


L'apprendistato professionalizzante nelle piccole e medie imprese

Vincenzo De Luca *Studio De Luca - Avvocati giuslavoristi in Milano*

 Il 9 febbraio 2010 Confapi e le confederazioni dei lavoratori Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto un Accordo interconfederale per l'apprendistato professionalizzante all'interno delle Pmi che introduce importanti novità nella gestione dell'istituto all'interno dell'azienda

Accordo interconfederale 9.2.2010

Il Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato, speciale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Min. lav., interpello n. 79/2009) e a causa mista, nel quale la prestazione del lavoratore viene scambiata con la retribuzione e con la formazione professionale, è disciplinato dal Dlgs n. 276/2003, al Titolo VI, Capo I, oltre che da alcune norme di legge precedenti che non sono state abrogate. Il predetto Dlgs individua tre diverse tipologie di apprendistato:

- 1) per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48);
- 2) professionalizzante (art. 49);
- 3) per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50).

In generale, il datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato è obbligato a fornire all'apprendista - direttamente o a mezzo di soggetti in possesso di idonee conoscenze - gli insegnamenti necessari al raggiungimento delle capacità tecniche ed operative volte a conseguire una determinata qualifica professionale, una qualificazione tecnico-professionale, ovvero titoli di studio di livello secondario, universitari, o specializzazioni di alta formazione attraverso percorsi di formazione interna o esterna all'azienda (circ. Min. lav. n. 40/2004).

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professiona-

le attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali) interno o esterno all'azienda che permetta all'apprendista di divenire un lavoratore qualificato.

Il 9 febbraio 2010, la Confapi ha sottoscritto con Cgil, Cisl e Uil, un Accordo definito interconfederale finalizzato a consentire, alle piccole e medie imprese aderenti, un percorso di «formazione esclusivamente aziendale» degli apprendisti, definendone la nozione, i contenuti e le modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.

La «formazione esclusivamente aziendale»

La «formazione esclusivamente aziendale» è definita dal predetto Accordo interconfederale come formazione integralmente ed esclusivamente erogata a cura dell'azienda, all'interno e/o all'esterno della stessa.

Essa deve essere predisposta nell'ambito di un piano formativo elaborato dall'azienda, sulla base delle indicazioni contenute nel Ccnl di riferimento, e depositata presso l'Ente Bilaterale Enfea (Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente), appositamente deputato al rilascio del parere di conformità, entro il termine previsto per la comunicazione dell'assunzione dell'apprendista al Centro per l'impiego competente⁽¹⁾.

Tale parere dovrà essere espresso entro 20 giorni dal deposito, altrimenti saranno considerati conformi solo i piani formativi relativi a qualificazioni professionali contemplate nei Ccnl di categoria. Per le qualificazioni professionali non contemplate nei rispettivi Ccnl sarà necessaria una preventiva intesa esplicita delle Parti contrattuali di riferimento.

Per l'attività formativa di cui trattasi, l'impresa dovrà annualmente relazionare con l'Ente Bilaterale sull'attività svolta.

(1) La comunicazione di assunzione dell'apprendista deve essere trasmessa per via telematica obbligatoriamente entro 5 giorni dall'assunzione.

La «formazione interna»

L'Accordo interconfederale favorisce la modalità di formazione interna all'azienda.

Per tale modalità di formazione, infatti, per il primo anno del contratto di apprendistato è stabilito che il 30% del monte ore annuo complessivo di formazione previsto dai Ccnl per ogni profilo formativo sia dedicato alla formazione trasversale e di base (formazione relativa alla conoscenza delle normative che regolano il rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la sicurezza), demandando i 2/3 della suddetta quota del monte ore di formazione direttamente all'Ente Bilaterale.

Per gli anni successivi, i Ccnl di settore dovranno definire sia la percentuale del monte ore annuo da dedicare alla formazione trasversale e di base a cura dell'azienda, sia quella da somministrarsi a cura dell'Ente Bilaterale.

