

NORMATIVA NAZIONALE APPRENDISTATO

Il modello di apprendistato attraverso la normativa nazionale

La legge 25/55 definisce l'apprendistato come *“uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato a impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima”*. L'attività formativa degli apprendisti dovrebbe concludersi con un esame e con l'acquisizione di un attestato di qualifica. Al termine del periodo di apprendistato, infatti, il datore di lavoro annota sul libretto di lavoro la qualifica conseguita.

Sinteticamente, questi sono i punti salienti della normativa del 1955 sull'apprendistato.

Fin dalla sua origine l'apprendistato si è configurato come un rapporto di lavoro speciale. Esso viene definito come un *“contratto a causa mista”* poiché accanto ai contenuti propri del rapporto di lavoro subordinato consente al giovane apprendista il conseguimento di una *“qualifica professionale”*.

L'obiettivo dell'apprendistato, di fatto, non è solo favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ma anche offrire l'opportunità di intraprendere un percorso di crescita professionale. La tradizionale disciplina dell'istituto definita appunto dalla legge 25/55 era finalizzata alla formazione di figure destinate ad un lavoro esclusivamente manuale con una serie di vincoli posti a tutela dell'utenza dei giovanissimi. Infatti la legge 25/55 consentiva di assumere come apprendisti giovani tra i 15 e i 20 anni. Con l'innalzamento del livello di istruzione, si è prolungata l'età di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Di conseguenza l'apprendistato è stato sempre più sostituito da altri strumenti, tra cui i CFL, in quanto più flessibili rispetto alle esigenze delle imprese.

Si è reso necessario pertanto ripensare l'istituto in funzione delle esigenze sempre crescenti delle imprese, trasformandolo, da un lato, in una *“occasione per i giovani”* di apprendimento e, dall'altro, in una *“opportunità”* per le aziende di formare professionalità più adatte ai propri processi produttivi e organizzativi.

Varie modifiche sono state così apportate alla tradizionale disciplina dell'apprendistato; fra le più importanti c'è l'elevazione del limite di età fino a 29 anni per apprendisti artigiani adibiti a mansioni a elevato contenuto professionale. Le novità più rilevanti sono state introdotte dalla **legge 196/97** *“Norme in materia di promozione dell'occupazione”* che ha dato concreta attuazione all'impegno del Governo, sottoscritto nell'Accordo per il lavoro del settembre 1996, di promuovere l'istituto dell'apprendistato valorizzandone la componente formativa. In questo senso l'istituto diventa uno strumento importante di formazione professionale *on the job* e uno dei canali privilegiati di collegamento tra sistema educativo e lavoro.

Il nuovo apprendistato vede interagire tre soggetti: l'apprendista, l'impresa e le Agenzie formative, e valorizza il momento formativo favorendo l'alternanza tra formazione interna all'azienda (*on the job*) e formazione esterna (*off the job*).

Le principali innovazioni introdotte dall'art. 16 della legge 196/97 sono di seguito schematizzate:

Innovazioni	Legge 196/97	Legge 25/55
1. Campo di applicazione	Tutti i settori produttivi	Esclusione del settore agricolo
2. Età degli apprendisti	Minimo 16 anni	Minimo 15 anni
	Massimo 24/26 anni	Massimo 20 anni
3. Titolo di studio	Tutti, anche idonei rispetto all'attività da svolgere	Divieto di assumere giovani con attestato di qualifica o diploma di scuola media superiore idonei rispetto all'attività da svolgere
4. Durata del contratto	Durata minimo 18 mesi e massima 48 mesi	Specificato solo il limite massimo di 5 anni
5. Formazione esterna	Obbligo di formazione esterna per un minimo di 120 ore medie annue	Non specificato il monte ore di formazione

Fonte: ISFOL, Formazione per l'apprendistato, *Guida metodologica-didattica per formatori*, Roma 2000

