

**DISPOSIZIONI ATTUATIVE**  
DEL DOCUMENTO DEGLI INTERVENTI DI POLITICA DEL LAVORO  
DELLA XVI LEGISLATURA

**2.1.2 VALORIZZAZIONE DELL'APPRENDISTATO**

Approvate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 05 d.d. 29.01.2020 e successivamente modificate e integrate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 35 di data 21.10.2020.

**Art. 1 - Ambito di intervento**

1. I potenziali beneficiari dell'attività formativa tramite il rilascio di voucher sono gli apprendisti di età fino a 29 anni assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, presso datori di lavoro che hanno sede legale in provincia di Trento (anche per apprendisti assunti fuori Provincia) e nelle unità operative ubicate nella provincia di Trento.
2. L'attività formativa si avvia a seguito del ricevimento, da parte del Soggetto gestore, della richiesta formale di iscrizione all'attività formativa da parte dell'apprendista e del datore di lavoro; tale richiesta deve essere sottoscritta anche dal Soggetto gestore. In tale occasione, il datore di lavoro deve comunicare il livello di rischio specifico per la sicurezza riferito all'azienda e al lavoratore. E' compito del Soggetto gestore predisporre e sottoscrivere una lettera di conferimento incarico per la formazione di base e trasversale; tale documento deve contenere gli elementi obbligatori dati da Agenzia del Lavoro, eventualmente integrati secondo le proprie esigenze.
3. L'ente realizza un'analisi preliminare finalizzata a definire le competenze in ingresso dell'apprendista; sulla base dell'analisi preliminare, il Soggetto gestore definisce - limitatamente alla formazione di base e trasversale - un progetto formativo personalizzato e le verifiche di apprendimento in itinere.
4. L'assegno formativo (voucher) è riconosciuto agli apprendisti ed è erogato agli enti accreditati in nome e per conto degli apprendisti stessi. Il valore dell'assegno formativo (voucher) è di massimo 512,00 Euro per ogni annualità; nel caso in cui l'attività formativa sia gestita mediante il cofinanziamento del FSE, l'importo massimo è di 550,00 Euro per ogni annualità.
5. Gli assegni formativi (voucher) vengono finanziati, limitatamente alle risorse disponibili, utilizzando le risorse finanziarie assegnate annualmente all'intervento 2.1.2 del Documento degli interventi di politica del lavoro vigente. L'assegno formativo (voucher) finanzia la quota annuale individuale di partecipazione all'attività formativa presente all'interno del Catalogo provinciale pubblicato sul sito internet dell'Agenzia del Lavoro.
6. L'attribuzione dell'assegno formativo (voucher) avviene al momento dell'iscrizione dell'apprendista al percorso formativo personalizzato; l'assegno formativo riconosciuto è erogato al Soggetto gestore alla conclusione dell'attività formativa di ogni annualità, previa verifica documentale; è possibile che l'Agenzia adotti una verifica documentale a campione, per una percentuale pari ad almeno il 10% dei voucher richiesti in liquidazione; solo se le eventuali assenze sono giustificate e documentate, il voucher è erogato a fronte del raggiungimento dell'80% del monte ore.
7. È possibile la realizzazione di corsi che prevedono una presenza in aula di non più di 12 apprendisti. L'unica eccezione ammessa è quando vi siano apprendisti che devono recuperare eventuali assenze ingiustificate o assenze giustificate se, queste ultime, sono superiori al 20% del monte ore del voucher. In questo caso il numero massimo di partecipanti consentito non è più di 12, ma di 16 apprendisti. Sia l'assenza, sia l'eventuale recupero, vanno segnati sul registro individuale dell'apprendista.

8. L’Agenzia del Lavoro può segnalare ai Servizi ispettivi competenti il datore di lavoro che, senza giustificato motivo, non ottemperi all’obbligo formativo; l’Agenzia può inoltre eseguire controlli a campione, anche durante lo svolgimento delle attività formative, e può decurtare proporzionalmente il valore del voucher, qualora dal controllo risulti la non conformità nella procedura o nella modulistica prevista, come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti casi:
- violazione delle regole di registrazione delle presenze;
  - inadempienze del soggetto formatore nella tenuta della documentazione di gestione del voucher;
  - inadempienze del soggetto formatore nell’erogazione dell’attività formativa rilevate a seguito di visite ispettive in loco (assenza di attività formativa non comunicata preventivamente, difformità rilevante tra la formazione erogata e quella prevista, sia dal Piano Individuale Formativo, che dai contenuti minimi presenti nella scheda modulo).
9. Il soggetto attuatore della formazione non può rivalersi nei confronti di Agenzia del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento per eventuali inadempienze del destinatario, che determinino la non liquidabilità del voucher, parziale o totale;
10. E’ possibile, realizzare l’intera formazione, o parti di essa, in formazione a distanza, FAD, esclusivamente in modalità sincrona. In tale fattispecie dovranno essere utilizzati sistemi ICT e piattaforme web che garantiscano la tracciabilità e la certificazione dell’utilizzo di detti sistemi, da parte dei singoli allievi durante la formazione, in particolare, id utente o login individuale e password dei partecipanti. Per la documentazione delle attività di FAD sincrona, è necessaria la compilazione dei seguenti registri: un registro del partecipante, predisposto dal Soggetto attuatore, contenente la data e l’ora della lezione, l’argomento trattato e la firma del partecipante. Un registro dei docenti, predisposto dal Soggetto attuatore, contenente la data, l’ora, l’argomento trattato e la firma dei docenti ed eventuale tutor di FAD sincrona. Ai registri deve essere allegata per ogni allievo, la stampa dei report automatici prodotti dai sistemi informativi e di comunicazione;