La «capacità formativa»

La «capacità formativa» della piccola e media impresa è definita come la capacità dell'azienda di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze, nonché dalla fondamentale presenza di un tutor con formazione, esperienze e conoscenze adeguate che sia un costante riferimento per l'apprendista.

Della sussistenza di tale capacità formativa, l'impresa deve fornire esplicita assicurazione nel piano formativo.

Il libretto formativo del cittadino

Le competenze acquisite durante la formazione effettuata dall'apprendista devono essere registrate nel «*Libretto formativo del cittadino*» (art. 2, lett. i, Dlgs n. 276/2003), ovvero, in mancanza dello stesso, su appositi supporti informatici e/o su fogli firma.

Il tutor aziendale

All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale, deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale (Dm 28 febbraio 2008), con funzioni di accompagnamento e sostegno.

Il tutor ha il compito di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Nelle piccole e medie imprese aderenti a Confapi, è prevista la presenza di un tutor, interno o esterno, purché dotato di idonee competenze, acquisite

anche nell'ambito di un percorso formativo di sedici ore promosso dall'Ente Bilaterale ovvero dagli Enti di formazione accreditati presso la Regione e convenzionati con l'Ente Bilaterale stesso. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti, il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire, oppure ad un soggetto esterno accreditato come sopra.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti, può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

La disciplina legale

Per quanto non espressamente previsto dal precitato Accordo interconfederale del 9 febbraio 2010, si rinvia alla disciplina legale, riepilogata in sintesi.

L'ambito di applicazione - Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio e

che, nel caso in cui il datore di lavoro non abbia o abbia un numero inferiore a 3 di lavoratori qualificati o specializzati, potranno essere assunti al massimo 3 apprendisti.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi con:

a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (art. 49, comma 1, Dlgs n. 276/2003 e Min. lav., circ. n. 40/2004); ovvero

b) soggetti con 17 anni di età, purché abbiano una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003 («*Norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale*» - art. 49, comma 2, Dlgs n. 276/2003 e circ. Min. lav. n. 40/2004), ovvero sia conseguita attraverso il sistema di istruzione e formazione professionale presso Istituti Professionali.

Il contratto - Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta *ad substantiam* e deve necessariamente contenere l'indicazione della:

1) prestazione lavorativa a cui l'apprendista sarà adibito;

*Necessario
il parere
di conformità
dell'Ente Bilaterale*

2) qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto di apprendistato. Inoltre, al contratto di apprendistato deve essere allegato, come parte integrante, a pena di nullità, il piano formativo individuale, nel quale il datore di lavoro deve indicare il percorso formativo e la ripartizione dell'impegno tra formazione formale (effettuata attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa, secondo percorsi di formazione organizzati e certificabili) e non formale, nonché tra formazione effettuata all'interno o all'esterno dell'azienda.

Nel contratto di apprendistato può essere previsto un periodo di prova, non eccedente i due mesi (art. 9, legge n. 25/1955).

I benefici contributivi - Per i datori di lavoro e per i lavoratori che stipulino un contratto di apprendistato è prevista la seguente agevolazione contributiva:

a) a carico del datore di lavoro, contribuzione pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;

b) a carico dell'apprendista, contribuzione pari al 5,84% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per le aziende che occupano fino a 9 dipendenti, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro si applica con gradualità, nel seguente modo:

- 1) 1,5% per il primo anno di vigenza del contratto;
- 2) 3% per il secondo anno di vigenza del contratto;
- 3) 10% per gli anni successivi al secondo.

Il datore di lavoro che trasformi, anche anticipatamente, il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato può conservare per un anno, a far data dalla trasformazione, la predetta agevolazione contributiva nei confronti dei lavoratori interessati (art. 21, comma 6, legge n. 56/1987).