- Campo di applicazione. Il contratto di apprendistato è stato esteso a tutti settori produttivi, compreso quello agricolo e concerne tutti i giovani della fascia di età considerata.
- Fascia di età. Possono esser assunti come apprendisti i giovani tra i 16 e i 24 anni (elevabili a 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del FSE). Nel caso in cui l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età sono elevati di due anni; sono fatte salve le condizioni di maggior favore dell'artigianato che prevedono la possibilità di assumere giovani fino a 29 anni per le qualifiche ad elevato contenuto professionale.
- Titolo di studio. Per i giovani in possesso di qualifica professionale o diploma di scuola media superiore è previsto un impegno formativo ridotto per le attività di formazione esterna.
- Durata contratto di apprendistato. E' stato introdotto un limite minimo di 18 mesi e stabilita la durata massima in 48 mesi. La legge 25/55 trova applicazione per le sole imprese artigiane fissando la durata massima del contratto in 5 anni.
- Formazione esterna. Per la prima volta è stato normativamente fissato un limite minimo di ore da destinarsi alla formazione esterna e pari a 120 ore medie annue. Le agevolazioni concesse alle imprese sono subordinate alla effettiva partecipazione dell'apprendista alle attività formative.

Successive modificazioni sono state introdotte dai decreti di attuazione dell'art. 16 della legge 196/97. Due decreti del ministero del lavoro indicano, come prevede la legge Treu, quali devono essere i contenuti della formazione esterna.

Il **Decreto 8 aprile 1998** prevede due tipologie di contenuti: una generale e trasversale che riguarda materie linguistiche, matematiche e gestionali e che devono impegnare almeno il 35% delle ore previste (120); l'altra di tipo tecnico-scientifico ed operativo ha un più stretto collegamento con l'attività che si svolge sul luogo di lavoro.

Il **decreto 20 maggio 1999** specifica nel dettaglio i contenuti della formazione esterna e individua per quanto riguarda la formazione di base, generale e trasversale, quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro e sicurezza sul lavoro (con particolare attenzione alle misure di prevenzione collettiva); per la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico, i contenuti, differenziati a seconda delle singole figure professionali, verranno definiti a partire da macro-obiettivi: conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale; conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro); conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale; conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il **DM 28 febbraio 2000** definisce nel dettaglio, la figura del tutore aziendale, i suoi compiti ed istituzionalizza azioni di formazione al fine di garantire l'acquisizione di competenze per l'esercizio al ruolo di tutor aziendale.

Una ulteriore importante novità è stata introdotta dalla **legge 144/99** (collegato lavoro alla finanziaria '99). L'**art. 68** del collegato sul lavoro prevede che l'apprendistato sia una delle tre strade per adempiere l'obbligo formativo, accanto al sistema scolastico e alla formazione professionale regionale. Attraverso un sistema modulare, le competenze certificate alla fine di un segmento qualsiasi della formazione professionale, scolastica e dell'apprendistato costituiranno dei crediti per il passaggio da un sistema all'altro. La durata della formazione esterna per i giovani non ancora maggiorenni passa da 120 a 240 ore annue.

La **circolare 1/00 del 5 gennaio 2000** indica che i contratti di apprendistato sono per le imprese l'unico modo per assumere giovani al di sotto di 18 anni. Per le altre attività lavorative necessita che sia stato assolto l'obbligo formativo fissato a 18 anni dalla legge 144/99. Il decreto legislativo 345/99, che recepisce la direttiva 94/33 Ce prevede infatti la possibilità di assumere minorenni come apprendisti proprio in virtù del carattere formativo di questo rapporto di lavoro.

Di significativa importanza è il punto 2) che disciplina l'età lavorativa, l'obbligo scolastico e l'obbligo formativo. Sul punto, il decreto legislativo del 4 agosto 1999 n. 345, introduce il principio che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere mai inferiore ai quindici anni compiuti ed è inoltre subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatoria.

Per determinare quindi il limite di età per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con minori occorre verificare la sussistenza di due requisiti: il compimento del quindicesimo anno di età e l'avvenuto assolvimento dell'obbligo scolastico.

Il **Decreto del Presidente della Repubblica del 12 luglio 2000, n. 257** regola l'attuazione dell'art. 68 della legge 144/99 concernente appunto l'obbligo di frequenza di attività formative fino al diciottesimo anno di età. In particolare l'art. 4 individua i soggetti a cui spetta il compito di organizzare iniziative formative e di orientamento per l'assolvimento dell'obbligo di frequenza di attività formative. L'art. 6, invece, disciplina il passaggio tra i tre sistemi individuati come canali per l'assolvimento dell'obbligo di formazione.

