



Regione Lombardia

LA GIUNTA

DELIBERAZIONE N° IX / 3576

Seduta del 06/06/2012

Presidente **ROBERTO FORMIGONI**

Assessori regionali ANDREA GIBELLI *Vice Presidente*
VALENTINA APREA
DANIELE BELOTTI
GIULIO BOSCAGLI
LUCIANO BRESCIANI
RAFFAELE CATTANEO
ROMANO COLOZZI
ALESSANDRO COLUCCI

GIULIO DE CAPITANI
ROMANO LA RUSSA
CARLO MACCARI
MARGHERITA PERONI
MARCELLO RAIMONDI
GIOVANNI ROSSONI
LUCIANA MARIA RUFFINELLI
DOMENICO ZAMBETTI

Con l'assistenza del Segretario Marco Pilloni

Su proposta dell'Assessore Giovanni Rossoni

Oggetto

DISCIPLINA DEI PROFILI FORMATIVI DELL'APPRENDISTATO PER IL CONSEGUIMENTO DELLA QUALIFICA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE E DEL DIPLOMA PROFESSIONALE, AI SENSI DELL'ART. 3, COMMA 2 DEL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167

Il Dirigente Francesco Foti

Il Direttore Generale Sabrina Sammuri

L'atto si compone di 10 pagine

di cui 6 pagine di allegati

parte integrante



Regione Lombardia

LA GIUNTA

VISTI:

- il Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 recante il "Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247" e, in particolare, l'articolo 3, comma 2, il quale prevede che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle Regioni, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni;
- la Legge Regionale del 28 settembre 2006, n. 22 "*Il mercato del lavoro in Lombardia*" e s.m.i, ed in particolare l'art. 20 che promuove le diverse forme di apprendistato;
- la Legge Regionale 6 agosto 2007, n. 19 "*Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia*" e s.m.i, ed in particolare l'articolo 21 che valorizza l' apprendistato quale modalità formativa finalizzata alla crescita delle persone e all'innalzamento della professionalità;
- la legge regionale del 18 Aprile 2012 n. 7 "Misure per la crescita, lo sviluppo e l'occupazione";

VISTA l'Intesa stipulata in data 27 settembre 2010 tra Regione Lombardia, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in cui le Parti s'impegnano a promuovere i percorsi formativi in apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, in attuazione dell'art. 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

VISTO il D.D.U.O. del 21 aprile 2011, n. 3608, ed in particolare:

- l'Allegato A "Avviso pubblico per la realizzazione di un'offerta formativa finalizzata all'acquisizione di una qualifica di istruzione e formazione professionale rivolta ad apprendisti assunti ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276";
- l'Allegato B "Linee guida per la realizzazione dei percorsi formativi in apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione professionale, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276";

VISTA inoltre la circolare del Ministero del lavoro 11 novembre 2011 n. 29 avente ad oggetto "D.lgs. n. 167/2011– Testo Unico apprendistato- Regime transitorio e nuovo



Regione Lombardia

LA GIUNTA

regime sanzionatorio" che prevede, solo nelle Regioni che hanno stipulato le necessarie Intese con i Ministeri competenti, la possibilità di assumere minori per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

PRESO ATTO che:

- ai sensi del comma 6 dell'art. 7 del citato decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni del testo Unico (24 ottobre 2011) sono abrogati gli art. da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e le altre disposizioni nazionali in materia di apprendistato;
- il 25 aprile u.s. è scaduto il termine ultimo di sei mesi del periodo transitorio, come previsto dal comma 7 art. 7 del sopra citato D.Lgs n. 167/2011, entro il quale trovavano transitoriamente applicazione le regolazioni previgenti;

VISTO l'Accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ai sensi dell'articolo 3 comma 2 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 15 marzo 2012 (Rep. atti n. 58/CSR);

VISTO altresì l'Accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 19 aprile 2012 (Rep. atti n. 96/CSR);

RITENUTO pertanto di dover definire la disciplina regionale dei profili formativi dell'apprendistato per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale e del diploma professionale, ai sensi dell'art. 3 comma 2 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 ed in coerenza con le disposizioni di cui al citato Accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 15 marzo 2012;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dalla Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro e della Formazione, nella seduta del 3 maggio 2012, alla proposta



Regione Lombardia

LA GIUNTA

di disciplina regionale dei profili formativi dell'apprendistato per il conseguimento della qualifica e del diploma di istruzione e formazione professionale, di cui all'Allegato A parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

CONSIDERATO che la disciplina di cui al D.D.U.O del 21 aprile 2011, n. 3608 continuerà ad applicarsi a tutti i contratti di apprendistato ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 sottoscritti entro la data del 25 Aprile 2012, e che la disciplina regionale di cui all'Allegato A) del presente provvedimento, entrerà in vigore a partire dalla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale Regionale;

A voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare, per le ragioni indicate in premessa, l'Allegato A) "Disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale e del diploma professionale, ai sensi dell'art. 3, comma 2 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167", parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di stabilire che la disciplina regionale di cui all'Allegato A) del presente provvedimento, entra in vigore a partire dalla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale Regionale.