La retribuzione - La retribuzione dell'apprendista è stabilita sulla base della categoria di inquadramento dello stesso, che non potrà comunque essere inferiore a più di due livelli dell'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda ed impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizza-

to il contratto di apprendistato, secondo le indicazioni del Ccnl di settore (art. 53, comma 1, Dlgs n. 276/2003).

I contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. La retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio⁽²⁾.

È espressamente vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo (art. 49, comma 4, lett. b, Dlgs n. 276/2003).

La responsabilità del datore di lavoro nella formazione - Nel caso in cui il datore di lavoro scelga per il proprio personale apprendista la formazione esterna all'azienda, ma quest'ultima non possa realizzarsi a causa di una carenza di offerta formativa pubblica, dell'inadempimento nella erogazione della formazione non è responsabile il datore di lavoro.

Nel caso in cui, invece, il datore di lavoro scelga la formazione esclusivamente aziendale e sia inadempiente nella formazione dell'apprendista, il datore stesso, in quanto unico responsabile, è tenuto a versare all'Inps, a titolo sanzionatorio, la

differenza tra la contribuzione versata usufruendo dei benefici contributivi 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% (ovverosia raddoppiata).

Tale maggiorazione esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione (art. 53, comma 3, Dlgs n. 276/2003).

In tale ipotesi, sarà poi preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale.

La durata - I Ccnl stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o regiona-

Deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale

(2) Comma 1-bis, art. 53, Dlgs n. 276/2003 (introdotto dall'art. 2, comma 155, legge n. 191/2009 - legge finanziaria 2010), come già chiarito dalle circ. Min. lav. n. 40/2004 e n. 30/2005 («Unitamente al livello di inquadramento iniziale dell'apprendista, i Ccnl devono stabilire la progressiva elevazione del livello di inquadramento, con riferimento al maturare dell'anzianità dell'apprendista. Pertanto, si deve ritenere ancora in vigore l'art. 13, comma 1, della legge n. 25/1955, il quale prevedeva la determinazione della retribuzione dell'apprendista mediante un procedimento di percentualizzazione graduale in base all'anzianità di servizio, determinato sulla base della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva»).

L'accordo interconfederale piccole e medie imprese in sintesi

«Formazione esclusivamente aziendale»	Formazione integralmente ed esclusivamente erogata a cura dell'azienda (all'interno e/o all'esterno della stessa), definita nell'ambito di un piano formativo elaborato sulla base del Ccnl di riferimento e da depositare presso l'Ente Bilaterale designato (Enfea) entro il termine previsto per la comunicazione dell'assunzione dell'apprendista al Centro per l'impiego competente ai fini del rilascio del parere di conformità.
Ripartizione della formazione trasversale e di base	<input type="checkbox"/> <i>Primo anno del contratto di apprendistato</i> : il 30% del monte ore annuo complessivo di formazione previsto dai Ccnl deve essere dedicato alla formazione trasversale e di base, demandando i 2/3 della suddetta quota del monte ore di formazione direttamente all'Ente Bilaterale. <input type="checkbox"/> <i>Anni successivi</i> : percentuale del monte ore annuo da dedicare alla formazione trasversale e di base e percentuale di formazione a cura dell'Ente Bilaterale devono essere definite dai Ccnl di settore.
«Capacità formativa»	Sussistenza della capacità dell'azienda di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze, nonché dalla presenza di un tutor con formazione, esperienze e conoscenze adeguate (costante riferimento per l'apprendista).
Modalità di erogazione della formazione (interna e/o esterna, a carattere trasversale e di base)	A titolo esemplificativo: lezioni in aula, seminari, esercitazioni singole o in gruppo, testimonianze, visite aziendali, distribuzione di dispense, proiezione di filmati audio/video, formazione a distanza (Fad), strumenti di e-learning.
Durata, contenuti e verifiche di conformità della formazione	La durata, i contenuti del percorso formativo e le modalità di erogazione della formazione devono essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze (di base e tecnico-professionali) per il conseguimento di una delle qualifiche professionali individuate dai Ccnl. L'Ente Bilaterale (Enfea) ha il compito di verificare la conformità al Ccnl del contratto di apprendistato con annesso percorso formativo.
Riconoscimento della qualifica professionale acquisita	Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante e a seguito dell'attestazione dell'avvenuta formazione, il datore di lavoro comunica all'interessato e all'Ente Bilaterale l'acquisizione della qualifica professionale.
Libretto formativo	Le competenze acquisite durante la formazione effettuata dall'apprendista devono essere registrate nel « <i>Libretto formativo del cittadino</i> », ovvero, in mancanza, su appositi supporti informatici e/o su fogli firma.
Disposizioni finali e transitorie	<input type="checkbox"/> Le piccole e medie imprese che hanno già in essere contratti di apprendistato professionalizzante possono modificare il piano formativo individuale adeguandolo alle disposizioni previste nell'Accordo interconfederale. In attesa del recepimento nei Ccnl, il suddetto Accordo è applicato ai nuovi contratti di apprendistato. <input type="checkbox"/> È prevista una fase di sperimentazione triennale dell'Accordo interconfederale del 9 febbraio 2010.

le stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante in misura che, in ogni caso, non può essere superiore a 6 anni (art. 49, comma 3, Dlgs n. 276/2003, come modificato dal DI n. 112/2008). È stato abrogato il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, precedentemente fissato in 2 anni, ed è stata valorizzata la capacità della contrattazione collettiva di individuare percorsi formativi di durata adeguata alla natura formativa del contratto nonché al tipo di qualificazione da conseguire (circ. Min. lav. n. 27/2008). Inoltre, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato anche successivamente ad un contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, purché la durata massima cumulativa dei due contratti non

superi il predetto limite di sei anni (art. 49, comma 4, lett. d, Dlgs n. 276/2003).

Il recesso - Allo scadere del termine del contratto di apprendistato professionalizzante e, quindi, al raggiungimento dell'obiettivo formativo, il datore di lavoro può:

a) recedere dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. («*Recesso dal contratto a tempo indeterminato*»), ovvero sia salvo preavviso o indennità sostitutiva; ovvero

b) proseguire, a tempo indeterminato, il rapporto di lavoro.

Di contro, sussiste il divieto per il datore di lavoro di recedere dal rapporto prima della scadenza del contratto, salve le ipotesi di giusta causa o giustificato motivo (art. 49, comma 4, lett. e, Dlgs n. 276/2003).

Premessa

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 49, comma 5-ter, Dlgs n. 276/2003 (comma aggiunto dall'art. 23, comma 2, Dlgs n.

112/2008, come modificato dalla legge n. 133/2008 in sede di conversione) le Parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.

Le Parti, inoltre, individuano linee guida per la definizione, demandata ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) di categoria, della durata - intesa come durata del contratto e come monte ore annuo di formazione -, delle modalità di erogazione della formazione stessa e della capacità formativa richiesta all'azienda.

1. Nozione di «formazione esclusivamente aziendale» e di «capacità formativa»

Per «formazione esclusivamente aziendale» si intende quella formazione che è integralmente ed esclusivamente erogata a cura dell'azienda, all'interno e/o all'esterno della stessa ai sensi della normativa vigente ed a ciò abilitata dal Ccnl di riferimento. Detta attività formativa andrà definita nell'ambito di un piano formativo elaborato a cura dell'azienda, sulla base delle indicazioni contenute nel Ccnl di riferimento e da depositare presso l'ente bilaterale, entro il termine previsto per la comunicazione dell'assunzione dell'apprendista al Centro per l'Impiego competente, ai fini dell'espressione del parere di conformità.

Tale parere dovrà essere espresso entro 20 giorni dal deposito, trascorsi i quali, i soli piani formativi relativi a qualificazioni professionali contemplate nei rispettivi Ccnl, di categoria saranno considerati comunque conformi mentre per le sole qualificazioni professionali non contemplate nei rispettivi Ccnl si renderà necessaria una previa intesa esplicita delle Parti contrattuali di riferimento. Annualmente l'impresa relazionerà l'ente bilaterale sull'attività formativa svolta.

