

## 1.2.2 La regolamentazione regionale

Come anticipato, il d.lgs. 167/2011 affida alle Regioni e alle Province Autonome la regolamentazione dell'offerta pubblica relativa alla formazione di base e trasversale, interna o esterna all'azienda. Alla data del 30 novembre 2012 quasi tutte le Regioni hanno adottato la disciplina<sup>1</sup> per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, recependo la nuova normativa<sup>2</sup> contenuta nel Testo Unico. Manca all'appello – come si rileva anche dalla cartina riportata – la Provincia Autonoma di Trento, dove comunque è in corso la concertazione a livello territoriale e intanto è stata apportata una modifica al *Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013* inserendo la possibilità di finanziare gli interventi di formazione di base e trasversale per gli apprendisti assunti a partire dal 25 aprile 2012.

**Figura 1: Attuazione regionale dell'art. 4 del d.lgs. 167/2011**



I provvedimenti emanati dalle diverse amministrazioni per l'implementazione dell'art. 4 del TUA - riportati in allegato al presente Rapporto di monitoraggio - sono vari, per numerosità e natura:

- per alcune Regioni l'implementazione dell'apprendistato professionalizzante è stata operata attraverso un unico provvedimento, ad esempio di approvazione di un'intesa con le Parti sociali (Sicilia) o di portata più ampia, contenente anche la definizione degli standard di contenuto per l'offerta formativa pubblica (Abruzzo); per altre, i provvedimenti già emanati per disciplinare il nuovo dispositivo e dare avvio all'offerta formativa di base e trasversale sono invece numerosi;
- in alcuni casi si è ritenuto di operare attraverso l'emanazione di una legge regionale, generalmente di modifica a un precedente provvedimento d'implementazione dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/03; più spesso e con tempi più contenuti si è invece proceduto all'implementazione del nuovo dispositivo attraverso atti amministrativi di Giunta, emanati comunque a partire da un Protocollo d'intesa con le Parti sociali.

<sup>1</sup> Cfr. allegato normativo.

<sup>2</sup> La Provincia Autonoma di Trento ha avviato un confronto con le Parti sociali per il recepimento della nuova normativa sull'apprendistato.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 167/2011, le Regioni hanno regolamentato l'offerta pubblica di formazione di base e trasversale generalmente con riferimento ai seguenti elementi:

- articolazione dell'impegno di formazione di base in relazione all'età e al titolo di studio dell'apprendista;
- modalità di attuazione della formazione esterna pubblica;
- eventuale possibilità di erogare la formazione di base e trasversale all'interno dell'impresa, anche in raccordo con i Fondi paritetici interprofessionali e/o altri Enti bilaterali;
- definizione degli standard di contenuto;
- individuazione delle modalità di certificazione della formazione, eventuale registrazione sul Libretto formativo del cittadino.

In aggiunta agli elementi elencati, spesso si riscontrano nelle regolamentazioni regionali disposizioni relative alla predisposizione del Piano Formativo Individuale, alle caratteristiche e alla formazione per i tutor aziendali, ad eventuali servizi aggiuntivi che si offrono alle imprese a supporto della formazione in apprendistato. Infine, un'attenzione che si riscontra in tutti quei territori nei quali era avviato e consolidato un sistema di offerta pubblica di formazione ai sensi del d.lgs. n. 276/03 riguarda la definizione delle modalità di transizione al nuovo regime, con riferimento soprattutto agli apprendisti assunti fino alla data del 25 aprile 2012.

Il TUA stabilisce che le 120 ore di formazione di base e trasversale possano essere "calibrate" rispetto all'età e al titolo di studio dell'apprendista.

La maggior parte delle Regioni ha previsto un'articolazione del monte ore la cui durata è inversamente proporzionale al livello d'istruzione degli apprendisti, come nell'esempio che segue:

- 120 ore per gli apprendisti in possesso del solo diploma di scuola secondaria di primo grado o privi di titolo di studio;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica o diploma professionale, o diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario.

Non tutte le Regioni hanno stabilito gli stessi criteri in termini di ore. Ad esempio, nelle Marche, gli apprendisti in possesso di qualifica o di un titolo di scuola media superiore dovranno svolgere 100 ore di formazione, mentre gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario ne svolgeranno 80. In Toscana, invece, gli apprendisti in possesso di una qualifica o di un diploma svolgeranno 90 ore complessive di formazione e coloro che hanno un diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale o di laurea, ne svolgeranno complessivamente 60.

