



REGIONE MARCHE
Giunta Regionale



60125 ANCONA
Via Tiziano, 44
Tel.071 8063958-3952
Fax 071 8063126-8063112
Segreteria_asslav@regione.marche.it

Assessorato alla Conoscenza,
Istruzione, Formazione e Lavoro

ALLEGATO ALLA DELIBERA
N° 976 DEL 1 AGO 2005

Accordo per la disciplina operativa dell'apprendistato professionalizzante nella
Regione Marche

In data 28 luglio 2005 , presso la Regione Marche, alla presenza dell'Assessore alle
Politiche del Lavoro, Formazione e conoscenza Prof. Ugo Ascoli,
si sono incontrati :

le Associazioni Regionali dei datori di Lavoro:

CONFAPI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI,
CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI,
LEGACOOP, AGCI MARCHE, CONF COOPERATIVE
COLDIRETTI

Le Segreterie regionali:

CGIL, CISL, UIL

Viste:

- la legge 14/2/2003 n.30
- il D.Lgs n.276/2003 art.49
- L.R.n.2/2005 art.17

PREMESSO CHE

a seguito delle competenze assegnate alla Regione dalle norme richiamate, è necessario
provvedere ad una sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante al fine di
consentire alle aziende il ricorso a tale tipologia contrattuale che favorisce l'ingresso nel
mercato del lavoro a numerosi giovani in cerca di occupazione,

Le parti sindacate, al termine della fase di concertazione sociale approvano il documento
sulla regolamentazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante di cui
allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

La Regione Marche si impegna a tradurre i contenuti dell'accordo allegato in uno o più atti deliberativi o legislativi.

Regione Marche - l'Assessore al Lavoro



Prof. Ugo Ascoli

Ugo Ascoli

Le associazioni dei datori di lavoro Regionali:

CONFAPI

Antonio Lupo

CONFCOMMERCIO

Dalacqua

CONFESERCENTI

Eleuteri

CONFARTIGIANATO

Giorgio Ciappitelli

CNA

[Signature]

CASARTIGIANI

Vitoli

CLAAI

Diambelo

LEGACOOP

N. G. F.

AGCI MARCHE

Antonini

CONFCOOPERATIVE

Ballarini

COLDIRETTI

Mario Vanni

Le OO.SS. Regionali:

CGIL

Giuseppe Turchetti

CISL

Francesco Pini

UIL

Paolo Pini



Disciplina per l'applicazione dell'apprendistato professionalizzante

Art. 49 d.lgs. n. 276/2003 – Art. 17 legge regionale n. 2/2005

1. Principi generali

1.1. Finalità

La Regione Marche, al fine di favorire il primo inserimento nel mondo del lavoro dei giovani ed aumentarne la professionalità e l'occupabilità mediante la fruizione di adeguati percorsi formativi, ed in attuazione delle competenze ad essa devolute in materia di formazione dall'art. 117 della Costituzione, dall'art. 49 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 nonché dall'art. 17 della legge regionale 19 gennaio 2005, n. 2, con il presente atto individua i criteri e le linee guida che disciplinano la formazione da espletarsi nel corso del contratto di apprendistato professionalizzante e disciplina le procedure per l'approvazione dei profili formativi del medesimo.

1.2. Ambito di applicazione

La presente regolamentazione trova applicazione esclusivamente nei settori di attività per i quali la Regione abbia approvato, con le procedure qui previste, i profili formativi, e la contrattazione collettiva abbia disciplinato gli aspetti di propria competenza.

La presente regolamentazione, approvata dopo aver esperito i processi di concertazione sociale ed istituzionale, costituisce atto di indirizzo per le Province, titolari ai sensi dell'art. 7 della legge regionale n. 2/2005 della competenza a gestire l'offerta formativa e la formazione in apprendistato, ed a svolgere le relative azioni di controllo e monitoraggio.

