



**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.