

**APPRENDISTATO**  
**T.U. DLGS. 167/2011**

Convegno 22/01/2013

CdL Marcantonio Giovanni

Ordine CdL Torino

# Fonti Normative e Documenti di Prassi

- Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167 (G.U. 10 ottobre 2011, n. 236) entrato in vigore il **25/10/2011**
- Circolare Min.Lav. 29 del 11/11/2011 (sintesi)
- Interpello Min. Lav. 40 del 26/10/2011 (Artigianato)
- Nota Inail del 12/12/2011 (sintesi)
- Nota Inail 434/2012 (sanz lav nero senza comunicazione)
- Nota Inail 1100 del 15/02/2012 (no agevolazioni premi assicurativi per apprendisti in mobilità)
- Circolare Inps 128 del 02/11/2012
- Decreto Lavoro-Istruzione 26/09/2012  
certificazione competenze acquisite apprendistato

# Art 7 comma 6

- Disposizioni abrogate:
- Legge n. 25 19 gennaio 1955
- Art. 21 e 22 L. n. 56/1987
- Art.16 L. n. 196/97
- Art. da 47 a 53 D.Lgs. n. 276/2003.
- DPR 1668/56 e DM 28/02/2000  
(tutor)

# Obiettivi Riforma

- Semplificazione della materia
- Applicazione uniforme sul territorio nazionale
- Centralità accordi interconfederali e Contrattazione Collettiva

Obiettivi Raggiunti??

Le parti sociali hanno raggiunto questi risultati??

Vedi slides seguenti.....

# Articolo 1

- **Art. 1 (Definizione)**

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a **tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
  - a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
  - b) apprendistato professionalizzante • contratto di mestiere;
  - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
  - e) *apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi (art 7 comma 4)*

# Articolo 4 comma 1

- **Art. 4 (Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere)**
  1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i **diciotto anni** e i **ventinove anni**. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

# Articolo 4 comma 1

- Settore di attività anche pubblico
- Soggetti tra 18 e 29 anni compiuti (29 anni e 364gg)
- 17 anni se in possesso di una qualifica professionale
- Finalizzato all'ottenimento di una qualifica **professionale ai fini contrattuali**

# Articolo 4 comma 2

- 2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire (Int 34\_12), la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze **tecnico-professionali** e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a **tre anni** ovvero **cinque** per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento



# Articolo 4 comma 2

- E' rimessa alla contrattazione collettiva la disciplina relativa alla durata e alla modalità di erogazione della formazione tecnico professionale
- E' prevista una durata minima (6 mesi L 92\_12) e una massima di 3 anni o 5 anni per le figure professionali artigiane (vedi interpello 40/2011)
- *Interpello 34/2012*

Le riduzioni previste dalla contrattazione collettiva in funzione della semplice “validazione” del PFI da parte dell'ente bilaterale o alla adesione allo stesso ente non possono pertanto ritenersi efficaci sotto il profilo pubblicistico.

# Articolo 4 comma 3

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista

# Articolo 4 comma 3

- Le finalità iniziali del Tu convergono verso la centralità della contrattazione collettiva
- Si prevede espressamente che la formazione professionalizzante è INTEGRATA dall'offerta formativa pubblica
- E' già previsto che l'offerta formativa pubblica di base o trasversale è erogata nei limiti delle risorse disponibili
- SOLO la formazione di tipo professionalizzante è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro
- L'art. 7 del Tu prevede sanzioni solo laddove vi sia inadempimento della erogazione della formazione di cui sia ESCLUSIVAMENTE responsabile il datore di lavoro

# Articolo 4 comma 3

- In mancanza di erogazione di formazione è **laddove sia possibile recuperare** è previsto l'istituto della disposizione
- L'art 4 comma 3 prevede che le 120 ore di formazione trasversale possano essere effettuate nell'arco del triennio e pertanto anche concentrate nei primi anni di apprendistato
- **Art 7 comma 7: in assenza della offerta formativa pubblica di cui all'art 4, trovano IMMEDIATA APPLICAZIONE le regolazioni contrattuali vigenti**

# Circolare 29/2011 Mpls

- Il Ministero spiega che qualora la formazione pubblica, di cui è competente la Regione, non dovesse aver luogo, il legislatore ha inteso garantire, senza limiti di tempo, che l'apprendistato professionalizzante possa sempre essere attivato sulla base della sola disciplina contrattuale novellata dalle oo. datoriali e sindacali in base al nuovo T.U. dell'apprendistato
- Si realizzerà pertanto un rapporto di apprendistato con la formazione **esclusivamente a carico del datore di lavoro**, analogamente alla previsione dell'art.49 comma 5-ter del Dlgs n.276/03
- **ATTENZIONE: per applicare tale principio è necessaria l'assenza concreta dell'offerta formativa pubblica e comunque la responsabilità della formazione rimane ad esclusivo carico del datore di lavoro.**