### **Art. 2 - Durata della formazione**

1. La durata dell’offerta formativa pubblica è determinata dal titolo di studio posseduto dall’apprendista al momento dell’assunzione e si articola in:
- a. 120 ore per la durata del contratto per gli apprendisti privi di titolo di studio, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di 1° grado (licenza media);
  - b. 80 ore per la durata del contratto per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di 2° grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
  - c. 40 ore per la durata del contratto per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

L’obbligo della formazione annuale è dato dalla frequenza delle ore previste nel corso dei 12 mesi di riferimento, calcolati dalla data di assunzione. Per i contratti a tempo indeterminato che prevedano più annualità di obbligo formativo, la formazione di base e trasversale riferita all’ultimo anno si conferma obbligatoria solo se la durata di quest’ultimo è superiore a 3 mesi. Per i contratti stagionali, la formazione è rapportata alla durata dei singoli rapporti a tempo determinato, secondo la seguente articolazione:

- per contratti stipulati per una durata fino a 3 mesi: 0 ore;
- per contratti stipulati per una durata superiore a 3 mesi fino a 6 mesi: 20 ore;
- per contratti stipulati per una durata superiore a 6 mesi: 40 ore.

In caso di contratti inizialmente previsti di durata pari o inferiore a 3 mesi, l’obbligo formativo scatta se il contratto è prorogato (anche più volte) per una durata complessiva superiore a 1 mese e se la durata complessiva del rapporto di lavoro supera i 3 mesi. In caso di proroghe di contratti di durata superiore a 3 mesi e fino a 6 mesi, l’obbligo formativo rimane di 20 ore, anche nel caso in cui la durata complessiva dell’attività lavorativa risulti superiore a 6 mesi.

L'obbligo della formazione stagionale è dato dalla frequenza delle ore previste durante il rapporto di lavoro ed entro 60 giorni dalla conclusione di tale rapporto. La durata della formazione può essere ridotta in caso di crediti formativi acquisiti in precedenti rapporti di apprendistato mediante partecipazione, a decorrere dal 14 settembre 2011, ad uno o più moduli formativi previsti dal Catalogo Provinciale; i crediti sono riconosciuti solo in caso di frequenza effettiva pari o superiore all'80% di ogni singolo modulo e sono scalati dalla parte finale del percorso formativo complessivo (ultima annualità).

2. La formazione sulla sicurezza generale e specifica dell'apprendista viene riconosciuta come credito formativo nella prima annualità. Conseguentemente, il voucher della prima annualità è ridotto a 32 ore nel caso di rischio basso, a 28 ore in caso di rischio medio ed a 24 ore nel caso di rischio alto.
3. Nel caso in cui il percorso formativo sia stato ridotto per il numero di ore corrispondenti ai crediti sulla formazione e sulla sicurezza fatti valere dall'apprendista e/o dall'azienda, l'ammontare dell'assegno formativo è riproporzionato, considerando una riduzione pari ad Euro 12,80 per ogni ora e, nel caso in cui l'attività formativa sia gestita mediante il cofinanziamento del FSE, considerando una riduzione pari ad Euro 13,75 per ogni ora.
4. L'apprendista è tenuto a partecipare alle suddette iniziative formative per l'intera durata. Eventuali assenze sono ammesse nel limite massimo del 20% del monte ore del voucher, purché giustificate. Le assenze giustificate sono quelle previste dal C.C.N.L. di riferimento e documentate (ad es. malattia, infortunio, gravidanza limitatamente ai periodi di astensione obbligatoria). È inoltre ammessa la liquidazione del voucher per assenza dell'apprendista dovuta a dimissioni, sempre nel limite massimo del 20% del monte ore del voucher.
5. Il percorso formativo è realizzato interamente presso le sedi indicate dall'Ente proponente.
6. In caso di mancato raggiungimento dell'80% delle ore formative, non sono riconosciuti i crediti formativi su tutti i moduli frequentati ed il voucher non viene liquidato.
7. La formazione di base e trasversale obbligatoria svolta successivamente ai dodici mesi di riferimento, oppure successivamente ai 60 giorni dalla conclusione del rapporto di lavoro stagionale, può essere riconosciuta quale attività formativa analoga a quella pubblica se rispetta i seguenti requisiti:
  - a) il relativo costo deve essere totalmente pagato dall'azienda;
  - b) deve essere completata entro gli otto mesi successivi ai periodi sopra indicati;
  - c) devono essere utilizzate le medesime procedure ed adottate le stesse regole previste per il rilascio del voucher.