Per «capacità formativa» dell'azienda si intende la capacità dell'azienda di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta fondamentale la presenza di un tutor con formazione, esperienze e conoscenze adeguate che sia di costante riferimento per l'apprendista.

2. Nozione di «formazione interna e/o esterna»

In relazione alla comprovata capacità formativa dell'azienda e per meglio favorire la crescita professionale dei lavoratori e la valorizzazione della risorsa umana aziendale, le Parti concordano sull'opportunità di favorire modalità di formazione interne all'azienda, qualificate e adeguate alle reali esigenze produttive.

In riferimento alla prima annualità di contratto di apprendistato, le Parti stabiliscono che almeno il 30% del monte ore annuo complessivo di formazione previsto dai Ccnl per ogni profilo formativo sia dedicato alla formazione trasversale e di base. In particolare le Parti demandano al suddetto ente bilaterale l'erogazione di formazione relati-

Accordo interconfederale

9 febbraio 2010

di cui all'art. 49, comma 5-ter, del Dlgs n. 76/2003 per le Pmi tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil

va alla conoscenza delle normative che regolano il rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la sicurezza e che, sempre in riferimento alla prima annualità, almeno i 2/3 del suddetto monte ore di for-

mazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'ente bilaterale preposto, che potrà anche avvalersi delle strutture formative espressione delle Parti costituenti o da esse indicate, e con la modalità di formazione esterna contrattualmente definita.

Le Parti concordano che per le annualità successive alla prima il Ccnl di riferimento definirà sia la percentuale del monte ore annuo da dedicare alla formazione trasversale e di base, sia la percentuale di detto monte ore da somministrarsi a cura dell'ente bilaterale, al fine di verificare le competenze acquisite e valorizzarle.

L'azienda che pratica «formazione interna» deve dichiarare nel piano formativo di essere in possesso di competenze in grado di erogare un'adeguata formazione, sia trasversale e di base che professionalizzante tramite risorse umane idonee a trasferire tutte le competenze e conoscenze previste dal piano formativo stesso.

A tal fine si prevede la presenza di un tutor per l'apprendistato, interno od esterno, purché dotato di idonee competenze acquisite anche nell'ambito di un percorso formativo di 16 ore promosso dall'ente bilaterale direttamente o tramite gli Enti di formazione accreditati presso la Regione e convenzionati con l'ente bilaterale stesso.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti il datore di lavoro può svolgere direttamente, fin dall'avvio della attività formativa, la funzione di tutor per l'apprendistato, con il compito di seguire l'attuazione dell'intero programma formativo.

Nelle imprese con più di 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale almeno pari o preferibilmente superiore a quella che l'apprendista dovrà raggiungere al termine del periodo di apprendistato, o, alternativamente, ad un soggetto esterno all'azienda, individuato nell'ambito della bilateralità espressione delle Parti firmatarie e, comunque, localmente accreditato alla formazione ai sensi della normativa regionale vigente.

3. Modalità di erogazione della formazione

La formazione, interna e/o esterna, a carattere trasversale e di base può essere erogata utilizzando, a titolo esemplificativo e non esaustivo, modalità quali: lezioni in aula, seminari, esercitazioni singole o di gruppo, testimonianze, visite aziendali, distribuzione di dispense, proiezione di filmati audio/video, formazione a distanza (Fad) e strumenti e-learning, nonché ogni altro strumento idoneo a raggiungere il fine. Nelle ipotesi di formazione a distanza e di strumenti e-learning l'attività di accompagnamento potrà essere svolta anche in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto,

La formazione, interna e/o esterna, a carattere professionalizzante che avviene in ambito lavorativo riconosce il valore formativo dell'attività lavorativa svolta con l'apporto del tutor aziendale.