1.3. Sperimentazione

La presente regolamentazione ha carattere sperimentale; una volta decorsi 18 mesi dalla data della sua approvazione, la Giunta regionale, a seguito dell'analisi dei dati di monitoraggio provenienti dai vari soggetti che concorrono alla sua attuazione, disporrà una verifica – in accordo con le parti sociali – per apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente dispositivo.

La Giunta Regionale si impegna a rivedere la presente disciplina, anche prima del decorso del termine di cui sopra, qualora siano sottoscritti tra le parti stipulanti l'odierna intesa, accordi nazionali e/o regionali in materia di apprendistato professionalizzante.

2. Disciplina della formazione nel contratto di apprendistato professionalizzante

2.1. Finalità del contratto di apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la "formazione formale", interna o esterna all'azienda, come definita dal presente atto, e la "formazione non formale", da intendersi come la formazione erogata dal datore di lavoro durante lo svolgimento dei compiti lavorativi e finalizzata al raggiungimento da parte dell'apprendista delle competenze idonee per diventare lavoratore qualificato.

2.2. Formazione formale: definizione

La "formazione formale" è il percorso formativo, realizzato in un contesto formativo organizzato e in situazione non produttiva, caratterizzato dai seguenti principi generali:

- è finalizzata all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali, secondo gli obiettivi previsti dai profili formativi individuati dalla Regione d'intesa con le parti sociali;
- è erogata da soggetti accreditati dalla Regione, dai datori di lavoro con "capacità formativa interna" e dalle "imprese formative accreditate", alle condizioni e nei limiti rispettivamente previsti dalla presente regolamentazione;
- è strutturata in forma modulare, e si articola in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante secondo i profili formativi individuati dalla Regione per macro settori;
- è strutturata, sia per la parte eventualmente realizzata all'interno dell'impresa sia per quella realizzata all'esterno, sulla base di unico progetto, attuato dagli enti di formazione accreditati e dall'azienda, adeguato alla tipologia del settore produttivo, di appartenenza e coerente con il piano formativo individuale e con i profili formativi individuati dalla



Regione;

- produce risultati verificabili.

2.3. Soggetti abilitati ad erogare la formazione formale

La formazione formale può essere erogata, in presenza dei requisiti previsti dalla presente regolamentazione, e in coerenza a quanto previsto dalla legge regionale n. 2\2005, dai seguenti soggetti:

- 1) enti di formazione accreditati dalla Regione Marche ai sensi della normativa nazionale e regionale per la macrotipologia "formazione continua";
- 2) datore di lavoro in possesso della qualifica di "impresa formativa accreditata", per l'intero monte ore previsto dalla presente regolamentazione, pari a centoventi ore;
- 3) datori di lavoro in possesso di "capacità formativa interna", nei limiti previsti dal punto 2.4. di cui al presente atto.

2.4. Capacità formativa interna

I datori di lavoro in possesso di "capacità formativa interna" sono abilitati all'erogazione della formazione formale, nel rispetto di quanto previsto dalla legge regionale n. 2\2005, dei limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva, e dei limiti previsti dalla presente disciplina.

Al fine di ottenere il riconoscimento della "capacità formativa interna", i datori di lavoro devono possedere i seguenti requisiti minimi:

- a) utilizzo per la docenza di risorse umane idonee al trasferimento di 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 di apprendistato, e che sono in possesso di uno dei seguenti titoli di studio:

- diploma di scuola media superiore;
- attestato di qualifica rilasciato da un Istituto Professionale di Stato;
- attestato di qualifica rilasciato ai sensi della legge 845/78 al termine di un corso di formazione professionale.

Possono svolgere attività di docenza anche datori di lavoro (o loro soci) con almeno 3 anni di esperienza e lavoratori dipendenti sprovvisti dei suddetti titoli di studio, che possono dimostrare di aver maturato almeno 10 anni di esperienza nelle attività inerenti la qualificazione che dovrebbe raggiungere l'apprendista.