# Articolo 4 comma 3

**PERTANTO**

**REQUISITI APPLICABILITA'**

**CCNL O ACCORDI**

**INTERCONFEDERALI +/-**

**DISPOSIZIONI REGIONALI**

# Art 7 Disposizioni Finali comma 1

## Art 7 Disposizioni Finali

- 1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia **esclusivamente responsabile il datore di lavoro** **E che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità** di cui agli artt. 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata 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 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato **in corso di esecuzione** emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un **provvedimento di disposizione**, ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere

# Art 7 comma 1

- **La sanzionabilità in caso di mancata formazione discende dalla combinazione della ESCLUSIVA RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO che sia tale ANCHE da IMPEDIRE LA REALIZZAZIONE DELLE FINALITA' FORMATIVE**
- Laddove manchi uno di questi elementi è possibile ricorrere da parte del personale ispettivo all'istituto della diffida ex art 14 Dlgs 124/04
- Pertanto qualora il personale ispettivo verifichi ad es. un monte ore di formazione inferiore a quello previsto o la mancanza di un tutor, può intimare al datore di lavoro ove possibile e quindi fino al termine contrattuale, l'adempimento alle mancanze entro un congruo termine.



# Art 7 comma 1

- In caso di inottemperanza alla disposizione vi è l'applicazione della sanzione da 515€ a 2580€ con conversione del rapporto di lavoro
- E' evidente che la responsabilità del datore di lavoro comprende le ore di formazione previste a suo carico dal ccnl o dall'a.i., ma si estende qualora il datore di lavoro stesso impedisca la frequenza della formazione trasversale offerta dalle disposizioni regionali

# Art 7 comma 2

2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli Organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

# Art 7 comma 2

- In caso di violazione per :
  - Assenza forma scritta del contratto, del patto di prova, del pfi
  - Corresponsione retribuzione a cottimo
  - Errato inquadramento
  - Assenza tutor aziendale
- Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600€
- In caso di recidiva (5anni successivi dalla comminazione sanzione) sanzione amministrativa pecuniaria da 300 a 1500€

# Nota Circolare Mpls 25014 del 13/07/2012

- Obbligatorietà dell'offerta formativa dell'apprendistato professionalizzante

Come già chiarito con la circolare n. 29/2011, con riguardo all'apprendistato professionalizzante, il Testo Unico presuppone una **integrazione** tra:

- una **formazione di tipo professionalizzante e di mestiere**, disciplinata dalla contrattazione collettiva e **svolta sotto la responsabilità dell'azienda**;

- **l'offerta formativa pubblica**, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di **competenze di base e trasversali**. **La disciplina** e la programmazione dell'offerta formativa pubblica sono rimesse alle Regioni e alle Province Autonome, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

**Pertanto l'offerta formativa professionalizzante è da intendersi in ogni caso obbligatoria e a carico dell'impresa**, senza escludere la possibilità che le Regioni, nell'ambito della loro responsabilità e autonomia, possano decidere di riservarvi forme di finanziamento o altre agevolazioni.

# Nota Circolare Mpls 25014 del 13/07/2012

In assenza dell'offerta formativa pubblica integrativa il Testo Unico (articolo 7, comma 7) prevede che l'apprendistato professionalizzante possa essere sempre attivato sulla base della disciplina contrattuale vigente

L'offerta formativa pubblica integrativa sarà da intendersi **formazione obbligatoria** nella misura in cui: **sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi, e sia realmente disponibile ed accessibile per l'impresa e per l'apprendista, ovvero, in via sussidiaria e cedevole, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.**

Si intende infine ribadire che, a prescindere dal canale dell'offerta formativa, restano impregiudicati tutti gli obblighi formativi previsti in materia di sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008 e ai relativi accordi attuativi.

# Circolare Ministero del Lavoro 27\_2008

- Formazione e responsabilità del datore di lavoro - **Profilo amm**

Alla luce delle intervenute modifiche normative si coglie dunque l'occasione per chiarire i profili di responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento nella erogazione della formazione. **In particolare, nel caso in cui la formazione dell'apprendista non possa realizzarsi per una carenza dell'offerta formativa pubblica trova applicazione l'esimente di cui all'art 53 del Dlgs 276/03 (sostituito da art 7 c.1 Dlgs 167/11 con testo IDENTICO 1^parte – si ritiene pertanto applicabile la circ. 27\_08), nel senso che evidente che dell'inadempimento nella erogazione della formazione non può dirsi responsabile il datore di lavoro.** Ove quest'ultimo opti per l'erogazione di formazione in ambito esclusivamente aziendale, l'esimente di cui sopra non potrà trovare applicazione

# Art 7 comma 2

.....Se mancano le risorse finanziarie pubbliche ma l'apprendista è iscritto regolarmente all'ente formativo?.....

