

## **Delibera Giunta Regionale n. 1004 del 7/9/2007**

### **ALLEGATO A**

#### **PIANO DI FORMAZIONE DEGLI APPRENDISTI - ANNO 2007 IN ACCOMPAGNAMENTO ALLA DISCIPLINA TRANSITORIA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

##### *Premessa*

##### *Il quadro normativo nazionale*

L'apprendistato, divenuto nel nostro ordinamento l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo, rappresenta uno strumento importante per la crescita qualitativa e quantitativa del mercato del lavoro.

Il Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, in attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003 n. 30, riforma Biagi, introduce nella disciplina dell'apprendistato:

- la distinzione tra tre tipologie diverse di apprendistato, ciascuna caratterizzata da finalità, utenti e durate differenti (l'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante, l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma universitario o percorsi di alta formazione);
- la responsabilità dell'impresa nei confronti della formazione a prescindere da forme di finanziamento pubblico;
- la possibilità per l'impresa di intervenire come soggetto che eroga la formazione direttamente al proprio interno, a condizione che la formazione interna sia attuata da imprese dotate di effettiva "capacità formativa"; tale scelta potrebbe favorire un maggiore coordinamento tra formazione e lavoro.

Gli articoli 48, 49 e 50 del sopracitato D.lgs. 276/2003, relativi rispettivamente a: "Apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione", "Apprendistato professionalizzante" e "Apprendistato per l'acquisizione di un diploma e per percorsi di alta formazione", rimandano alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, la regolamentazione dei profili formativi.

In riferimento all'apprendistato professionalizzante, il decreto competitività (Legge 15 maggio 2005, n. 80), ha aggiunto all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/03 un comma 5 bis, prevedendo che, nelle more dell'applicazione della disciplina regionale, il contratto è "disciplinato" (e, in quanto tale, diventa immediatamente utilizzabile) dalla contrattazione collettiva nazionale, ove questa abbia provveduto a regolamentare l'istituto.

A livello nazionale, quasi tutte le regioni, a partire dal novembre del 2004, hanno avviato percorsi di sperimentazione, concentrati quasi esclusivamente sull'apprendistato professionalizzante, molti sfociati in provvedimenti legislativi, a cui non sempre corrisponde però ancora la relativa regolamentazione attuativa.

##### *L'apprendistato in Liguria*

La Regione Liguria, a seguito delle modifiche apportate dalla nuova normativa, ha avviato nel proprio territorio un percorso di attuazione degli art. 49 e 50 del D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni, mediante l'adozione di provvedimenti normativi e specifiche linee di indirizzo, a carattere sperimentale.

La Regione Liguria, infatti, con deliberazione n. 1540 del 17/12/2004 ha avviato la sperimentazione relativa all'Apprendistato professionalizzante, coinvolgendo, nel primo anno, 1260 apprendisti assunti da imprese liguri in applicazione dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003, mentre con deliberazioni n. 925 del 05/08/2005 e n. 1028 del 06/10/06, ha avviato la sperimentazione relativa all'Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, allo scopo di mettere in formazione circa 60 apprendisti assunti ai sensi dell'art.50 del D.Lgs. 276/2003, coinvolti in percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), Master di specializzazione, Laurea di primo livello.

Tali sperimentazioni mirano ad attuare percorsi formativi innovativi che permettano, contestualmente all'erogazione della formazione ai destinatari individuati, di acquisire metodologie e strumenti adeguati per la messa a sistema di queste nuove tipologie di apprendistato.

Per l'anno 2006, in attesa dell'emanazione della legge regionale applicativa del D.Lgs. 10/09/03 n. 276, la Regione Liguria, con l'art. 15 della Legge Regionale n. 1 del 24/01/2006, ha disciplinato in via transitoria l'apprendistato professionalizzante. In tale normativa viene stabilito che la regolamentazione dei profili formativi e della formazione fa riferimento all'intesa stipulata dalla Regione Liguria con le Associazioni dei Datori e dei Prestatori di Lavoro in data 6 luglio 2004, nonché al protocollo d'intesa tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Liguria del 24 novembre 2004.

In accompagnamento all'art. 15 della l.r. n.1 del 24/01/2006, la Regione Liguria ha approvato, con deliberazione n. 380 del 20/04/2006, il Piano di formazione per gli apprendisti per l'anno 2006.