In assenza di risorse umane in possesso dei predetti requisiti, il datore di lavoro può servirsi di personale in possesso delle caratteristiche sopra descritte, messo a disposizione da altri datori di lavoro appartenenti allo stesso settore produttivo attraverso apposite convenzioni o accordi; in tal caso, nella domanda deve essere indicata tale circostanza;

b) disponibilità di locali idonei al corretto svolgimento della formazione. Per locali idonei si intendono quelli collocati all'interno dell'azienda ma distinti dagli altri destinati prevalentemente alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, e in grado di ospitare adeguatamente l'apprendista o gli apprendisti ai fini dell'erogazione della formazione formale. I locali considerati idonei devono inoltre essere in regola con le norme poste a tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Nel caso in cui l'azienda non sia in possesso di locali aventi le suddette caratteristiche, si potranno utilizzare -previo accordo- quelli di altre aziende dello stesso settore situati all'interno di aree commerciali, industriali o artigianali in cui ha sede la ditta che intende iscriversi. Questa circostanza deve essere evidenziata nella domanda.

c) presenza di tutori aziendali che abbiano frequentato almeno 12 ore di formazione erogata dagli enti di formazione accreditati.

2.5. Attestazione della "capacità formativa interna"

I datori di lavoro interessati al riconoscimento della propria "capacità formativa interna" devono presentare apposita domanda alla Provincia nella quale ha sede l'unità produttiva per la quale si intende ottenere la predetta qualifica, con la quale autodichiarano il possesso dei requisiti prescritti dal presente atto.

La Provincia verifica la regolarità formale e sostanziale della domanda e, in caso di esito positivo, provvede all'iscrizione del richiedente su un apposito elenco costituito su base provinciale.

L'iscrizione nell'elenco è gratuita, ha durata triennale e può essere rinnovata alla scadenza per altri tre anni, previa verifica del mantenimento dei requisiti richiesti.

Una volta decorsi inutilmente venti giorni dall'invio della domanda, questa si intende accettata.

Gli elenchi provinciali dei datori di lavoro con "capacità formativa interna" sono pubblici e sono consultabili gratuitamente, anche tramite strumenti telematici, dagli enti di formazione e dagli organismi bilaterali abilitati al rilascio del parere di conformità di cui al punto 4.1 del presente atto.

Le dichiarazioni delle aziende rilasciate ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000 devono essere controllate dalla Provincia nella misura di almeno il 20% di quelle ricevute.

A mero titolo esemplificativo si riporta in allegato un facsimile di dichiarazione che può essere utilizzato per la presentazione dell'istanza. **(All.n.2)**

Nel caso di accertata inadeguata capacità formativa interna, confermata dall'assenza di uno o più requisiti stabiliti dal punto 2.4, si procederà alla cancellazione dell'azienda dall' apposito elenco.

2.6. Impresa formativa accreditata

Le "imprese formative accreditate" sono abilitate ad erogare internamente l'intero monte ore di formazione formale previsto dalla presente regolamentazione, pari a centoventi ore annue.

Al fine di conseguire la qualificazione di cui sopra i datori di lavoro sono tenuti all'ottenimento dell'accREDITAMENTO regionale per la macrotipologia formativa "formazione continua", ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di strutture formative (DGR n. 62/2001, n. 2164/2001, n. 1449/2003 e successive integrazioni).

Nel caso di "gruppo di imprese" di cui all'art. 2359 del c.c. la formazione interna erogata dalle "imprese formative accreditate" può riguardare gli apprendisti assunti dalle imprese che costituiscono il gruppo.

2.7. Formazione formale: monte ore

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte di formazione formale esterna o interna all'azienda, di almeno 120 ore per ogni anno di apprendistato.

I datori di lavoro in possesso di "capacità formativa interna" possono erogare una quota di formazione formale di tipo professionalizzante – in situazione non produttiva – di 40 ore nel

primo anno e di 50 nel secondo. Per gli anni successivi, fermo restando il principio della prevalenza della formazione esterna, le ore di formazione interna potranno essere suscettibili di variazione a seguito della valutazione che le parti sociali daranno della sperimentazione di cui al punto 1.3..