- Si ritiene che il datore di lavoro non possa essere sanzionato sotto il profilo amministrativo....

- **Ma attenzione al profilo giuridico**.....



## Cass. Sez lav. 6787 11 maggio 2002 – **Profilo giur**

- *...”nel contratto di apprendistato, rispetto all’attività lavorativa, **la formazione assume un ruolo assolutamente preminente**, ponendosi essa quale strumento per la realizzazione di finalità considerate già di alto valore sociale dalla Costituzione (art. 35 comma 2); il che spiega quelle norme miranti, da una parte, a rendere effettiva quella finalità e, dall’altra, a compensare gli oneri affrontati dal datore di lavoro connessi all’attività di addestramento, attraverso una serie di vantaggi (di varia natura, dalle agevolazioni contributive alla non computabilità degli apprendisti nell’organico dell’azienda)...”*



## Cass. 6972 del 20 agosto 1987 - **Profilo giur**

- ....”La funzione giuridica del contratto di apprendistato è caratterizzato, oltre che dallo svolgimento della prestazione lavorativa, anche da **un effettivo addestramento professionale** finalizzato all’acquisizione da parte dell’apprendista della necessaria capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato. Conseguente che, ove siffatta peculiare caratteristica manchi e le mansioni dell’apprendista non siano in realtà intrinsecamente formative, **deve riconoscersi l’esistenza di un comune rapporto subordinato**, soggetto alla disciplina ordinaria anche in relazione alla stabilità del posto di lavoro, tenendo conto che incombe su chi allega l’esistenza di un contratto l’onere di fornirne la relativa completa prova.”

# Considerazioni del relatore

- Esonero da eventuali sanzioni amministrative per il datore di lavoro non responsabile della mancata formazione trasversale (eventuale disposizione)
- Valutazione in sede giudiziaria della natura del rapporto di lavoro in assenza di formazione

# Ccnl Studi Professionali 29/11/2011

## Art 27 Disciplina comune apprendistato

- **E. Piano formativo e formazione**

I contenuti formativi del piano formativo sono di natura trasversale di base e professionalizzante.

**Fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome**, la formazione trasversale è basata su:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- capacità relazionali e di comunicazione;
- conoscenze base di una seconda o terza lingua;
- disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e welfare contrattuale;
- organizzazione dello studio professionale e/o impresa di servizi;
- sicurezza e igiene sul lavoro.

# Ccnl Studi Professionali 29/11/2011

## Art 27 Disciplina comune apprendistato

- **F. Registrazione della formazione**

La formazione avuta dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. **In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.** In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione) che è inerente e a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e **documentazione per la formazione interna** etc.).

- **Registrazione equipollente libretto formativo = certificazione attività formativa...oppure registro formativo (vedi allegato)**

# Ccnl Studi Professionali 29/11/2011

## Art 29 Apprendistato professionalizzante

- **A. Durata e percorso formativo**

Per garantire un'idonea **formazione teorico-pratica** dell'apprendista, **vengono indicate** nella tabella di cui all'allegato B **le ore di formazione minime** che dovranno essere erogate nel corso della prima annualità, **ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive e fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano limitatamente all'acquisizione di competenze di base e trasversali**. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro. **Le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate**

# Ccnl Studi Professionali 29/11/2011

## Art 29 Apprendistato professionalizzante

- **A. Durata e percorso formativo**

Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità a **delegare alla contrattazione di secondo livello** la disciplina della **formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali** **così come disciplinata dalle Regioni** e Province autonome di Trento e Bolzano. La delega riguarda solamente l'integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL.

# **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE**

**2012 - 2014**

Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del  
30/07/2012

**Indirizzi**

**per la programmazione della formazione  
di base e trasversale**

*Provvedimento attuativo dell'art. 4 - D.Lgs. n. 167/2011*

# Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del 30/07/2012

- ***Premessa***

..il Testo Unico fa una scelta molto netta: il centro di regolazione dell'istituto dell'apprendistato è diventato il contratto collettivo mentre, le Regioni, sono chiamate a disciplinare l'offerta formativa pubblica per le competenze di base e trasversali, che va ad **integrare** quella prevista dagli accordi tra le PPSS



# Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del 30/07/2012

- **2.1 Obiettivi e finalità**

La Regione Piemonte, in osservanza di quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 - "*Testo Unico dell'apprendistato*", con il **presente atto disciplina e finanzia, nei limiti delle risorse disponibili, l'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali (Sezione 3).**

# Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del 30/07/2012

- **3.3 Piano formativo individuale regionale**

Nel Piano formativo individuale regionale vengono indicate le competenze che l'apprendista deve acquisire mediante la formazione di base e trasversale, tecnico-professionale e specialistica entro il termine del periodo formativo previsto dal contratto di apprendistato.