Ulteriori riduzioni dell'impegno per la formazione di base e trasversale fanno invece riferimento al riconoscimento di "crediti" per aver già partecipato ad altre iniziative di formazione. Ad esempio, in Piemonte la formazione è ridotta di 4 ore per gli apprendisti in possesso di crediti formativi permanenti sulla sicurezza; in Basilicata i giovani in possesso di un certificato di qualifica regionale o di un titolo rilasciato nell'istruzione e formazione professionale non sono tenuti a frequentare la formazione di base e trasversale.

L'offerta formativa pubblica è, di regola, affidata a strutture generalmente accreditate per la macrotipologia "formazione continua", individuate in esito a procedure di evidenza pubblica. In realtà, se pressoché tutte le Regioni che hanno disciplinato l'apprendistato professionalizzante ex d.lgs. n. 167/2011 hanno definito norme generali per l'attuazione dell'offerta formativa pubblica, solo alcune hanno anche dato avvio alle relative procedure attraverso specifici Avvisi. Si tratta per lo più di quelle amministrazioni dove era già operativa un'offerta consolidata, che talora viene reindirizzata per rispondere anche al fabbisogno degli apprendisti assunti ex TUA.

Molte Regioni hanno regolamentato la formazione prevedendo la possibilità di percorsi sia esterni che interni, spesso ripartiti in forma modulare a seconda dei temi. Nel caso del Friuli, ad esempio,

sono previsti percorsi esterni all'azienda, erogati da soggetti formativi accreditati e individuati attraverso una procedura di selezione pubblica; i percorsi sono divisi in tre moduli, da 40 ore ciascuno, da realizzarsi durante la prima annualità o in due annualità (40 ore nel corso della prima e 80 nel corso della seconda annualità). Altre Regioni, come il Lazio, organizzano la formazione esterna in un catalogo di moduli formativi e trasversali, la cui erogazione spetta ai soggetti accreditati nel sistema regionale della formazione continua, con il concorso dei finanziamenti pubblici, nei limiti delle risorse disponibili.

La Regione Veneto sviluppa un'articolazione dei moduli formativi della durata di 40 ore ciascuno, che possono essere combinati in funzione della durata e delle esigenze dell'impresa e dell'apprendista. La formazione viene erogata secondo la modalità *learning week*, che prevede percorsi di 5 giornate lavorative consecutive, ciascuna della durata di 8 ore, anche in modalità residenziale. La legge regionale della Puglia stabilisce che la durata della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali è pari a sessanta ore per il primo anno, quaranta ore per il secondo anno e venti ore per il terzo anno di apprendistato.

In molte regolamentazioni regionali sono presenti disposizioni che definiscono le modalità attraverso le quali è possibile realizzare la formazione di base e trasversale all'interno dell'impresa. Alle imprese è richiesto in primo luogo il rispetto degli standard di contenuto previsti dalle regolamentazioni regionali.

Alcune Regioni hanno individuato i criteri per stabilire la "capacità formativa" dell'azienda. Soltanto le aziende che rispondono a tali criteri possono svolgere la formazione di base e trasversale al proprio interno. Le Regioni Lazio, Sicilia e Abruzzo, ad esempio, riconoscono alle aziende la possibilità di erogare la formazione di base o trasversale internamente e sotto la propria responsabilità, a condizione che l'attività formativa abbia le seguenti caratteristiche:

- sia svolta intenzionalmente ed organizzata secondo i contenuti previsti dal piano formativo individuale;
- sia attuata mediante una specifica programmazione;
- sia monitorata e verificabile nella sua esecuzione;
- sia attestata la frequenza dell'apprendista;
- sia garantita dalla figura professionale del "tutore" o referente aziendale";
- sia impartita da formatori, interni o esterni all'impresa, dotati di idonea professionalità;
- sia svolta in luoghi idonei e nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Al fine di realizzare la formazione interna, l'azienda, nel rispetto delle caratteristiche sopra enunciate, può organizzarsi anche in maniera integrata con altri datori di lavoro, eventualmente avvalendosi di soggetti terzi operanti nel settore della formazione.