Vista l'ampia adesione delle imprese liguri a detto Piano, la Regione Liguria, per l'anno 2007 ha prorogato (art. 16 l.r. n.14 del 03/04/2007) la sopra citata disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante e provvede ad approvare il presente Piano di formazione per gli apprendisti per l'anno 2007, predisposto sulla base del Piano precedente con le modifiche/integrazioni ritenute opportune a seguito di verifiche effettuate sulle modalità attuative.

### **1. Obiettivi del Piano di formazione per gli apprendisti anno 2007**

Attraverso il Piano di formazione per gli apprendisti anno 2007, la Regione Liguria intende:

- a) realizzare la pianificazione formativa regionale mediante le presenti disposizioni attuative alle Province liguri;
- b) proporre un'offerta formativa, relativa alla formazione di prima annualità contrattuale, agli apprendisti di età superiore ai 18 anni (17 se in possesso di qualifica);
- c) realizzare la formazione per macrosettori e profili formativi individuati nell'ambito dei settori produttivi Artigianato - Commercio, Turismo, Servizi - Industria;
- d) attuare i piani formativi, di norma, attraverso i Cataloghi formativi, con affidamento a Soggetti Attuatori aventi sedi formative accreditate per la macro-tipologia C – formazione continua e permanente ai sensi della D.G.R. 965/2003, individuati attraverso procedure di selezione provinciali, che saranno attivate con tempi e modalità concordati tra Regione e Province;
- e) favorire la realizzazione della formazione relativa all'area delle competenze tecnico-professionali da parte delle imprese in possesso di effettiva capacità formativa interna;
- f) attuare azioni di sistema finalizzate a realizzare:
  - accompagnamento al Piano di formazione per gli apprendisti 2007;
  - implementazione delle attività di promozione, monitoraggio, valutazione e verifica delle modalità di erogazione della formazione formale in apprendistato

### **2. Soggetti coinvolti nella realizzazione del Piano**

Sono diversi i soggetti coinvolti nella realizzazione del Piano di formazione per gli apprendisti 2007, ognuno con ruoli e compiti specifici:

- la Regione Liguria svolge attività di programmazione e coordinamento generale del Piano, mediante lo sviluppo di azioni di sistema;
- le Province Liguri realizzano il presente Piano di formazione degli apprendisti mediante apposite programmazioni e procedure di selezione provinciali dei Soggetti attuatori;
- Enti Bilaterali, attraverso attività di diffusione, informazione e monitoraggio.

### **3. Accesso ai corsi del Piano di formazione per gli apprendisti anno 2007**

Il Piano di formazione per gli apprendisti 2007 è rivolto agli apprendisti di età superiore ai 18 anni (17 se in possesso di qualifica) alla data di assunzione, a partire dal 1° gennaio 2007, inseriti in:

- imprese che applicano contratti di apprendistato che ricadono nel regime regolato dal D.Lgs. 276/2003;
- imprese che, in carenza del rinnovo del CCNL, applicano contratti di apprendistato che ricadono nel regime regolato dalla L. 196/1997.

Si precisa che, oltre agli assunti a partire dal 1° gennaio 2007, possono rientrare nel presente Piano anche gli apprendisti i cui Piani Formativi Individuali - generali siano stati presentati nel corso del 2006 e validati dalle rispettive Province e che non hanno potuto fruire della formazione nel periodo di vigenza del Piano 2006, che avrà termine alla data di individuazione, da parte delle Province, mediante apposite procedure di selezione, dei rispettivi Soggetti Attuatori.

Il Piano, ponendosi tra gli obiettivi un'offerta formativa, relativa alla formazione di prima annualità contrattuale, rivolta a tutti gli apprendisti assunti in Liguria con età superiore a 18 anni (17 se in possesso di qualifica), non indica alcun elemento di priorità per l'accesso ai corsi.

### **4. Tipologie delle azioni ammissibili al Piano**

Il Piano di formazione per gli apprendisti 2007 si sviluppa secondo le seguenti tipologie di azioni:

#### **a) Formazione e seminari**

- Formazione di prima annualità per gli apprendisti con più di 18 anni (17 se con possesso di qualifica)
- Seminari per tutor aziendali

Si precisa che la formazione prevista dal Piano è pari a 120 ore annue.