La **Circolare 9 novembre 2000, n. 77/2000** indica, in via transitoria ed in attesa dell'approvazione del decreto di cui all'art. 5, comma 2 del decreto del Presidente della Repubblica n. 257 del 12 luglio 2000, che le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano possono definire i contenuti dei moduli formativi aggiuntivi per i giovani che assolvano l'obbligo formativo attraverso l'istituto apprendistato.

Con il **Decreto Interministeriale n. 152/V/2001**, si dà attuazione all'art. 5 del D.P.R. n. 257 del 12 luglio 2000 prevedendo finalità, obiettivi e standard minimi di riferimento. Tra le finalità dei moduli formativi aggiuntivi, indicate all'art. 1, vi è quella di elevare il livello culturale e professionale dei giovani apprendisti al fine di favorire il loro pieno e proficuo inserimento sociale e favorire gli eventuali passaggi nel sistema di istruzione e formazione. Le attività formative di cui all'articolo 1 del decreto perseguono gli obiettivi articolati in tre aree di competenza: competenze linguistiche, matematiche e informatiche. Le competenze acquisite nella formazione esterna e nel luogo di lavoro, saranno misurate sulla base degli indicatori relativi a ciascuna delle aree di competenza individuate. La progettazione dei moduli formativi aggiuntivi (art. 3) viene effettuata in raccordo con il percorso di cui all'articolo 16, comma 2, della Legge 24 giugno 1997, n. 196.

La **legge 53/2000, all'art. 2, c.1, lettera g**, stabilisce che l'apprendistato è inserito nel secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e di formazione, nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale di competenza regionale, come istituto mediante il quale possono essere acquisiti diplomi e qualifiche.

La **legge 30/2003** conferma l'apprendistato *“come strumento formativo anche nella prospettiva di una formazione superiore in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi dell'istruzione e della formazione, nonché i passaggi da un sistema all'altro”*.

Il **D.lgs. 276/2003**, di attuazione delle legge 30/2003 individua tre tipologie di apprendistato fortemente differenziate che, con diversa gradualità, coniugano la formazione con il lavoro nell'ottica di preparazione del giovane:

- apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione;
- apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica attraverso la formazione sul lavoro e l'apprendimento di competenze tecnico-professionali;
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

LEGGE REGIONE LAZIO 10 AGOSTO 2006 n. 9 **“Disposizioni in materia di formazione nell'apprendistato”**

Art. 1 **(Finalità ed ambito di applicazione)**

1. La presente legge, ai sensi del Titolo VI, Capo I del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), detta disposizioni relative agli aspetti formativi dell'apprendistato, anche al fine di favorire l'occupabilità dei giovani, promuovere la qualità del lavoro nelle imprese e nel sistema produttivo e rafforzare l'integrazione tra formazione e lavoro.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 disciplinano, in particolare, la formazione concernente:

- a) l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione, di cui all'articolo 49 del d.lgs. 276/2003;
- b) l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, di cui all'articolo 50 del d.lgs. 276/2003.

3. La disciplina della formazione nell'apprendistato professionalizzante di cui alla presente legge, salvo quanto previsto dall'articolo 14, è immediatamente operativa nei soli settori produttivi per i quali è intervenuta la contrattazione collettiva.

Art. 2 (Definizione dei profili formativi)

1. Per profilo formativo si intende l'insieme degli obiettivi e degli standard formativi relativi ai profili professionali.
2. I profili formativi attinenti all'apprendistato di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), sono definiti con deliberazione della Giunta regionale, previo accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello regionale, sulla base dei profili professionali individuati nell'ambito del Repertorio regionale dei profili professionali e formativi, adottato nel rispetto del Repertorio delle professioni, di cui all'articolo 52 del d.lgs. 276/2003 e dei contratti collettivi di categoria.
3. I profili formativi attinenti all'apprendistato di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b), sono definiti con deliberazione della Giunta regionale, sulla base di accordi con le istituzioni scolastiche, formative e/o le università che rilasciano il titolo oggetto del contratto, d'intesa con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro.

