

I CONTRATTI DI APPRENDISTATO ASSUNZIONE VS FORMAZIONE?

Lodi, 11 gennaio 2010

Cristina Lomartire

L'APPRENDISTATO – CARATTERI GENERALI

L'apprendistato è un contratto di lavoro

- "a causa mista": lavoro vs retribuzione + formazione
- che assicura al datore di lavoro sgravi contributivi (ed altri vantaggi economici e normativi) purché venga assicurata all'apprendista la partecipazione ad attività formative idonee.

**Gli apprendisti possono essere assunti secondo
due discipline**

la legge 25/55 e l'art. 16 legge 196/97

- **l'articolo 49 del decreto legislativo 276/03 (apprendistato professionalizzante)**

La disciplina dell'apprendistato – le fonti

- Legge n.25/55
- Legge n. 196/97
- Legge Biagi (artt. 47-53 d.Lgs 276/03)
 - Normativa Regionale
 - Circolari ministeriali
 - CCNL

Legge n. 25/55

**Definisce all'art. 2 l'apprendistato
come uno**

***“uno speciale rapporto di lavoro in forza del
quale l'imprenditore è obbligato ad
impartire o a far impartire nella sua impresa
la formazione all'apprendista assunto alle
proprie dipendenze l'insegnamento
necessari perché possa conseguire la
capacità tecnica per diventare un lavoratore
qualificato utilizzandone l'opera nell'impresa
medesima”....***

Legge n. 196/97 (Legge Treu)

Interviene per:

- + Modernizzare l'apprendistato
- + Elevare il limite massimo di età per l'assunzione
- + Obbligo di formazione

limite di età (L. 196/97)

**Possono essere assunti i giovani
di età compresa tra i 16 e i 24
anni e 364 giorni**

DESTINATARI

- Apprendisti appartenenti a settori che non hanno ancora disciplinato contrattualmente l'apprendistato ai sensi del d. lgs. n. 276/03;
- Apprendisti la cui data di assunzione sia precedente alla sottoscrizione del CCNL recante la disciplina dell'apprendistato ai sensi del d. lgs. n. 276/03;
- Apprendisti i cui CCNL, benché rinnovati, non disciplinino – direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'ISFOL – gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione;
- Apprendisti minorenni

LA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA DEVE ESSERE

- esterna all'azienda
- svolgersi durante l'orario di lavoro presso strutture formative accreditate

DURATA

La formazione ha una durata media annua di 120 ore (per ogni anno di contratto), salvo diversa indicazione del CCNL, secondo una struttura modulare stabilita dalla legge.

CONTENUTI FORMATIVI

Competenze trasversali: ad essi deve destinarsi almeno il 35% del totale delle ore complessive.

si intende il recupero eventuale di **conoscenze linguistico matematiche nonché la capacità di comprendere l'organizzazione dell'impresa e le caratteristiche del processo produttivo, l'ambiente di lavoro e il sistema di relazioni interne ed esterne** all'azienda comprese la legislazione sul lavoro e le misure di **prevenzione e tutela della sicurezza sul luogo di lavoro** (D. Lgs. 626/94). Si tratta, in pratica, di una serie di conoscenze e capacità finalizzate a dare consapevolezza all'apprendista sul luogo di lavoro nonché a renderlo conscio dei propri diritti e doveri all'interno dell'azienda.

Segue CONTENUTI FORMATIVI

Competenze tecnico professionalizzanti: La **formazione professionalizzata è direttamente funzionale allo sviluppo professionale del lavoratore all'interno dell'impresa** e riguarda quindi le tecniche e i metodi di lavoro, la conoscenza degli strumenti e delle tecnologie di lavoro, la conoscenza delle innovazioni del settore professionale di appartenenza relative al prodotto, al processo e al contesto lavorativo, nonché la conoscenza e l'applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità.

RESPONSABILITÀ DELLA FORMAZIONE

Qualora l'azienda **non riceva alcuna offerta pubblica** a cura della Provincia, l'obbligo formativo si intende adempiuto e il datore di lavoro ha comunque diritto al riconoscimento delle agevolazioni di legge.

LA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA NEL NUOVO APPRENDISTATO

- **art. 48** contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- **art. 49** contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- **art. 50** contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma e per percorsi di alta formazione.

La Legge Biagi (artt. 47-53 D.lgs 276/03)

Interviene per:

- ◆ rafforzare l'integrazione della funzione formativa del lavoro con gli altri percorsi formativi;
- ◆ Valorizzare l'apprendistato come canale di formazione alternativo al sistema pubblico di istruzione.