#### **b) Azioni di sistema regionali e provinciali finalizzate all'accompagnamento al Piano**

- Interventi funzionali alla realizzazione del Piano
- Implementazione del sistema di promozione, monitoraggio, valutazione e verifica delle modalità di erogazione della formazione formale in apprendistato

Si precisa che, per le annualità contrattuali successive alla prima:

- nel caso di apprendisti assunti ai sensi della L. 196/1997 l'obbligo formativo sussiste in presenza di offerta formativa pubblica;
- nel caso di apprendisti assunti ai sensi del D.lgs. 276/2003, l'obbligo formativo, in assenza di offerta formativa pubblica, resta in capo all'azienda.

Per le annualità contrattuali successive alla prima potranno essere utilizzati gli appositi format regionali elaborati d'intesa con le Parti Sociali.

### **5. Modalità di ammissione delle imprese al Piano**

Contestualmente alla comunicazione di assunzione (C/ASS) dell'apprendista, l'impresa presenta alla Provincia, mediante apposito format elaborato d'intesa con le Parti Sociali, il Piano Formativo Individuale – generale (*Allegato E*), allegando, qualora intenda realizzare internamente la formazione formale relativa alle competenze tecnico-professionali, apposita dichiarazione di capacità formativa interna (*Allegato BI*).<sup>1</sup>

L'impresa può quindi svolgere il ruolo di soggetto formatore nell'ambito della formazione formale purché la stessa venga svolta con modalità distinte da quelle finalizzate alla produzione di beni ed erogazione di servizi e purché sia

---

<sup>1</sup> Nel caso in cui l'apprendista abbia già svolto la formazione formale di 1° annualità e pertanto sia riconosciuta l'ottemperanza agli obblighi di legge, è necessario allegare al Piano Formativo Individuale – generale anche la Dichiarazione di riconoscimento di percorso formativo in apprendistato (*Allegato G*).

garantita la disponibilità e l'utilizzo a fini formativi di locali, attrezzature, apparati e macchinari adeguati ai profili formativi e conformi alle normative vigenti, di risorse umane idonee al trasferimento delle competenze agli apprendisti, di tutor aziendali.

La Provincia valuta i Piani Formativi Individuali – generali entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento, anche attraverso il meccanismo del silenzio-assenso. Entro tale termine la Provincia può richiedere all'impresa eventuali chiarimenti o integrazioni che si rendessero necessari.

Entro 60 (sessanta) giorni dalla data di avviamento dell'apprendista, l'impresa aderisce all'offerta formativa, predisposta sotto forma di catalogo formativo, disponibile presso la Provincia e sul sito Internet della Regione Liguria, nella sezione appositamente dedicata, mediante l'iscrizione al Soggetto Attuatore, con indicazione della sede e del periodo prescelti.

In caso di profilo formativo non rientrante nel catalogo formativo, e tuttavia ricompreso tra quelli previsti al successivo punto 6 (b) "Percorso settoriale non standard", l'impresa, in possesso di capacità formativa, realizza la formazione internamente.

La formazione formale realizzata, in modalità sia interna che esterna all'impresa, può essere riconosciuta solo se svolta successivamente alla validazione del Piano formativo individuale – generale da parte della Provincia.

Il Soggetto Attuatore trasmette alla Provincia, entro 30 (trenta) giorni dall'adesione dell'impresa, il Piano Formativo Individuale - di dettaglio, elaborato in raccordo con l'impresa stessa, mediante apposito formato predisposto d'intesa con le Parti Sociali (*Allegato FI*).

La Provincia valuta i Piani Formativi Individuali - di dettaglio entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento, richiedendone l'eventuale integrazione.

L'elaborazione del Piano Formativo Individuale - di dettaglio da parte del Soggetto Attuatore in raccordo con l'impresa e la successiva validazione di esso da parte della Provincia deve essere effettuata sulla base dell'ordine cronologico con cui le aziende aderiscono all'offerta formativa, indipendentemente dalla data di assunzione degli apprendisti.

La formazione formale esterna è avviata dal Soggetto Attuatore successivamente alla validazione del Piano Formativo Individuale - di dettaglio da parte della Provincia di riferimento, formando aule composte da almeno 16 allievi ciascuna, con la possibilità di deroga a tale standard, per giustificati motivi, da parte della Provincia.