Art. 3 (Piano formativo individuale generale)

1. La formazione in apprendistato è svolta secondo un piano formativo individuale generale predisposto dall'impresa in relazione al profilo formativo di riferimento, sulla base del modello adottato dalla struttura regionale competente per materia. Tale piano, sottoscritto dall'apprendista, costituisce parte integrante del contratto di apprendistato.
2. Il piano di cui al comma 1 prevede il percorso della formazione formale e non formale che l'apprendista deve seguire durante la vigenza del contratto, tenuto conto della valutazione delle competenze già possedute. Tale percorso deve essere coerente con il profilo formativo di riferimento.
3. Alla comunicazione di assunzione dell'apprendista inoltrata al competente Centro per l'impiego, ai sensi dell'articolo 9 bis del decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608 e successive modificazioni, va allegato il parere di conformità rilasciato dall'Ente bilaterale territoriale, ove previsto dalla contrattazione collettiva, oppure dalla Commissione provinciale prevista dall'articolo 20 della legge regionale 7 agosto 1998, n. 38 (Organizzazione delle funzioni regionali e locali in materia di politiche attive per il lavoro), nel rispetto dei criteri disciplinati dal regolamento di cui all'articolo 13, acquisito il parere della Commissione regionale di concertazione per il lavoro e del Comitato istituzionale regionale istituiti, rispettivamente, dall'articolo 7 e dall'articolo 8 della citata l.r. 38/1998.

Art. 4 (Piano formativo individuale di dettaglio)

1. Il piano formativo individuale generale, al fine di consentire una più efficace progettazione del percorso formativo dell'apprendista, viene articolato in un piano formativo individuale di dettaglio, da aggiornare ogni anno, che specifica contenuti, tempi e luoghi della formazione formale.
2. Il piano di cui al comma 1 è predisposto entro sessanta giorni dalla stipula del contratto di apprendistato dall'impresa, che a tal fine può avvalersi dell'assistenza di strutture appositamente

individuata dalla Regione; tale piano, sottoscritto dall'apprendista, viene allegato al contratto di apprendistato.

Art. 5 **(Definizione della formazione formale e soggetti erogatori)**

1. Per formazione formale si intende quella:

- a) svolta in un ambiente strutturato e organizzato;
- b) attuata mediante una specifica progettazione;
- c) con esiti verificabili e certificabili;
- d) assistita da figure professionali con competenze adeguate.

2. La formazione formale è svolta prevalentemente all'esterno dell'impresa nell'ambito delle istituzioni scolastiche e formative, delle università e dei centri di formazione accreditati; può essere, altresì, svolta all'interno delle imprese con capacità formativa, purché in luoghi non destinati alla produzione.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 49, comma 5, lettera b), del d.lgs. 276/2003, le imprese per realizzare la formazione formale interna, devono avere la disponibilità di:

- a) locali, attrezzature e macchinari adeguati al profilo formativo di riferimento e conformi alle normative vigenti;
- b) formatori con competenza adeguata per il conseguimento degli obiettivi formativi del profilo di riferimento;
- c) tutori aziendali, individuati ai sensi dell'articolo 10 della presente legge.

4. Con il regolamento di cui all'articolo 13 sono disciplinate ulteriori modalità di svolgimento della formazione formale, il rilascio della dichiarazione di possesso della capacità formativa delle imprese, nonché i requisiti di cui al comma 3.

Art. 6 **(Monte ore di formazione)**

1. Per la formazione inerente all'apprendistato di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), il monte ore di formazione formale è determinato in almeno 120 ore annue, articolate in contenuti di base e tecnico-professionali tra cui elementi di normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

2. Per la formazione inerente all'apprendistato di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b), il monte ore è determinato con deliberazione della Giunta regionale, previo accordo con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, le università e le altre istituzioni scolastiche o formative coinvolte nei percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o di un titolo di alta qualificazione.

Art. 7 **(Piano annuale dell'offerta formativa)**

1. La Giunta regionale, al fine di promuovere gli interventi di formazione inerenti all'apprendistato di cui all'articolo 1, comma 2, lettere a) e b) e di assicurarne la qualità e la diffusione adotta, annualmente, in collaborazione con le Province, un piano per l'offerta formativa, di seguito denominato piano, previa concertazione con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello regionale e prevedendo eventuali forme di cofinanziamento privato.