Il Piano formativo individuale regionale può essere adottato, dalle imprese, in mancanza o in alternativa ai moduli e ai formulari eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di riferimento dell'impresa.

Il Piano formativo individuale regionale deve essere compilato entro 30 giorni dalla stipula del contratto mediante l'utilizzo di apposita procedura informatica messa a disposizione dalla Regione Piemonte.

# Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del 30/07/2012

## • ***3.4 Modalità di gestione delle pre-iscrizioni***

Gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 **possono essere pre-iscritti** presso gli operatori presenti nei Cataloghi provinciali **per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali.** Le pre-iscrizioni sono gestite secondo tempi e modalità che saranno definite con successivi provvedimenti regionali e provinciali

# Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del 30/07/2012

- ***4.1 Durata della formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali***

La durata della formazione si differenzia in relazione al livello di scolarità degli apprendisti così come di seguito riportata:

**120 ore, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza media;**

**64 ore, per gli apprendisti in possesso di qualifica o diploma;**

**40 ore, per gli apprendisti in possesso di laurea.**

Per gli apprendisti in possesso di crediti formativi permanenti sulla sicurezza, la durata della formazione è **ridotta di 4 ore** rispetto alla UF1.

# Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del 30/07/2012

- **4.3 Durata delle Unità formative**

## **OBBLIGATORIE PER TUTTI GLI APPRENDISTI**

- **UF1:** *“Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro”*, **della durata di 16 ore** (12 ore per apprendisti in possesso dei crediti formativi permanenti ex D.Lgs 81/2008)
- **UF2:** *“Organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo, diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva”*, **della durata di 24 ore**

# Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del 30/07/2012

- ***4.3 Durata delle Unità formative***

**Per gli apprendisti in possesso della sola *licenza media*, della *qualifica* o *diploma* sono previste ulteriori UF, a scelta tra quelle comprese tra la UF3 e la UF10, a completamento del percorso formativo fino al raggiungimento delle durate previste al § 4.1**

**( Gli apprendisti laureati sono esclusi in quanto hanno già raggiunto il monte ore previsto UF1 16 ore + UF2 24 ore = 40 ore)**

# Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del 30/07/2012

- ***4.5 Modalità di realizzazione dell'UF3 presso l'impresa a cura dell'operatore di formazione***

Ad integrazione delle UF1 e UF2, parte del percorso formativo dell'apprendista può essere realizzato **presso l'impresa** mediante l'erogazione dell'**UF3** (*Imparare ad imparare*), per una **durata massima di 40 ore**

- L'operatore di formazione è responsabile dell'impostazione didattica del percorso ed è tenuto a mettere a disposizione del tutore aziendale gli strumenti e le metodologie necessari affinché l'attività formativa, realizzata dall'apprendista presso l'impresa, mantenga le seguenti caratteristiche...*omissis*...VEDI ANCHE [CONDIZIONI E REQUISITI](#) PARAGR 4.6

# Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del 30/07/2012

- ***4.4 Modalità di organizzazione della formazione di base e trasversale a cura dell'operatore di Formazione***

La formazione si realizza, di norma, in percorsi di durata massima annuale, per gli apprendisti in possesso di laurea, qualifica professionale o diploma, o di **durata superiore** per gli apprendisti in possesso della sola licenza media.



# Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del 30/07/2012

- ***5.1 Modalità di realizzazione della formazione di base e trasversale a cura dell'impresa***

L'impresa può erogare la formazione di base e trasversale, **sotto la propria responsabilità**, nel rispetto di quanto previsto ai § 4.1 e § 4.2, previa autocertificazione della capacità formativa secondo le modalità previste al successivo § 5.2.

In questo caso, la formazione non è oggetto di finanziamento pubblico

# Deliberazione della Giunta regionale n. 64-4267 del 30/07/2012

- **5.2 Autocertificazione della capacità formativa dell'impresa**

Le imprese che intendono erogare autonomamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali devono autocertificare il possesso degli "standard minimi" necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo.

L'autocertificazione della *capacità formativa* deve essere effettuata mediante l'utilizzo della procedura informatizzata (compilazione del *Modello A*) prevista con Deliberazione n. 66-6528 del 23/07/2007.

L'impresa che ha autocertificato la propria capacità formativa può, comunque, avvalersi dell'offerta formativa pubblica finanziata.

## Criticità apprendistato professionalizzante

- eccessiva sovrapposizione e frammentarietà della normativa (legislazione concorrente)
- difficoltà nell'individuazione di ruoli, competenze di Regioni e parti sociali
- accentramento delle comunicazioni obbligatorie
- omogeneità a livello nazionale dell'offerta di formazione pubblica e privata
- sistema di validazione delle competenze e libretto formativo
- coincidenza tra i profili professionali e formazione professionale

DLGS 167/2011

**GRAZIE!!!!**