In tutti i casi la formazione, sia trasversale e di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coe-

renti rispetto alle specifiche finalità formative e tali da realizzare in modo efficace lo scopo dell'intervento formativo medesimo.

4. Durata e contenuti della formazione

Le Parti affidano all'ente bilaterale preposto il compito di verificare la conformità al Ccnl del contratto di apprendistato con annesso percorso formativo.

La durata, i contenuti del percorso formativo e le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze, sia di base che tecnico-professionali, per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie presenti nei Ccnl.

I Ccnl, nel recepire il presente accordo, definiranno la suddivisione tra formazione trasversale e di base e formazione professionalizzante. Potranno inoltre individuare qualificazioni professionali non contemplate negli attuali Ccnl.

5. Modalità di riconoscimento della qualifica professionale

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante il datore di lavoro attesta l'avvenuta formazione e comunica all'interessato e all'ente bilaterale l'acquisizione della qualifica professionale ai fini contrattuali secondo la normativa vigente.

6. Libretto formativo

La formazione erogata viene registrata sul «libretto formativo del cittadino» in base a quanto previsto dai Ccnl di categoria e dalla legge.

In mancanza di tale libretto la formazione può essere registrata su appositi supporti informatici e/o su fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, l'attestazione di avvenuta formazione operata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo che precede ha valore anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Per la sperimentazione del libretto formativo in formato elettronico le Parti si impegnano ad elaborare un programma sperimentale in aree o ambiti da definirsi entro il 30 giugno 2010.

7. Disposizioni transitorie e finali

Le aziende che applicano i Ccnl sottoscritti dalle rispettive organizzazioni di categoria aderenti alle confedera-

zioni firmatarie della presente intesa e che hanno già in essere «contratti di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49, commi 5 e 5-bis, Dlgs n. 276/2003 in accordo con l'apprendista e con l'assistenza delle organizzazioni territoriali datoriali e sindacali di riferimento nell'ambito di una intesa sottoscritta dalle Parti sociali firmatarie del Ccnl, potranno modificare il piano formativo individuale adeguandolo alle disposizioni previste dal presente Accordo.

In attesa del recepimento nei Ccnl il presente Accordo è applicato per i nuovi contratti a condizione che il piano formativo individuale non sia in contrasto con i contenuti e con le declaratorie e le mansioni previste dai singoli Ccnl. Le Parti individuano nell'Enfea l'ente bilaterale deputato allo svolgimento dei compiti previsti per la bilateralità dal presente Accordo e si impegnano, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, ad individuare le procedure esecutive e di funzionamento.

Le Parti si impegnano a sostenere il coinvolgimento del Fapi per la promozione di azioni di sistema utili a sviluppare la integrazione degli interventi formativi per l'apprendistato. A tal proposito le Parti, condividendo l'opportunità di un intervento legislativo finalizzato alla estensione all'apprendista delle opportunità offerte dal sistema formativo continuo dei fondi interprofessionali e in particolare del Fapi, si attiveranno sottoscrivendo un Avviso comune in materia entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo.

Le Parti firmatarie, stante la novità e la specificità di quanto concordato con la presente Intesa, si impegnano a rivedersi, terminata la fase di sperimentazione triennale, per monitorare lo stato di attuazione dell'Accordo nei Ccnl di categoria, valutando il da farsi rispetto a eventuali contraddizioni o incompatibilità ancora esistenti.

Le Parti si impegnano, altresì, ad avviare a livello territoriale ipotesi sperimentali di attivazione dell'art. 50 del Dlgs n. 276/2003.

In particolare, in attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato di alta formazione ex art. 50, comma 3, Dlgs n. 276/2003 - così come modificato dall'art. 23, comma 4, Dl n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008 - le Parti sottoscrittrici del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2010 per sottoscrivere un'apposita Intesa volta a favorire nelle Pmi l'applicazione e la valorizzazione di tale istituto. Il presente Accordo andrà recepito e implementato nei singoli Ccnl di categoria.