Principali novità della riforma

- Introduzione di tre tipologie del contratto di apprendistato:
 - art. 48 contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione - riguarda i giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni e fa conseguire una qualifica professionale.
 - art. 49 contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale si applica ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (oppure il 17enne con qualifica).
 - art. 50 contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma e per percorsi di alta formazione concerne i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e consente il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione.

IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

- a) definisce per il singolo apprendista il percorso in cui si realizza l'integrazione della formazione formale e delle attività di affiancamento nella formazione non formale;
- b) indica l'articolazione della formazione formale (esterna o interna all'impresa), in relazione a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva;
- c) deve risultare coerente con il corrispondente profilo formativo di riferimento previsto dal CCNL;
- d) da allegare al contratto (e conservare in azienda)

Apprendistato in DDIF

- Giovani di età superiore di 16 anni
- Percorso in alternanza studio-lavoro
- Durata non superiore a tre anni
- Formazione (vedi tabella)

Apprendistato in DDIF

Regolamentazioni rimesse alle regioni e alle province autonome sentite le Parti Sociali;

Rispetto dei seguenti criteri:

- definizione della qualifica professionale (l. 53/03)
- previsione di un monte ore esterno o interno all'impresa congruo al conseguimento di una qualifica professionale o secondo gli standard minimi formativi (l.53/03)
- rinvio al CCNL per la definizione delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni
- le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato devono essere registrata nel libretto formativo;
- l'apprendista deve essere affiancato da un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

Apprendistato professionalizzante

- Giovani età compresa 18-29
- Conseguimento di una qualificazione professionale
- Durata non inferiore a due anni e superiore a sei anni
- Figura del Tutor
- Formazione (vedi slide successive)

Art. 49

DESTINATARI

- i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, a condizione che il CCNL del settore di riferimento abbia determinato, direttamente o indirettamente, gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione
- per i soggetti in possesso di qualifica professionale, l'apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età
- l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni: così, circolare MLPS n. 30 del 15 luglio 2005).

***LA FORMAZIONE FORMALE
DELL'APPRENDISTA PUÒ
SVOLGERSI***

in alternativa, all'interno o
all'esterno dell'impresa

DURATA DELLA FORMAZIONE FORMALE

120 ore per ogni anno di contratto, salvo diversa e maggiore indicazione del CCNL, secondo una struttura modulare la quale prevede che vengano impartire sia competenze trasversali di base, sia competenze tecnico professionali

DEFINIZIONE DI FORMAZIONE FORMALE

Si definisce “formale” la formazione:

- svolta in ambiente organizzato e strutturato (un organismo di formazione, un istituto scolastico, nel luogo di lavoro, anche in locali distinti etc.);
- assistita da figure professionali idonee a trasferire competenze di base, trasversali e tecnico professionali. e conoscenze quali i tutor;
- esplicitamente progettata come apprendimento strutturato in termini di obiettivi, tempi e risorse;
- con esiti verificabili e certificabili.

Sono anche possibili attività formative formali sul lavoro, finalizzate all'acquisizione di competenze coerenti con il Piano Formativo Individuale, purché posseggano i requisiti di cui sopra.

La disciplina transitoria e le sperimentazioni regionali

- Incertezze nell'entrata in vigore dell'art.49:
 - Tentativo da parte dei CCNL di rendere operativo subito l'apprendistato professionalizzante (es. CCNL Terziario):
 - Smentita del Ministero con Circolare n.40/2004 secondo cui le tre tipologie non vigore in assenza di Leggi regionali
 - Regolamentazioni regionali varate all'inizio in via sperimentale

Legge sulla competitività (art. 13 80/05

- Cerca di accelerare l'entrata in vigore dell'apprendistato professionalizzante anche in assenza della normativa regionale;
- Art. 49, comma 5 bis: *“Fino all'approvazione della Legge Regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*

In assenza di leggi regionali

*spetta alla **contrattazione collettiva**:*

- la disciplina delle modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione (esterna e interna alle aziende)
- la definizione della capacità formativa interna dell'impresa

CIRCOLARE MINISTERO N. 30/2005

- L'intervento delle parti sociali non dovrà attendere il rinnovo del CCNL e potrà avere luogo anche con accordi interconfederali;
- I CCNL già stipulati anche in data anteriore all'entrata in vigore della legge n. 80/2005 potranno rendere operativo il contratto, a condizione che abbiano determinato, direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistente codificate dall'ISFOL, gli elementi minimi di erogazione e articolazione della formazione;
- I CCNL che abbiano già regolato il contratto, senza disciplinarne i profili formativi, su accordo delle parti stipulanti potranno fare riferimento ai profili formativi predisposti dall'ISFOL ovvero agli enti bilaterali, fermo restando il dovere di uniformarsi alle sperimentazioni regionali già esistenti.