L'impresa sviluppa quindi le seguenti attività:

- messa a disposizione del tutor aziendale per l'accompagnamento dell'apprendista nel percorso formativo, in raccordo con il tutor formativo, secondo quanto previsto dal Piano Formativo Individuale
- realizzazione, in caso di opzione di formazione formale interna, del percorso formativo relativo alle competenze tecnico-professionali
- attestazione di partecipazione e certificazione delle competenze in raccordo con il tutor formativo di cui al successivo punto 9.

## **6. Contenuti formativi e modalità attuative**

I corsi vengono attuati principalmente attraverso Catalogo formativo articolato per aree formative come sotto indicato:

### **AREA FORMATIVA "COMPETENZE DI BASE/TRASVERSALI"**

I corsi hanno una durata di 48 ore così articolati:

- 4 ore: accoglienza
- 42 ore: contenuti formativi
- 2 ore: verifica finale di efficacia didattica

L'attività di accoglienza è finalizzata alla valutazione di ingresso e alla definizione del *patto formativo* tra "Soggetto attuatore – Tutor aziendale – Apprendista".

I contenuti formativi delle competenze trasversali comprendono i moduli (UFC) “Sicurezza”, “Contrattualistica”, “Competenze relazionali”, “Organizzazione ed economia”.

I contenuti delle competenze trasversali sono strutturati su 2 livelli di ingresso:

- livello base (per apprendisti privi di qualifica o diploma superiore)
- livello avanzato (per apprendisti con qualifica, diploma superiore o laurea).

I contenuti delle competenze trasversali sono articolati in 6 macrosettori secondo il seguente schema di riferimento:

<b>Macrosettore</b>	<b>Livello base</b>	<b>Livello avanzato</b>
Lavori d’ufficio, grafica ed informatica		
Edilizia		
Lavorazioni meccaniche ed impiantistica		
Servizi alla persona		
Ristorazione, alimentazione e distribuzione		
Distribuzione no food		

Le aule devono pertanto essere composte da apprendisti i cui profili formativi rientrano nello stesso macrosettore di riferimento.

Al termine del percorso formativo è prevista una verifica finale al fine di valutare l’efficacia didattica, il cui giudizio, da inserire nella relazione di fine corso, non modifica l’esito della frequenza.

La formazione relativa all’area delle competenze di base/trasversali è svolta esternamente all’impresa dal Soggetto Attuatore, avente sedi formative accreditate per la macro-tipologia C – formazione continua e permanente ai sensi della D.G.R. 965/2003.

### **AREA FORMATIVA “COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI”**

I corsi relativi all’area delle competenze tecnico-professionali hanno una durata di 72 ore e possono prevedere uno dei seguenti percorsi:

#### **(a) PERCORSO SETTORIALE STANDARD**

Profili formativi, ciascuno dei quali definisce gli obiettivi formativi e gli standard minimi di competenza per gruppi/famiglie di figure professionali che, nell’elaborazione dei Piani Formativi Individuali - di dettaglio, vanno adeguati alle diverse esigenze aziendali. Attualmente sono stati validati dalla Regione Liguria i seguenti 25 profili formativi:

<b>MACROSETTORE</b>	<b>PROFILO FORMATIVO VALIDATO DALLA REGIONE LIGURIA</b>
<b>Lavori d’ufficio, grafica ed informatica</b>	
	Segretario/a
	Contabile
	Grafico
	Informatico: tecnico hardware
	Informatico: tecnico software
	Magazziniere

<b>Edilizia</b>	
	Falegname
	Muratore/carpentiere
	Decoratore
<b>Lavorazioni meccaniche ed impiantistica</b>	
	Saldo-carpentiere
	Conduttore di macchine utensili
	Riparatore di veicoli a motore
	Autoriparatore carrozzieri
	Installatore elettrico
	Installatore termoidraulico/idraulico
	Serramentista
<b>Servizi alla persona</b>	
	Acconciatore
	Estetista
<b>Ristorazione, alimentazione e distribuzione</b>	
	Cuoco e gastronomo
	Pasticcere e gelataio
	Panificatore e pizzaiolo
	Impastatore e pastaio
	Addetto sala
	Addetto banco – barista *
<b>Distribuzione no food</b>	
	Addetto alla vendita

\* La definizione è stata maggiormente specificata rispetto alle mansioni/competenze.