2. Il piano di cui al comma 1, in particolare, contiene indirizzi in merito:

- a) all'integrazione dei sistemi formativi;
- b) alla predisposizione di materiali didattici, modelli, strumenti e metodologie per la formazione dei tutori aziendali e dei tutori e docenti delle strutture formative accreditate;
- c) al monitoraggio e alla valutazione della formazione in apprendistato sul territorio regionale;
- d) all'elevamento del monte ore annuo di formazione formale in relazione alle esigenze delle imprese e dei giovani e alla capacità di offerta del sistema formativo;
- e) all'individuazione di risorse comunitarie da destinare allo sviluppo della componente formativa dei percorsi di apprendistato di cui all'articolo 1, comma 2, lettere a) e b).

Art. 8
(Definizione della formazione non formale)

1. Per formazione non formale si intende la formazione:

- a) attuata per affiancamento in contesto produttivo o di lavoro, sotto la guida e il coordinamento di un tutore aziendale;
- b) organizzata per obiettivi;
- c) tesa a conseguire l'apprendimento di abilità tecnico-operative e, con riferimento all'apprendistato di alta formazione, di conoscenze culturali scientifiche, definite nei piani formativi individuali;
- d) impartita nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Art. 9
(Certificazione dei risultati della formazione e registrazione nel libretto formativo)

1. Al termine del percorso formativo previsto dal piano formativo individuale, l'apprendista consegue:

- a) nell'apprendistato di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), l'attestazione delle competenze da parte dell'impresa e delle strutture di formazione esterna e il riconoscimento da parte dell'impresa stessa della qualificazione professionale valida ai fini contrattuali;
- b) nell'apprendistato di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b), un diploma di livello secondario, un titolo universitario o di alta formazione secondo quanto previsto dagli accordi di cui all'articolo 2, comma 3.

2. Le modalità di certificazione delle competenze e di riconoscimento dei crediti formativi acquisiti al termine del percorso formativo o in caso di interruzione anticipata del rapporto di lavoro, nonché le modalità per la registrazione nel libretto formativo, di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, della formazione effettuata e della qualificazione conseguita, sono

disciplinate dal regolamento di cui all'articolo 13, previo accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello regionale.

3. Gli apprendisti che ne fanno richiesta sono ammessi a sostenere gli esami per il conseguimento della qualifica professionale rilasciata dalla Regione secondo le modalità disciplinate dal regolamento di cui all'articolo 13.

Art. 10
(Caratteristiche e formazione del tutore aziendale)

1. Il tutore aziendale è individuato dal datore di lavoro tra persone in possesso dei seguenti requisiti :

- a) livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista consegue alla fine del periodo di apprendistato;
 - b) svolgimento di attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
 - c) possesso di almeno tre anni di esperienza lavorativa.
2. Nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e di imprese artigiane, il tutore aziendale può essere il titolare dell'impresa stessa, un socio o un familiare coadiuvante inserito nell'attività di impresa.
3. Il tutore aziendale è il garante del percorso formativo dell'apprendista per la formazione interna all'impresa e svolge i seguenti compiti:
- a) partecipa alla definizione del piano formativo individuale generale e di dettaglio;
 - b) affianca l'apprendista per tutta la durata del percorso formativo, curando la formazione interna all'impresa;
 - c) favorisce l'integrazione tra la formazione esterna e quella interna all'impresa, nel rispetto delle forme di coordinamento tra la propria attività e quella della struttura di formazione esterna previste nel piano formativo individuale di cui agli articoli 3 e 4;
 - d) esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini della relativa attestazione rilasciata dall'impresa.
4. Ciascun tutore aziendale può affiancare non più di cinque apprendisti.
5. La Regione, nell'ambito del piano di cui all'articolo 7, comma 1, programma specifici interventi formativi per i tutori aziendali al fine di consentirne una adeguata formazione. Tale percorso formativo:
- a) nell'ambito dell'apprendistato di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), è di almeno 16 ore e può essere erogato anche a distanza;
 - b) nell'ambito dell'apprendistato di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b), è determinato all'interno del piano di cui all'articolo 7.