In Veneto, l'azienda può svolgere la formazione di base e trasversale al suo interno soltanto se ha sedi in diverse regioni e in tal caso la formazione è interamente a suo carico, senza oneri per la Regione. In Campania è necessaria una certificazione regionale che attesti che all'interno della provincia in cui ha sede l'azienda di appartenenza non è prevista un'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze trasversali necessarie al conseguimento della qualifica richiesta e indicate nel Piano Formativo Individuale. In Basilicata e nelle Marche l'azienda, per erogare la formazione interna, deve ottenere il riconoscimento (accreditamento) della capacità formativa; in Piemonte è necessaria un'autocertificazione degli standard minimi necessari, tramite una procedura on-line, che attesti la capacità formativa dell'azienda in questione.

Nel definire le modalità di implementazione dell'offerta di formazione di base e trasversale, le Regioni hanno individuato le aree di contenuto rispetto alle quali erogare la formazione. Generalmente, tali contenuti "recuperano" le indicazioni "tradizionali" della formazione per gli apprendisti (cfr. DM n. 179/1999), che vengono integrati con i contributi più recenti in materia di competenze chiave per l'apprendimento permanente, di cui alla raccomandazione 2006/962/CE del

Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006. In alcuni casi, viene esplicitato il raccordo con il sistema regionale degli standard, come pre-requisito per la certificazione degli apprendimenti in esito ai percorsi.

In Lombardia, ad esempio, per la declinazione dei contenuti della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, vengono utilizzate le corrispondenti sezioni del Quadro Regionale degli Standard Formativi (QRSP) e le eventuali ulteriori competenze (di base e trasversali) del profilo di riferimento (individuato a seguito dell'allineamento dei profili formativi contrattuali con il QRSP), afferenti la sicurezza nell'ambiente di lavoro, l'organizzazione ed la qualità aziendale, le relazioni e la comunicazione in ambito lavorativo, i diritti e i doveri del lavoratore e dell'impresa.

Le stesse aree di contenuto sono considerate basilari per tutti gli apprendisti dalla Regione Piemonte, che prevede l'erogazione di due unità formative: "Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro – 16 ore" e "Organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione, diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa – 24 ore". Inoltre, in Piemonte, per gli apprendisti in possesso di licenza media e di qualifica/diploma dovranno essere erogate ulteriori unità formative coerenti con le competenze chiave identificate dalla raccomandazione del Parlamento europeo del 18/12/2006.

In Emilia Romagna, l'offerta formativa ha assunto come riferimento principale il Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) e gli standard professionali ivi definiti.

In Toscana, i contenuti formativi possono essere diversificati in base al livello di competenze possedute dagli apprendisti e agli obiettivi di apprendimento espressi negli Accordi/CCNL sull'apprendistato, coerentemente a quanto definito nei PFI. La formazione per l'acquisizione delle competenze trasversali sarà incentrata, per tutti gli apprendisti, sulle seguenti tematiche:

- norme relative alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pari opportunità e disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze chiave per l'apprendimento permanente (raccomandazione del Parlamento europeo del 18/12/2006).

I suddetti contenuti sono presenti nella piattaforma TRIO, il sistema di *web learning* regionale. E' possibile, infatti, per gli apprendisti sostituire la formazione frontale con quella via web. Un'ora di formazione e-learning corrisponde a 4 ore di formazione frontale.

In Sardegna le competenze di base e trasversali, nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, devono riferirsi agli standard minimi per:

- le competenze di base del terzo e quarto anno dell'Istruzione e Formazione Professionale;
- le competenze chiave per l'apprendimento permanente;
- le competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale (qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale);
- le competenze di lingua straniera e le competenze informatiche.

In Veneto, i contenuti della formazione devono far riferimento a 5 delle 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente contenute all'interno della citata raccomandazione del Parlamento europeo del 18/12/2006. Le competenze di riferimento sono: competenze sociali e civiche; comunicazione nelle lingue straniere; competenza digitale; imparare ad imparare; spirito di iniziativa e imprenditorialità. La Regione Liguria è l'unica al momento che inserisce nel novero dei contenuti da proporre agli apprendisti anche le competenze matematiche e quelli di base di scienze e tecnologia.

Il TUA stabilisce che la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita sia a cura dell'impresa. Su questa linea si collocano, dunque, tutte le regolamentazioni regionali, che talora hanno previsto anche la definizione di un format di libretto formativo (Abruzzo, Basilicata, Sardegna).