#### **(b) PERCORSO SETTORIALE NON STANDARD**

Sono ammessi, purché non riconducibili ai predetti standard regionali, i profili formativi individuati:

- nell'ambito dei CCNL che disciplinano l'apprendistato professionalizzante;
- nel repertorio dei profili elaborato da ISFOL e validato dalla Commissione nazionale ex D.M. 179/1999;
- nell'ambito delle indagini sui fabbisogni formativi svolte dagli Enti Bilaterali;
- nel repertorio dei profili formativi definiti da accordi territoriali/aziendali.

#### **(c) PERCORSO INTERSETTORIALE**

In alternativa le competenze tecnico-professionali possono essere acquisite attraverso un percorso formativo intersettoriale.

Sono stati individuati 7 percorsi intersettoriali:

- Lingua Europea (Inglese)
- Lingua Europea (Inglese Commerciale)
- Lingua Europea (Francese)
- Lingua Europea (Tedesco)
- Lingua Europea (Spagnolo)
- Lingua Italiana per lavoratori stranieri
- Informatica per la preparazione al conseguimento delle Patenti ECDL o similari.

La formazione relativa all'area delle competenze tecnico-professionali, da svolgersi anche anteriormente rispetto alla formazione relativa all'area delle competenze di base/trasversali, è realizzata integralmente da:

- Soggetti Attuatori aventi sedi formative accreditate per la macro-tipologia C – formazione continua e permanente ai sensi della D.G.R. 965/2003, per i percorsi di cui ai precedenti punti (a) e (c)

oppure

- imprese singole o associate, anche in forma cooperativa, che dichiarino di possedere adeguata capacità formativa interna per i percorsi di cui ai precedenti punti (a), (b) e (c). Le imprese devono utilizzare il registro presenze e il calendario didattico, i cui format vengono di seguito allegati (*Allegato C*) (*Allegato D*).

## **7. Sedi formative**

Per le sole imprese che assumono apprendisti con contratti che ricadono nel regime regolato dalla L. 196/1997, nella programmazione delle sedi formative si dovrà tenere conto dei criteri di cui all'art. 2 del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 7 ottobre 1999 n° 359 e più precisamente della *dislocazione territoriale delle imprese in modo da agevolare la frequenza degli apprendisti alle attività formative*.

A tale fine sarà applicato un parametro di distanza massima fra il comune in cui lavora l'apprendista ed il comune in cui è dislocata la sede formativa accreditata del Soggetto Attuatore, per la via più breve, tra i 30 e i 50 Km. Considerando la particolarità delle aree interne della Liguria per queste ultime si applica esclusivamente la distanza massima di 30 Km.

Per le imprese che applicano contratti di apprendistato che ricadono nel regime regolato dal D.Lgs. 276/2003, non viene individuato alcun parametro di distanza.

## **8. Tutor aziendale e attività seminariale**

Le caratteristiche e i requisiti minimi che deve possedere il tutor aziendale, nonché le funzioni che svolge, sono quelli definiti dal Decreto Ministeriale 22/2000, così richiamate in sintesi:

- le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante
- il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:
  - possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato
  - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista
  - possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa (non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica)
- ciascun tutor può affiancare non più di cinque apprendisti ferme restando, per le imprese artigiane, le limitazioni numeriche poste dalla legge-quadro di settore.

Il tutor aziendale supporta l'apprendista nell'intero percorso formativo e svolge la sua attività operando in costante rapporto con il tutor formativo esterno.

Il tutor aziendale partecipa ad attività formativa pari a 12 ore sui seguenti contenuti:

### **a. Competenze relazionali**

Attività di accoglienza finalizzata a:

- analisi delle competenze e inserimento degli apprendisti in azienda
- personalizzazione del percorso formativo
- eventuale riconoscimento di crediti formativi

Gestione del rapporto tutor aziendale/tutor formativo

- Modalità di verifica e valutazione dell'apprendimento
- b. Contenuti normativi dei contratti di apprendistato
- Alternanza formativa
  - Ruolo e compiti del tutor aziendale
- c. Piano Formativo Individuale
- PFI - generale
  - PFI - di dettaglio
- Monitoraggio e verifica ai fini della attestazione di partecipazione e della certificazione delle competenze.