Tali indicazioni valgono anche nel caso in cui la formazione sia attivata a seguito di provvedimento di disposizione del Servizio ispettivo.

### **Art. 3 - Consulenza e stesura del Piano Individuale Formativo**

1. Al momento dell'assunzione dell'apprendista, l'Agenzia del lavoro invia al datore di lavoro un messaggio di posta elettronica contenente tutte le informazioni necessarie per accedere all'offerta formativa pubblica con sistema voucher. Entro 30 giorni dalla data di assunzione dell'apprendista, l'azienda deve provvedere al conferimento dell'incarico ad un soggetto formatore accreditato che ha espresso disponibilità ad erogare i servizi. L'elenco dei soggetti formatori che erogano il servizio è pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia del Lavoro. Successivamente ai 30 giorni, l'Ente formativo non è obbligato ad accettare l'incarico.
2. Il Soggetto formatore inserisce nel sistema informatico messo a disposizione dall'Agenzia, il Piano Individuale Formativo (PIF) - parte di base e trasversale - per la singola annualità. Il percorso formativo dell'apprendista ha durata massima di 40 ore per annualità, fino ad un massimo di tre anni, in base agli obblighi normativi. Anche quando il CCNL prevede una durata superiore a 3 anni, la formazione deve essere comunque erogata entro i primi tre anni.
3. Il progetto formativo - parte di base e trasversale - personalizzato deve essere definito di anno in anno.

#### **Art. 4 - Contenuti della formazione**

1. La formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali deve avere come oggetto i moduli formativi contenuti nel catalogo provinciale pubblicato sul sito web di Agenzia del lavoro.
2. Agenzia del lavoro può integrare o modificare il catalogo provinciale.
3. I moduli TRAA1 e TRAC1 sono obbligatori nella prima annualità del contratto, se non già frequentati in precedenti rapporti di apprendistato, compatibilmente col monte ore del voucher per gli stagionali e salvo casi eccezionali valutati e autorizzati da Agenzia del Lavoro. Il TRAA1 di 4 ore è il modulo di accoglienza ed il TRAC1 della durata di 12 ore, contiene gli elementi essenziali in materia di contratto di lavoro, gli aspetti economici, fiscali e previdenziali. Quest'ultimo modulo deve comprendere 2 ore per la trattazione della pensione complementare e 2 ore sul ruolo delle rappresentanze, erogato, ove possibile, coinvolgendo le organizzazioni sindacali e datoriali.
4. Nel caso in cui si ravvisi la necessità, alcuni moduli formativi possono essere riproposti in più annualità formative nei confronti dello stesso apprendista.
5. Nell'offerta del Catalogo provinciale non sono previsti moduli di italiano e, nel caso di apprendisti stranieri con difficoltà di comprensione della lingua italiana, l'azienda deve farsi carico di tale attività formativa, da svolgersi prima o durante la formazione di base e trasversale.
6. La frequenza è registrata nel Sistema gestionale informatico e le modalità di controllo sono definite dall'Ufficio Formazione e Sviluppo dell'Occupazione.
7. Al termine della formazione annuale, viene rilasciato, all'apprendista e all'azienda, un attestato di frequenza e di raggiungimento o meno delle capacità di prestazioni attese, come esito dello svolgimento della formazione stessa.
8. I soggetti formatori non possono utilizzare il logo istituzionale della Provincia Autonoma di Trento e quello dell'Agenzia del Lavoro per la promozione e pubblicizzazione del servizio di formazione nei confronti delle aziende, fatti salvi gli eventuali obblighi collegati all'utilizzo del FSE.

#### **Art. 5 - Aziende multi localizzate**

1. Le aziende che hanno sedi in più Regioni, per l'offerta pubblica possono adottare la disciplina della Regione o Provincia autonoma dove è ubicata la sede legale o la sede operativa interessata.
2. Nel caso di apprendisti assunti in provincia di Trento, che il datore di lavoro inserisce in formazione in altra provincia autonoma o regione (nella quale è situata la sede legale dell'impresa), l'azienda stessa deve comunicare all'Agenzia del lavoro tale scelta ed il voucher non viene riconosciuto al giovane; analogamente, non viene riconosciuto il voucher agli apprendisti assunti presso una sede di lavoro fuori dalla provincia di Trento ed inseriti in formazione in provincia di Trento, (opzione resa possibile dal fatto che in quest'ultima è localizzata la sede legale dell'impresa).