Art. 11 **(Verifica e controllo degli interventi formativi)**

1. La Regione, ai fini della verifica e del controllo previsti dall'articolo 53, comma 3, del d.lgs. 276/2003, collabora, anche attraverso intese, con le Province e con gli enti pubblici competenti in materia di vigilanza sul lavoro, in relazione all'effettiva erogazione degli interventi formativi indicati nel piano di cui all'articolo 7.

Art. 12 **(Incentivazione alla trasformazione del contratto di apprendistato)**

1. La Regione, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, concede un incentivo economico alle imprese che, senza soluzione di continuità rispetto al periodo di apprendistato professionalizzante, assumono il lavoratore a tempo indeterminato e a condizione che l'impresa applichi ai propri dipendenti il contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
2. Con il regolamento di cui all'articolo 13 sono disciplinate la percentuale dell'incentivo economico di cui al comma 1 in misura inversamente proporzionale alla durata del contratto di apprendistato, nonché le modalità di erogazione dell'incentivo stesso.
3. L'incentivo è concesso nel rispetto della normativa comunitaria vigente in materia di aiuti di Stato.
4. La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato entro cinque anni dalla trasformazione del contratto di apprendistato professionalizzante, esclusi i casi di dimissioni del lavoratore o di licenziamento dello stesso per giusta causa o giustificato motivo, o l'inosservanza

degli obblighi di cui alla presente legge comportano la revoca del beneficio e l'obbligo di restituzione dell'incentivo di cui al presente articolo.

Art. 13 **(Regolamento di attuazione)**

1. Con regolamento regionale di attuazione da adottare, previa concertazione con le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello regionale, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge si provvede in particolare a disciplinare:

- a) i criteri per il rilascio del parere di conformità di cui all'articolo 3, comma 3;
- b) le ulteriori modalità di svolgimento della formazione formale, il rilascio della dichiarazione di possesso della capacità formativa delle imprese nonché i requisiti di cui all'articolo 5, comma 4;
- c) le modalità di certificazione delle competenze e di riconoscimento dei crediti formativi e le modalità per la registrazione nel libretto formativo, di cui all'articolo 9, comma 2, nonché le modalità per l'ammissione agli esami per il conseguimento della qualifica professionale di cui allo stesso articolo, comma 3;
- d) le modalità di adeguamento alla normativa contenuta nella presente legge delle sperimentazioni sull'apprendistato professionalizzante già avviate alla data di entrata in vigore del regolamento stesso, di cui all'articolo 14;
- e) la percentuale e le modalità di erogazione dell'incentivo economico di cui all'articolo 12.

Art. 14 **(Norma transitoria)**

1. Dalla data di entrata in vigore del regolamento di cui all'articolo 13, non possono essere effettuate nuove assunzioni nell'ambito delle sperimentazioni sull'apprendistato professionalizzante già avviate alla suddetta data.

2. Il regolamento di cui all'articolo 13 disciplina le modalità di adeguamento delle sperimentazioni indicate al comma 1 alla normativa contenuta nella presente legge.

Art. 15 **(Disposizioni finanziarie)**

1. Per l'attuazione della presente legge nel bilancio di previsione della Regione Lazio relativo all'esercizio finanziario 2006 sono istituiti, nell'ambito dell'UPB F21, i seguenti capitoli di spesa:

- a) capitolo denominato "Interventi di formazione previsti dal piano annuale dell'offerta formativa di cui all'articolo 7", con lo stanziamento di 5 milioni di euro;
- b) capitolo denominato "Incentivi economici alle imprese previsti dall'articolo 12", con lo stanziamento di 5 milioni di euro.

2. Alla copertura degli oneri finanziari corrispondenti alle somme iscritte nei capitoli indicati al comma 1, lettere a) e b) si provvede, in termini di competenza, con la riduzione di 10 milioni di euro dal capitolo T27501 di cui all'elenco n. 4 allegato al bilancio regionale di previsione per l'esercizio finanziario 2006 e, in termini di cassa, mediante la riduzione di pari importo dell'UPB T25.