Ai corsi dedicati ai tutor aziendali possono essere ammessi anche i tutor formativi.

Il tutor aziendale che abbia in precedenza frequentato un seminario formativo di 8 ore completa il proprio percorso formativo frequentando le restanti 4 ore relativamente alla tematica del Piano formativo individuale.

### **9. *Certificazione del percorso formativo e credito formativo***

Si prevede la valutazione e la certificazione delle competenze acquisite e la registrazione successiva di esse sul libretto formativo del lavoratore (a seguito di adozione di tale strumento da parte della Regione Liguria).

La certificazione delle competenze avviene in due momenti:

- attestazione di partecipazione all'attività formativa;
- certificazione delle competenze acquisite.

Per attestazione di partecipazione si intende il documento formalizzato, da rilasciare annualmente all'apprendista (da parte del Soggetto Attuatore), che attesta il numero di ore di formazione frequentate (minimo 80% del totale delle ore previste per la formazione formale).

Per certificazione delle competenze si intende il riconoscimento, operato dai soggetti formativi (Soggetto Attuatore e impresa), di una o più competenze acquisite dall'apprendista in un percorso formativo (fermo restando lo standard minimo di ore di formazione formale frequentate pari all'80% del totale previsto, lo standard minimo di frequenza per Unità Formativa Capitalizzabile ai fini dell'acquisizione di competenze è pari al 50% delle ore programmate per ogni UFC). Per competenza acquisita si intende il possesso verificato delle abilità, conoscenze, comportamenti ed altre risorse individuali che, insieme, permettono alla persona di raggiungere il risultato, attraverso l'efficace presidio di un compito o attività complessa. La certificazione delle competenze prevede fasi di osservazione atte a valutare la messa in atto di competenze base/trasversali e tecnico professionali. Il documento di certificazione delle competenze va redatto al termine di ogni anno contrattuale. Tale documento non è da intendersi come mera compilazione del format, ma come elaborazione valutativa congiunta effettuata dai soggetti formativi (Soggetto Attuatore e impresa),

Nel caso di interruzione contrattuale tale documento va redatto, in riferimento al periodo di attività, per consentire il riconoscimento dei crediti formativi. Per credito formativo si intende il valore attribuito a [competenze](#) acquisite da un individuo, che può essere riconosciuto, in ambito di formazione per l'apprendistato, ai fini della personalizzazione del percorso formativo.

I responsabili dell'osservazione, della valutazione e delle attestazioni/certificazioni sono il tutor formativo e il tutor aziendale, che utilizzano i format di "Attestato di partecipazione all'attività formativa" (*Allegato H*) e di "Certificazione delle competenze acquisite nell'ambito del percorso formativo in apprendistato" (*Allegato I*).

L'attestazione di partecipazione e la certificazione delle competenze acquisite sono rilasciate all'apprendista da parte del Soggetto Attuatore.

## 10. Soggetti Attuatori

I Soggetti Attuatori della formazione formale esterna per il Piano di formazione degli apprendisti – anno 2007 dovranno avere sedi formative accreditate per la macro-tipologia C – formazione continua e permanente ai sensi della D.G.R. 965/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

I Soggetti Attuatori saranno individuati mediante apposite procedure di selezione effettuate da ciascuna Provincia; le commissioni provinciali di valutazione delle candidature saranno integrate da un rappresentante della Regione Liguria.

## 11. Risorse finanziarie del Piano di formazione per gli apprendisti anno 2007

Per la copertura dei costi di realizzazione dei corsi di formazione per gli apprendisti e dei seminari per tutor aziendali e dei costi di realizzazione delle azioni di sistema, saranno utilizzate le sottoindicate risorse finanziarie.