La quota di formazione interna può riguardare esclusivamente la parte di formazione di tipo professionalizzante che si concretizza attraverso la responsabilità di uno o più moduli formativi.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione accreditati dalla Regione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

2.8. Formazione formale: struttura e contenuti

Le attività formative sono strutturate in forma modulare e articolate in contenuti di base, a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante, predisposti per gruppi di profili omogenei.

I predetti contenuti devono consentire l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze necessarie per inserire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento e per aumentarne l'occupabilità; devono inoltre essere definiti sulla base degli obiettivi previsti dai profili formativi individuati dalla Regione.

I contenuti di base e trasversali sono individuati in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione e con il profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso, e sono articolati, di norma, in cinque aree:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro, diritto del lavoro e sindacale;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- informatica e lingua inglese.

La durata complessiva dei moduli formativi trasversali non può essere inferiore a 42 ore annue.

A partire dal secondo anno formativo, ferma restando la modalità della didattica in aula (lezione frontale, esercitazioni di gruppo, simulazioni, analisi di casi, in relazione alle

caratteristiche degli apprendisti e degli argomenti trattati) la formazione può essere erogata anche mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti, a condizione che la Provincia ritenga che il soggetto gestore dell'attività disponga degli strumenti idonei al trasferimento di conoscenze:

- formazione a distanza (FAD); con tale definizione si intende la metodologia didattica che permette all'apprendista di dedicarsi all'attività formativa dal proprio posto di lavoro. La comunicazione tra docente e apprendista – che si trovano in spazi fisici diversi - può avvenire attraverso differenti tecnologie telematiche;
- strumenti di e-learning; con tale definizione si intende la metodologia che offre la possibilità di erogare contenuti formativi elettronicamente attraverso Internet o reti Intranet;

2.9. Piano Formativo Individuale

Il piano formativo individuale costituisce il documento, da allegare al contratto di assunzione, 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.

Il piano deve contenere le seguenti informazioni: i dati anagrafici, il titolo di studio, la formazione extra-scolastica dell'apprendista, i dati relativi all'assunzione, il nominativo del tutore aziendale, la descrizione della progettazione del percorso formativo da realizzarsi sia con la formazione formale sia con la ulteriore formazione sul luogo di lavoro.

Al fine di agevolare la redazione del piano formativo - e in attesa della definizione di un unico modello nazionale - è stato predisposto uno schema, che si allega. **(All. n.1)**

2.10. Tutore aziendale

Il tutore aziendale è responsabile dell'intero percorso formativo definito nel piano formativo individuale, e garantisce il raccordo tra la struttura formativa esterna e l'attività di formazione formale e non formale svolta sul luogo di lavoro.

Le caratteristiche e le competenze che deve possedere il tutore aziendale sono individuate in quelle stabilite dal D.M. Ministero del lavoro del 28 febbraio 2000.

Il ruolo del tutore può 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 che dovrà conseguire l'apprendista al termine del periodo di apprendistato professionalizzante.

Il monte ore di formazione adeguato a sviluppare le competenze previste dall'art. 3 del citato D.M. è stabilito in un minimo di 12 ore. I contenuti della formazione sono quelli previsti citato dal DM 28 febbraio 2000, cui devono aggiungersi anche quelli relativi alla elaborazione del Piano Formativo Individuale.

La formazione del tutore aziendale (12 ore) è erogata esternamente o internamente all'azienda da enti di formazione accreditati. Questa seconda modalità dovrà essere adeguatamente motivata dall'azienda e inserita nel progetto formativo complessivo.

2.11. Certificazione dei risultati formativi

L'esito della formazione interna o esterna all'azienda in apprendistato viene registrato sull'istituendo "libretto formativo del cittadino" definito ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) del d.lgs. n. 276/2003.