Generalmente si prevede che al termine della formazione esterna sia rilasciata un'attestazione del percorso svolto, a cura dell'agenzia formativa. Le regolamentazioni regionali contengono, invece, previsioni più o meno ampie in materia di certificazione delle competenze acquisite nei percorsi formativi, in relazione allo stato di avanzamento nella definizione, a livello territoriale, di un sistema di standard professionali e di certificazione. La certificazione delle competenze è sempre un servizio aggiuntivo, che si rilascia a richiesta dell'apprendista e solo nel caso in cui le competenze acquisite facciano riferimento a profili contenuti in un Repertorio regionale.

In Toscana, il processo di messa in trasparenza, validazione e certificazione delle competenze e la successiva registrazione delle competenze acquisite, nel libretto formativo potrà avvenire a partire dagli ultimi sei mesi del periodo formativo del contratto di apprendistato. E' comunque facoltà dell'apprendista attivare il processo di cui sopra anche dopo il termine del periodo formativo del contratto. A supporto di tale processo intervengono i servizi per l'impiego, che, nella regione Toscana sono impegnati a svolgere una serie di attività di sostegno e di accompagnamento a favore delle aziende e degli apprendisti; in particolare i servizi per l'impiego:

- collaborano, ove richiesto, con l'azienda alla redazione del PFI dell'apprendista;
- svolgono attività d'informazione e di orientamento finalizzate all'individuazione delle conoscenze, dei crediti, dei titoli di studio e delle competenze possedute dall'apprendista e alla costruzione di un percorso formativo personalizzato che tenga conto dei bisogni individuali di formazione dell'apprendista, delle caratteristiche dell'azienda, dell'attività svolta;
- offrono supporto alla ricostruzione, validazione e certificazione delle competenze.

In Lombardia, il 14 marzo u.s., è stato siglato un Protocollo d'Intesa tra Provincia di Milano e Parti sociali<sup>3</sup> per la sperimentazione di certificazioni di competenza in apprendistato professionalizzante, ai sensi del TUA e della normativa previgente (art. 49 d.lgs. 276/2003), per il rilascio di attestati di competenza. La sperimentazione si articola in cinque fasi:

- individuazione di profili professionali previsti dai CCNL e dagli Accordi in tema di apprendistato professionalizzante;
- individuazione delle competenze tecnico-professionali, di base e trasversali e verifica della loro corrispondenza con il Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP);
- identificazione di indicatori specifici per ogni competenza del QRSP e proposta di modifiche allo stesso;
- identificazione di un campione di apprendisti sul quale attivare la valutazione, il riconoscimento di attestati di competenza e la registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite.

Le Regioni partecipano in modo diverso al finanziamento della parte formativa del contratto di apprendistato professionalizzante e spesso sostengono, attraverso finanziamenti dedicati, anche i servizi di accompagnamento, di valutazione e di certificazione delle competenze.

Il Regolamento per l'apprendistato professionalizzante definito dalla Regione Friuli Venezia Giulia specifica, ad esempio, che le azioni di supporto alle imprese riguardano i seguenti ambiti: supporto alla predisposizione del Piano Formativo Individuale; supporto alla programmazione didattica e alla progettazione delle Unità formative da erogare internamente all'azienda, secondo standard e modalità previsti dalla contrattazione collettiva; supporto alla predisposizione delle schede di valutazione dei risultati di apprendimento e supporto alla fase di valutazione e di riconoscimento dell'apprendimento.

Uno degli strumenti utilizzati per il finanziamento dei percorsi formativi è il sistema di voucher attivato in alcune Regioni. Tale sistema è utilizzato sia per finanziare le attività formative, sia per garantire l'accesso ai diversi servizi di supporto.

In Basilicata, l'impresa o il datore di lavoro interessato dovrà presentare specifica domanda nella quale potrà richiedere:

---

<sup>3</sup> Assolombarda, Unione Confcommercio Milano, Confartigianato Imprese Milano, CGIL, CISL e UIL di Milano.

- un voucher da attivare presso un organismo di formazione, in partenariato con un Ente bilaterale, ove presente, per lo svolgimento delle 120 ore di formazione di base e trasversale;
- un voucher per l'attività di consulenza e affiancamento, svolta da un esperto in grado di trasferire conoscenze e competenze innovative in ambito tecnologico o nel processo produttivo;
- un incentivo all'attivazione di contratti di apprendistato, sotto forma di integrazione dei costi salariali, che può essere riconosciuto per i contratti stipulati a decorrere dal 14 settembre 2011.