### Risorse finanziarie

<i>Normativa di riferimento</i>	<i>Risorse Euro</i>
Risorse nazionali Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale: - D.D. n.354/V/2004 del 28/12/2004 - D.D. n.407/II/2005 del 12/12/2005 - D.D. n.124/CONT/II/2006 del 27/12/2006	<b>4.810.000,00</b>

### Riparto risorse finanziarie per tipologia di azioni a titolarità regionale e provinciale

<i>PFI, Formazione, Seminari, Certificazione - Euro</i>	<i>Azioni di sistema - Euro</i>	<i>Totale Euro</i>
<b>4.400.000,00</b>	<b>410.000,00</b>	<b>4.810.000,00</b>

*Standard dei costi e di durata delle attività formative, seminari, di predisposizione dei Piani Formativi Individuali - di dettaglio e delle certificazioni delle competenze*

- **Corsi di prima annualità – formazione per le competenze trasversali**

Ore corso standard	48
Costo h/allievo	€ 7,55
Numero allievi standard	16
  
- **Corsi di prima annualità – formazione per le competenze tecnico-professionali**

Ore corso standard	72
Costo h/allievo	€ 7,55
Numero allievi standard	16

Si precisa che, qualora la formazione tecnico-professionale venga svolta internamente all'impresa, i relativi costi rimangono a totale carico della stessa.

- **Seminari per tutor**

Ore standard seminario	12
Costo h/allievo	€ 10,09
Numero allievi standard	20
  
- **Attività di elaborazione PFI di dettaglio e certificazione competenze**

Ore standard	4
Costo h/allievo	€ 7,55

**Riparto territoriale dei beneficiari fra Province/Ambiti territoriali liguri** (elaborato sulla base del numero degli apprendisti assunti dal 01/11/05 al 31/10/2006 – Fonte: banca dati regionale apprendisti – elaborazione Datasiel)

<i>Province</i>	<i>N. apprendisti in formazione (stima)</i>	<i>N. tutor in formazione (stima)</i>
Genova	2.452	836
Imperia	1.081	369
La Spezia	918	313
Savona	1.004	342
<i>totali</i>	<i>5.456</i>	<i>1.860</i>

**Nota bene:** nella determinazione del numero di beneficiari del presente Piano e delle relative risorse finanziarie, è stato stimato che circa il 70% degli apprendisti frequentino 120 ore esterne, mentre il restante 30% frequentino esternamente la sola formazione di base/trasversale.

Per i seminari dei tutor, il conteggio delle risorse è stato elaborato su una media di n. 9 ore di formazione.

Il riparto delle risorse relative all'attuazione dei corsi di formazione, dei seminari, di predisposizione dei Piani Formativi Individuali - di dettaglio, delle certificazioni delle competenze e delle azioni di sistema, è il seguente:

**Riparto delle risorse finanziarie**

<i>Province/Regione</i>	<i>PFI, Formazione, Seminari, Certificazione Euro</i>	<i>Azioni di sistema Euro</i>	<i>Totale Euro</i>
Genova	1.976.990,00	82.674,00	2.059.664,00
Imperia	872.851,00	36.501,00	909.352,00
La Spezia	740.123,00	30.951,00	771.074,00
Savona	810.036,00	33.874,00	843.910,00
Regione Liguria	0	226.000,00	226.000,00
<i>totali</i>	<i>4.400.000,00</i>	<i>410.000,00</i>	<i>4.810.000,00</i>

**12. Piano di comunicazione**

La Regione Liguria si avvale della collaborazione degli Enti Bilaterali ai fini di realizzare un piano di promozione e diffusione mirato al coinvolgimento delle imprese liguri e fra queste in particolare delle PMI.

Il piano di comunicazione persegue le seguenti finalità:

- fornire una prima informativa alle imprese sulle opportunità offerte dal presente Piano prevedendo momenti di approfondimento successivo;
- facilitare le imprese ad utilizzare l'istituto contrattuale dell'apprendistato.

### **13. Monitoraggio e valutazione**

La Regione garantisce un costante monitoraggio attraverso il sistema informativo dedicato al Piano.

L'attività di monitoraggio e valutazione in materia di formazione esterna degli apprendisti è finalizzata a sostenere il processo di innovazione del Sistema formativo e ad evidenziare le eventuali criticità e le proposte di miglioramento.

L'attività di monitoraggio si attua mediante una costante verifica sulla realizzazione dei percorsi formativi nell'ambito del Piano di formazione degli apprendisti anno 2007 e l'elaborazione di report a cadenza trimestrale; l'attività è coordinata dalla Regione Liguria.

I rapporti di monitoraggio e valutazione vengono esaminati in sede di Struttura di Coordinamento Regione – Province – Parti Sociali.

Per la realizzazione della predetta attività la Regione Liguria si avvale della collaborazione delle Parti Sociali.