Sino alla definizione di tale documento nazionale, la registrazione deve essere effettuata su un attestato di frequenza predisposto dalla Regione Marche (**All. n. 3**) dove sono riportate a cura dell'ente di formazione incaricato o dalle "imprese formative accreditate", le ore di formazione interna o esterna frequentate dall'apprendista, e i corrispondenti moduli e l'eventuale formazione erogata internamente dall'azienda.

L'attestazione di partecipazione viene predisposta per ogni anno di formazione e rilasciata all'apprendista che abbia frequentato almeno l'ottanta per cento delle centoventi ore di formazione formale.

Nei casi in cui l'apprendista sia stato impossibilitato a frequentare il corso per il raggiungimento della suddetta percentuale le Province possono attivare delle iniziative di recupero secondo le modalità e criteri previsti per le azioni collegate all'attività formativa.

3. Profili Formativi

3.1. Profili formativi: definizione

Si definiscono "profili formativi" gli obiettivi formativi e gli standard di competenza da conseguire nell'ambito del contratto di apprendistato, sia attraverso la "formazione formale" sia attraverso la "formazione non formale" impartita sul luogo di lavoro.

3.2. Soggetti abilitati alla definizione dei profili formativi

I profili formativi sono definiti dalla Regione previo accordo con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano regionale, sulla base della seguente procedura.

3.3. Proposta dei profili formativi

Per la individuazione dei profili formativi la Regione prende in esame gli elaborati sugli obiettivi formativi dell'apprendistato prodotti dalla Commissione Nazionale istituita - ai sensi del DM 29/5/1999, n. 179 - presso il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale con il supporto tecnico dell'ISFOL, e gli elaborati presentati congiuntamente dalle associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale, che dovranno anche tener conto di quanto previsto in materia dalla contrattazione collettiva.

Per la elaborazione di questi ultimi, possono essere istituite per ciascun settore interessato apposite Commissioni tecniche composte da rappresentanti datoriali e sindacali e da un rappresentante della Regione, le quali procedono alla individuazione degli obiettivi professionalizzanti per ogni profilo formativo.

Fermo restando la durata della formazione di cui al punto 2.7, le Commissioni tecniche possono proporre modalità di riconoscimento degli eventuali crediti formativi ai fini della definizione del piano formativo individuale.

3.4. Approvazione dei profili formativi

La Regione provvede all'approvazione dei profili formativi mediante recepimento degli elaborati di cui al punto precedente in apposita deliberazione di Giunta, in applicazione dell'art. 17 della legge regionale n. 2/2005.

Qualora la Regione ritenga che i profili presentati non corrispondono alle linee guida ed agli obiettivi formativi minimi individuati dal presente atto, indica con atto motivato gli aspetti che ritiene necessario modificare o integrare.

L'approvazione dei profili formativi consente, ai sensi dell'art. 49, comma 5, del d.lgs. n. 276/03, l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante nel settore interessato.

Nei settori per i quali la contrattazione collettiva non ha ancora disciplinato la predetta tipologia contrattuale, gli effetti dell'approvazione dei profili (e la conseguente utilizzabilità

del contratto) resteranno sospesi sino al momento dell'approvazione della disciplina collettiva.

3.5. Criteri per l'approvazione dei profili formativi

I profili formativi possono essere approvati previa verifica della coerenza con le seguenti linee guida:

- articolazione in gruppi omogenei di figure professionali;
- coerenza con l'istituendo Repertorio delle Professioni di cui all'art. 52 del d.lgs. n. 276/2003;
- specificazione dei macro-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;
- Inoltre, i profili possono essere approvati a condizione che facciano riferimento ai seguenti obiettivi formativi minimi:
 - conoscere i prodotti e servizi del settore;
 - conoscere e saper applicare le basi tecniche e/o scientifiche della specifica professionalità;
 - acquisire abilità nelle tecniche e metodi di lavoro;
 - conoscere e applicare strumenti e tecnologie di lavoro;
 - conoscenza delle misure di sicurezza individuali e collettive;
 - conoscere le innovazioni di prodotto di processo e di contesto.

