentano integrazioni valutabili ai fini del periodico aggiornamento degli stessi profili.**

5.2 Coordinamento dell'esercizio della funzione di rilascio del parere di conformità

Al fine di consentire un efficiente coordinamento tra i soggetti abilitati all'esercizio della funzione di rilascio del parere di conformità, gli organismi bilaterali di cui al punto 5.1 lettera a) inviano contestuale formale comunicazione al soggetto di cui al punto 5.1 lettera b).

5.3 Comunicazioni aziendali

Le Province attraverso il centro per l'Impiego svolgono funzioni gestionali, organizzative e di verifica, compiti attribuiti dalla L.R. 20/05, nell'ambito degli indirizzi generali, della programmazione e degli atti di coordinamento emessi dalla Regione.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Alla comunicazione di assunzione dell'apprendista, comprensiva dei dati del modello C/ASS e dei dati sul tutor aziendale, secondo il D.M. del 7/10/99, da trasmettere obbligatoriamente entro le scadenze stabilite, ai Centri per l'Impiego competenti, deve essere allegata copia del piano formativo individuale, l'autocertificazione relativa alla capacità formativa dell'azienda o dell'ente bilaterale ovvero gli estremi dell'accreditamento dell'Agenzia formativa incaricata della formazione formale esterna, nonché precisati gli estremi relativi alla validazione del piano formativo individuale da parte dei soggetti di cui al punto 5.1 a) e b).

Agli effetti delle agevolazioni contributive previste dalla legislazione vigente per i contratti di apprendistato, i Centri per l'Impiego, sulla base delle comunicazioni aziendali ricevute ed eventualmente su specifico invito, integrate, provvederanno a segnalare agli Enti Previdenziali, eventuali difformità dei contratti di apprendistato professionalizzante rispetto al D. L.vo 276/03 e alle disposizioni dell'intesa tra Regione e parti sociali.

6. DISPOSIZIONI FINANZIARIE

La copertura finanziaria delle attività di formazione svolte da Agenzie formative accreditate è realizzata mediante finanziamento pubblico e privato. Il costo massimo riconoscibile è fissato in € 9/ora/allievo.

La formazione formale svolta all'interno delle aziende e degli enti bilaterali con capacità formativa interna è a loro totale carico.

Il sostegno finanziario della Regione alla realizzazione della formazione esterna sarà definito sulla base delle risorse disponibili e delle priorità identificate.

L'applicazione degli sgravi contributivi connessi all'utilizzo del contratto di apprendistato, secondo quanto previsto dalla normativa nazionale, non comporta oneri per la Regione.