D.M. n. 112/08

comma 2 dell'art 23

entra nel merito delle competenze sulla formazione formale interna la cui disciplina non compete più alle Regione e alle Province autonome, ma alla Contrattazione Collettiva , "All'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 **e' aggiunto il seguente comma:** **«5-ter.** In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo”.

Segue: D.M. n. 112/08

- Al comma 1 dell'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 dopo le parole «alta formazione» aggiungere le parole: «,compresi i dottorati di ricerca».
- Al comma 3 dell'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 dopo le parole «e le altre istituzioni formative» aggiungere le seguenti parole: «In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e' rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53».

Circolare n. 27 del 10/11/2008

Durata del contratto

- *Tolto il limite minimo di durata, d'ora in poi il contratto di apprendistato professionalizzante potrà durare anche meno di due anni ma, in ogni caso, non può comunque essere superiore a sei anni.*
- *Il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è venuto meno in funzione della piena valorizzazione della capacità di autoregolamentazione della contrattazione collettiva, nazionale o regionale, che potrà ora individuare percorsi formativi di durata anche inferiore ai due anni nel rispetto della natura formativa del contratto in questione e, dunque, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire.*
- *Con la nuova disciplina risultano in linea anche quei contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali.*

Segue: Circolare n. 27 del 10/11/2008

Trasformazione anticipata del rapporto

Il contratto di apprendistato può essere trasformato in qualunque momento in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e il datore di lavoro può conservare per un anno, a far data dalla trasformazione, lo stesso regime contributivo del contratto di apprendistato come previsto dall'art. 21, comma 6, della legge n.56/1987.

Segue: Circolare n. 27 del 10/11/2008

Formazione esclusivamente aziendale

- *Viene costruito un "canale parallelo" affidato integralmente alla contrattazione collettiva, in caso di formazione esclusivamente aziendale.*

*In questo caso l'onere della formazione è
totalmente a carico dell'azienda*

Segue: Circolare n. 27 del 10/11/2008

Formazione e responsabilità datore di lavoro

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore, che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

Segue: Circolare n. 27 del 10/11/2008

**Cumulabilità dei rapporti di apprendistato- rapporti tra
"vecchio" e "nuovo" apprendistato.**

L'art.8 della legge 25/1955 è ancora vigente e recita: i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

IL NUOVO APPRENDISTATO IN REGIONE LOMBARDIA

- art. 48: non è ancora operativo, in attesa della piena attuazione della Riforma Moratti
- art. 49 regime transitorio
- art. 50 sperimentazione in corso

Leggi Regione Lombardia n. 22/2006 (art. 20) e n. 19/2007 (artt. 21-23): rinviano ad atti della Giunta la regolamentazione dei profili formativi

Il nuovo apprendistato in Regione Lombardia

1° caso: CCNL non applicabile (Es. CCNL Agricoltura-Consorzi di bonifica del 2 luglio 2004)

“[...] Le norme contenute nel presente articolo troveranno applicazione non appena sarà stata approvata da Regioni e Province autonome la regolamentazione dei profili normativi prevista dal D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276”.

Conseguenza: è possibile assumere (e formare) gli apprendisti esclusivamente ai sensi della legge 196/97

Cristina Lomartire

Il nuovo apprendistato in Regione Lombardia

2° caso: CCNL applicabile a seguito di accordo integrativo (Es. CCNL Alimentari PMI del 6.05.2004)

Art. 12 CCNL	Accordo integrativo 16 febbraio 2006
<p>" [...] In attesa che diventi esecutiva la nuova normativa sull'apprendistato ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003, continua ad applicarsi quanto previsto dall'art. 12 del precedente C.C.N.L. 14.3.2000 ... [...] Le parti concordano sin da ora di incontrarsi entro i 15 giorni successivi alla prima definizione dei profili formativi da parte di una Regione o Provincia competente, per una valutazione e per le eventuali conseguenti armonizzazioni con l'impianto contrattuale di cui sopra ivi compresa la verifica della compatibilità dell'istituto del part-time con il contratto di apprendistato e con gli assetti formativi definiti dalle Regioni"</p>	<p>"[...] Tra le Parti sottoscritte si conviene ... di regolamentare l'istituto di cui all'art. 49 d. lgs. n. 276/2003, al fine di consentire alle piccole medie industrie alimentari l'assunzione dei lavoratori con tale tipo di contratto fino a 30 anni non compiuti, anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili professionali.</p> <p>Dal 1° Marzo 2006 trova applicazione la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, come intergrata, per la formazione dal presente accordo"</p>