4. Condizioni per l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante

4.1. Parere di conformità

Il "parere di conformità" attesta la coerenza del Piano Formativo Individuale con le linee guida ed i profili formativi individuati dalla presente regolamentazione.

Il datore di lavoro è obbligato, entro cinque giorni dall'assunzione dell'apprendista, a richiedere il "parere di conformità".

Tale parere è richiesto:

a) agli Organismi Bilaterali costituiti su iniziativa delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, ove previsto dalla contrattazione collettiva, o da accordi nazionali e/o regionali sottoscritti dalle stesse organizzazioni;

b) in mancanza della suddetta previsione nella contrattazione collettiva o in assenza di organismi bilaterali, alle Province entro il cui territorio è ubicata l'unità produttiva dove si svolgerà in prevalenza il rapporto di lavoro, attraverso le Commissioni Provinciali per il Lavoro di cui all'art. 8 della legge regionale n.2/2005, Il parere di conformità è obbligatorio ed è rilasciato dai predetti soggetti entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, anche attraverso il meccanismo del silenzio-assenso.

Qualora, prima del decorso dei 20 giorni, il soggetto abilitato al rilascio del parere comunichi al datore di lavoro la necessità di apportare modifiche o integrazioni al Piano Formativo Individuale presentato, il datore di lavoro è tenuto ad inviare nuovamente il piano contenente le modifiche richieste nel termine di 10 giorni dalla ricezione della richiesta; in caso contrario sarà fornita adeguata informativa ai servizi ispettivi della Direzione Provinciale del Lavoro e dell'INPS, ai fini delle opportune verifiche.

4.2. Coordinamento nell'esercizio della funzione di rilascio del parere di conformità

Al fine di consentire un efficiente coordinamento tra i soggetti abilitati all'esercizio della funzione, gli organismi bilaterali di cui al punto 4.1., lett. a) inviano formale comunicazione alla Commissione Provinciale per il Lavoro competente per territorio mediante la quale comunicano l'intenzione di svolgere la funzione in oggetto.

4.3. Inadempimento degli obblighi formativi

L'inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia responsabile unicamente il datore di lavoro e che impedisca le finalità di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 comporta l'applicazione dell'art. 53 del suddetto decreto come modificato dall'art. 12 del D.Lgs. n. 251/2004. In tal caso le Province - dopo aver informato l'azienda sulle conseguenze sanzionatorie previste dalla legge per la mancata risposta alla proposta formativa - procederanno all'inoltro di formale comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro e alla sede INPS competenti per territorio.

Pertanto la mancata partecipazione degli apprendisti alle attività formative, in assenza di formale offerta formativa pubblica non comporta, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, la perdita delle agevolazioni contributive previste nei contratti di apprendistato.

5. Finanziamento delle attività formative

5.1. Risorse per il finanziamento delle attività formative

Le attività di formazione sono finanziate con risorse pubbliche, che originano:

- dagli stanziamenti nazionali che annualmente mette a disposizione il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- dagli stanziamenti, aggiuntivi rispetto a quelli attribuiti dai decreti ministeriali di assegnazione, erogati discrezionalmente dalle Province nell'ambito dei fondi di Programma Operativo Regionale per la gestione degli interventi cofinanziati dal FSE Ob.3, anni 2000-2006.

L'implementazione, la sperimentazione e la messa a regime del canale dell'apprendistato, e la formazione nei contratti a causa mista in generale sono azioni previste sull'Asse A - Approccio preventivo alle problematiche della disoccupazione. - Misura A2 (Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo).

Le attività formative eventualmente finanziate con risorse private sono autorizzate, controllate e certificate dalle Province.

5.2. Costo delle attività formative

Il costo massimo riconoscibile agli enti di formazione accreditati è fissato in 9 euro/ora/allievo per la formazione esterna.

Nel caso in cui la formazione formale venga realizzata internamente all'azienda dalle imprese formative accreditate o da quelle con capacità formativa interna iscritte nell'apposito elenco tenuto e gestito dalle Province, i costi relativi non possono superare 3,5 euro ora/allievo.