### **14. Disposizioni per le imprese che non intendono avvalersi del Piano di formazione degli apprendisti anno 2007**

#### **a) Modalità di attuazione della formazione formale**

Le imprese che non intendono avvalersi dell'offerta formativa regionale a finanziamento pubblico come previsto dal presente Piano di formazione degli apprendisti anno 2007 dovranno comunque attuare la formazione formale relativa alla prima annualità contrattuale secondo le seguenti modalità:

- articolare la formazione formale:
  - nel caso di regime regolato dalla L.196/1997, secondo un percorso formativo pari almeno a 120 ore di formazione formale suddivise in 48 ore di competenze di base/trasversali e 72 ore in competenze tecnico-professionali;
  - nel caso di regime regolato dal D.Lgs. 276/2003, secondo un percorso formativo in base a quanto stabilito dal relativo CCNL applicato; nel caso il CCNL non lo specificasse, svolgere un percorso formativo pari almeno a 120 ore di formazione formale suddivise in 48 ore di competenze di base/trasversali e 72 ore in competenze tecnico-professionali;
- optare di assumersi il ruolo di soggetto formatore in presenza di capacità formativa interna:
  - nel caso di regime regolato dalla L.196/1997 solo per la parte relativa alle competenze tecnico-professionali;
  - nel caso di regime regolato dal D.Lgs. 276/2003 sia per la parte relativa alle competenze di base/trasversali che per la parte relativa alle competenze tecnico professionali;
- rivolgersi a soggetti aventi sedi formative accreditate per la macrotipologia C – Formazione continua e permanente, ai sensi della D.G.R. 965/2003, per la parte di formazione formale da svolgersi esternamente all'impresa;
- presentare alla Provincia di riferimento, contestualmente alla comunicazione di assunzione (C/ASS) dell'apprendista, mediante apposito format elaborato d'intesa con le Parti Sociali, il Piano Formativo Individuale – generale (*Allegato E*) che indicherà la rinuncia alla partecipazione al Piano di formazione degli apprendisti anno 2007; qualora l'impresa intenda realizzare internamente la formazione formale deve allegare apposita dichiarazione di capacità formativa interna per le competenze di base/trasversali e/o per le competenze tecnico-professionali (*Allegato B2*);
- nel caso di assunzione, da parte dell'impresa, del ruolo di soggetto formatore in presenza di capacità formativa interna sia per le competenze di base/trasversali che per le competenze tecnico professionali, la formazione formale può essere riconosciuta solo se svolta consecutivamente alla validazione del Piano Formativo Individuale – Generale effettuata da parte della Provincia in data successiva alla data di approvazione del presente Piano (indipendentemente dalla data di individuazione, da parte della Provincia, dei Soggetti Attuatori del Piano di formazione degli apprendisti – anno 2007);
- predisporre il Piano Formativo Individuale – di dettaglio, sulla base del quale sarà realizzata la formazione formale; tale documento, ancorché integrativo del contratto di assunzione, non deve essere presentato alla

Provincia di riferimento per la validazione; nel caso il CCNL applicato non lo prevedesse, deve essere utilizzato apposito format elaborato d'intesa con le Parti Sociali (*Allegato F2*);

- utilizzare per lo svolgimento della formazione formale interna, nel caso il CCNL applicato non lo prevedesse, il registro presenze e il calendario didattico, i cui format vengono di seguito allegati (*Allegato C*) (*Allegato D*).

*b) Verifica delle modalità di erogazione della formazione formale*

Al fine di consentire l'esercizio degli opportuni controlli in merito allo svolgimento della formazione formale interna da parte delle imprese che non si avvalgono del Piano di formazione degli apprendisti – anno 2007 e che hanno dichiarato di possedere capacità formativa interna per le competenze di base/trasversali e/o per le competenze tecnico-professionali, le Province trasmettono ai competenti organi istituzionali preposti alle verifiche ispettive, con frequenza trimestrale, i nominativi dei relativi apprendisti.

La Regione, attraverso il proprio Ente strumentale “Agenzia Liguria Lavoro”, effettua verifiche a campione presso le imprese che non si avvalgono del Piano di formazione degli apprendisti – anno 2007, che hanno dichiarato di possedere capacità formativa interna per le competenze di base/trasversali e/o per le competenze tecnico-professionali e che applicano un CCNL ove non siano stabiliti standard di capacità formativa interna.