Conseguenze: l'apprendista sarà assunto e formato

- ai sensi dell'art. 16 legge 196/97, nel periodo dal 6.05.2004 al 28.02.2006
- in professionalizzante, dal 1° marzo 2006

Cristina Lomartini

Il nuovo apprendistato in Regione Lombardia

3° caso: CCNL rinnovato ai sensi del D.Lgs. 276/03 (Es. CCNL Meccanica PMI 24.01.2006)

“[...] Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 49 del Decreto Legislativo n. 276/2003.

Considerato che la regolamentazione regionale in materia di apprendistato professionalizzante, alla data di stipula del presente accordo, è ancora in fase di completamento, le parti si impegnano a verificare entro il 30 giugno 2007 la coerenza della presente disciplina con le normative regionali

La presente disciplina decorre dal 1/3/2006 e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data”

Conseguenze: l'apprendista sarà assunto e formato

1. ai sensi dell'articolo 16 legge 196/97, fino al 28.02.2006
2. in professionalizzante, a partire dal 1° marzo 2006

Cristina Lomartire

art. 49

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE FORMALE

- **Formazione formale interamente svolta all'esterno dell'azienda** attraverso strutture accreditate presso la Regione Lombardia per l'erogazione degli interventi di formazione professionale continua: nel caso in cui l'impresa non sia in possesso della capacità formativa formale individuata secondo i requisiti e criteri dai CCNL;
- **Formazione interna integrata**: nel caso in cui l'impresa, pur essendo in possesso della capacità formativa interna, ritenga necessario integrare tale capacità attraverso il sostegno di capacità formative formali esterne all'azienda, con particolare riferimento sia alle competenze trasversali che alle competenze tecnico professionali;
- **Formazione formale interamente svolta all'interno dell'azienda**: la capacità formativa formale interna è individuata sulla base dei requisiti e criteri individuati dalla Contrattazione collettiva Nazionale.

Le circolari ministeriale n. 40/2004 e 30/2005

per formazione formale si deve intendere
*“la formazione effettuata attraverso
strutture accreditate o all’interno
dell’impresa secondo percorsi di
formazione strutturati on the job e in
affiancamento, certificabili e verificabili
negli esiti*

RESPONSABILITÀ DELLA FORMAZIONE

Non è più richiesta la comunicazione della Provincia alle aziende.

La responsabilità per la formazione è dell'azienda che, quindi, deve attivarsi entro l'anno per assicurare l'erogazione della formazione, pena la perdita dei benefici di legge

TUTOR AZIENDALE

- **affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato**, trasmettendogli le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e favorendo l'integrazione della formazione interna ed esterna all'azienda attraverso la collaborazione con la struttura di formazione esterna al fine di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza. Proprio in virtù di questo suo specifico compito di "affiancamento" dell'apprendista,
- **il tutor deve stabilire un'efficace collaborazione con il referente della struttura formativa** presso la quale è stato indirizzato l'apprendista per la formazione esterna e, in particolare, sarà necessario che queste due figure si scambino informazioni e coordinino decisioni relative al rapporto tra le competenze richieste dal ruolo professionale aziendale e i contenuti della formazione extra- aziendale nonché per verificare il buon andamento della formazione stessa.

Caratteristiche del Tutor aziendale

D.M. 28/02/00

- il tutor aziendale non può seguire contemporaneamente più di cinque apprendisti, con esclusione del settore artigiano per il quale valgono le limitazioni numeriche poste dalla legge-quadro di settore.
- Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato^[1] designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, anche dal titolare dell'impresa stessa oppure da un socio o da un familiare coadiuvante.

[1] Il lavoratore qualificato individuato deve possedere un inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato, deve svolgere mansioni coerenti con quelle dell'apprendista e avere almeno tre anni di esperienza lavorativa tranne nel caso in cui non vi siano in azienda lavoratori con tale anzianità di lavoro.

Tutor aziendale e formazione

- Il tutor aziendale è tenuto, in ogni caso, a partecipare ad un percorso formativo erogato da strutture formative accreditate presso la Regione Lombardia.
- Il percorso formativo obbligatorio per il tutor aziendale dovrà essere attuato nel rispetto delle indicazioni previste dal CCNL.