E' possibile selezionare tutte le opzioni per un contributo onnicomprensivo massimo che non può superare i diciottomila euro per ciascun apprendista.

La Regione Emilia Romagna partecipa finanziariamente alla realizzazione della formazione per gli apprendisti con contratto stagionale, attraverso il riconoscimento di un voucher del valore di:

- 120 euro per 10 ore;
- 180 euro per 15 ore;
- 500 euro per 40 ore.

In Liguria esistono voucher formativi, assegnati all'apprendista, validi sia per un corso di 40 ore, che per la successiva certificazione delle competenze acquisite.

La Toscana utilizza i voucher per finanziare l'accesso ai servizi di supporto per la compilazione del libretto formativo del cittadino e per la validazione e certificazione delle competenze acquisite in ambito formale, non formale ed informale, attivati al di fuori dei Servizi pubblici per l'impiego. Il finanziamento regionale viene erogato nei limiti delle risorse programmate e disponibili.

In Veneto, il sistema dei voucher prevede la comunicazione dei nominativi degli apprendisti da parte dei datori di lavoro al momento dell'assunzione; da quel momento, decorrono i dodici mesi previsti per concludere il percorso formativo annuale fissato dal PFI. Ogni apprendista avrà a disposizione un voucher per la frequenza ad ogni singolo modulo di 40 ore di formazione di base e trasversale, pari a trecentoventi euro, comprensivi anche di eventuali spese di trasporto. Per ottenere il voucher l'apprendista dovrà frequentare il percorso formativo per almeno l'80% del monte ore previsto, nonché acquisire i risultati di apprendimento attesi.

Alcune Regioni hanno previsto una regolamentazione specifica per le aziende che operano in cicli stagionali.

In Toscana, ad esempio, per i rapporti di apprendistato in cicli stagionali e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincida con l'anno intero, la formazione di base e trasversale deve essere erogata entro il periodo di apprendistato e può essere svolta in modalità *e-learning*. I contenuti possono essere diversificati in base al livello delle competenze possedute dagli apprendisti ed agli obiettivi di apprendimento espressi negli Accordi/CCNL sottoscritti dalle parti sociali, coerentemente a quanto definito nei PFI.

In Emilia Romagna il contratto di apprendistato stagionale è possibile esclusivamente nella forma cosiddetta professionalizzante o di mestiere, secondo le previsioni dei Contratti collettivi nazionali di lavoro. La formazione regionale (per l'acquisizione di competenze di base e trasversali) per gli apprendisti assunti con contratto stagionale viene definita secondo le seguenti proporzioni:

- per i contratti di durata da 0 a 3 mesi: 10 ore;
- per i contratti di durata da 3 a 4 mesi: 15 ore;
- per i contratti di durata di oltre 4 mesi: 40 ore.

Nella P.A. di Bolzano le aziende che operano a ciclo stagionale assolvono l'apprendistato attraverso un contratto a tempo parziale verticale, purché sia previsto negli Accordi/CCNL sottoscritti dalle Parti sociali. In questo caso, ai fini del computo del periodo di apprendistato, si cumulano i singoli periodi di formazione svolti nella medesima professione. Gli apprendisti possono svolgere la formazione formale anche nei periodi in cui non è prevista attività lavorativa; in questo caso la formazione sarà considerata tempo di lavoro e calcolata in proporzione all'effettivo periodo di attività svolto in azienda.

Piemonte, Veneto, Liguria, Basilicata e Campania hanno regolamentato l'apprendistato per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

La regolamentazione delle Regioni Piemonte e Liguria, ad esempio, prevede per questa fascia di destinatari un contratto di apprendistato della durata non inferiore ai 12 mesi.

Il Veneto inserisce i lavoratori in mobilità tra i destinatari dell'offerta formativa pubblica.

La Basilicata prevede un innalzamento della soglia di contributo alla formazione (voucher) a 22.000 euro per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità assunti con contratto di apprendistato (per gli altri apprendisti il contributo è pari a 18.000 euro). Infine, la Campania stanziava specifici incentivi all'assunzione con contratto di apprendistato dei lavoratori in mobilità anche attraverso intese con le associazioni datoriali e gli Enti bilaterali.