APPRENDISTATO PER ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

- Giovani età compresa tra 18 e 29 anni;
- Per conseguimento di :
 - 1. Titolo di studio livello secondario;***
 - 2. Titolo di studio universitario;***
 - 3. Specializzazione tecnica superiore ;***
- Durata: demandata alle singole Regioni;
- Formazione .

Art. 50 (Alta formazione)

- ***03/11/2004***: Protocollo d'intesa fra Regione, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in cui le parti si impegnano ad avviare una sperimentazione
- ***luglio 2005 e dicembre 2006***: la Regione Lombardia ha emanato due Dispositivi (150/180 apprendisti) in cui sperimenta percorsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di specializzazione tecnica superiore o di Master di 1° e 2° livello
- ***Circolare Ministero Lavoro 25 gennaio 2006, n. 2***: le aziende possono assumere ai sensi dell'art. 50 solo all'interno delle sperimentazioni regionali

	<i>L. 25/55</i>	<i>L. 196/97</i>	<i>L. 30/203 e D. Lgs.. 276/2003</i>
<i>Campo di applicazione</i>	Esclusione del settore agricolo	Tutti i settori produttivi	Tutti i settori produttivi
<i>Età degli apprendisti</i>	Minimo 15 anni Massimo 20 anni	Dai 16 ai 24 anni, fino ai 26 anni nelle aree Ob. 1 e 2 FSE, fino ai 28 anni per i giovani portatori di handicap, fino ai 29 anni per apprendisti del settore artigiano con mansioni di alta specializzazione	Per l'apprendistato in DDF. dai 16 anni; per art. 49-art 50 dai 18 ai 29 anni ovvero dai 17 anni per soggetti con qualifica professionale
<i>Titolo di studio</i>	Divieto di assumere soggetti con attestato di qualifica o diploma superiore idonei rispetto all'attività da svolgere	Tutti i titoli di studio	Tutti i titoli di studio
<i>Durata del contratto</i>	Massimo 5 anni senza alcuna indicazione della durata minima	Minimo 18 mesi, massimo 4 anni; solo per le aziende artigiane massimo 5 anni	Art. 48- minimo 3 anni; Art. 50 - minimo 2 anni e Max 6 anni; Art. 50- durata rimessa alle regioni
<i>Formazione</i>	Non viene specificato il monte ore di formazione esterna	Minimo 120 ore annue per ogni anno di apprendistato elevate a 240 per gli apprendisti ancora soggetti all'obbligo formativo (minorenni)	Minimo 120 ore annue per ogni anno di apprendistato

Verifica del percorso formativo:

- **Verifica del percorso formativo:** per verifica del percorso formativo si intende l'attività di accertamento dell'efficacia dell'intervento formativo, con particolare riferimento ai processi attuati dall'impresa e dalla struttura formativa al fine di far acquisire all'apprendista le competenze previste nel Piano Formativo Individuale.

Piano Formativo Individuale **di dettaglio**

- **Il Piano formativo individuale di dettaglio**, documento successivo ed integrativo al Piano Formativo Individuale, indica il percorso formativo dell'apprendista. Esso descrive nello specifico, e per tutta la durata del contratto di apprendistato, le modalità di erogazione della formazione formale, indicandone l'articolazione. Il Piano formativo individuale di dettaglio potrà essere integrato in relazione all'offerta formativa e alle competenze acquisite dall'apprendista. Potrà, inoltre, essere modificato qualora l'impresa si trovasse nella condizione di riorganizzare o innovare i processi aziendali. Il modello di PFI di dettaglio sarà disponibile su Sintesi nel modulo GBC Sezione documenti- Bandi.

Certificazione del percorso formativo

fermo restando il riconoscimento, ai soli fini contrattuali e di legge, dell'inquadramento conseguito al termine del contratto di apprendistato, la certificazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi formativi di apprendistato professionalizzante è rilasciata su richiesta dello stesso da soggetti accreditati alla sez. B) dell'Albo regionale ai sensi della l.r. 19/2007 o da soggetti accreditati per i Servizi al lavoro ai sensi della l.r. 22/2006. A tal fine, il tutor aziendale sottoscrive una dichiarazione delle competenze raggiunte. La certificazione attesta le competenze acquisite durante l'intero percorso, comprensivo della formazione formale e non formale ed in riferimento al profilo formativo ed allo standard professionale indicato nel Piano Formativo Individuale. Essa può essere effettuata:

- in esito al percorso formativo complessivo;
 - in caso di interruzione del contratto, anche precedentemente alla conclusione del percorso formativo.
- La certificazione viene formalizzata tramite il rilascio all'apprendista di specifico Attestato di competenza.