IL SEGRETARIO
MARCO PILLONI

<p style="text-align: center;">DISCIPLINA DEI PROFILI FORMATIVI DELL'APPRENDISTATO PER IL CONSEGUIMENTO DELLA QUALIFICA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE E DEL DIPLOMA PROFESSIONALE AI SENSI DELL'ART. 3 COMMA 2 DEL D.LGS 167/2011</p>

1. Premessa

Il contratto in apprendistato, disciplinato dal D.lgs. n°167 del 14/09/2011, è un contratto con funzione formativa per l'inserimento lavorativo di adolescenti e giovani.

In particolare l'apprendistato normato dall'art. 3 del D.Lgs. 14/09/2011, n.167 è l'unico contratto per l'inserimento lavorativo di adolescenti e giovani (di età compresa fra i 15 e i 25 anni), finalizzato al conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale (leFP) o del diploma professionale.

In attuazione del comma 2 del citato art. 3 del D.Lgs. 167/2011 ed in osservanza dell'accordo sancito in Conferenza Permanente Stato-Regioni in data 15 marzo 2012, con il presente atto viene determinata la disciplina regionale dei profili formativi relativi a tale tipologia contrattuale, valevole ai fini dell'espletamento del Diritto-Dovere di Istruzione e Formazione ai sensi del D.Lgs. 76/2005 e per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione ai sensi all'articolo 1, comma 622, della legge n. 296/06.

2. Caratteristiche dei percorsi formativi

Il percorso di apprendistato per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale (leFP) e del diploma professionale necessita di interventi coordinati e congiunti fra i diversi soggetti coinvolti (apprendista, azienda, tutor aziendale, istituzioni formative o scolastiche, etc) al fine di favorire percorsi coerenti e modellati sulle specificità e inclinazioni di ogni singolo apprendista.

Pertanto per favorire un'analisi adeguata dei processi produttivi, delle competenze e delle qualità del candidato e per rispondere in modo proficuo alle indicazioni regionali in termini di standard minimi (sia di contenuto che di erogazione), la definizione, modulazione e realizzazione dei percorsi formativi in apprendistato si articola nella seguente sequenza logico-temporale di attività:

- bilancio delle competenze dell'apprendista in ingresso ed eventuale riconoscimento dei crediti formativi;
- progettazione del Piano Formativo Individuale (PFI generale e di dettaglio);
- formazione strutturata e non strutturata dell'apprendista (interna e/o esterna all'azienda¹);
- esame conclusivo per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale o certificazione delle competenze acquisite.

Il bilancio di competenze dell'apprendista deve essere realizzato, su incarico dell'azienda, da uno dei seguenti soggetti alla presenza del tutor aziendale:

- soggetto accreditato alla sezione A dell'albo ai sensi dell'articolo 25 della l.r. 19/2007 (di seguito definito Istituzione formativa);
- istituzione scolastica che, ai sensi dell'accordo territoriale fra Regione Lombardia e Ufficio Scolastico Regionale eroga percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (in attuazione dell'intesa siglata in Conferenza Unificata in data 16/12/2010 riguardante l'adozione delle linee guida per gli organici

¹ La definizione di formazione interna ed esterna attiene al soggetto erogatore: interna se erogata direttamente dall'azienda, esterna se erogata da un soggetto terzo; dal punto di vista del setting, anche la formazione esterna può essere erogata nella sede dell'azienda

raccordi, a norma dell'art.13 comma 1-quinquies della legge n° 40/2007) (di seguito definita Istituzione scolastica).

La progettazione del Piano Formativo Individuale (PFI generale e di dettaglio) deve essere realizzata secondo le specifiche definite nel paragrafo 4 "Caratteristiche del Piano Formativo Individuale (PFI)".

La formazione, che è definita nel Piano Formativo Individuale generale e di dettaglio, ed è svolta internamente all'azienda o all'esterno, è finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e tecnico professionali relative ad un profilo formativo presente nel repertorio regionale dell'offerta formativa di cui all'art. 23 della L.r. 6 agosto 2007, n. 19 e ss.mm.ii, riferito alle qualifiche e diplomi professionali nazionali di leFP (come definiti nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con Decreto Interministeriale dell'11 novembre 2011 ed integrato dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 19 gennaio 2012).

Il monte ore previsto di formazione strutturata (interna e/o esterna all'azienda) non deve essere inferiore a 400 ore annue, fatta salva la facoltà di ridurre tale monte ore agli apprendisti di età superiore ai 18 anni, proporzionalmente al possesso di crediti formativi fino ad un massimo del 50% del monte ore annuo.²

La formazione strutturata esterna deve essere erogata da uno o più dei soggetti rientranti nelle seguenti categorie:

- istituzione formativa;
- istituzione scolastica.

La formazione strutturata interna all'azienda, riconoscendo il valore formativo del lavoro, può essere anche svolta in assetto lavorativo, nel rispetto (oltre che degli standard generali di cui al punto successivo) dei seguenti vincoli:

- valenza formativa delle attività lavorative;
- presenza continuativa del tutor aziendale.

L'ulteriore ed eventuale formazione aziendale (non strutturata) finalizzata al conseguimento degli obiettivi definiti nel PFI deve essere realizzata secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva, nel rispetto degli standard generali fissati dalla Regione di cui al paragrafo successivo.

La certificazione delle competenze acquisite o l'esame conclusivo per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale devono rispondere ai requisiti di cui ai paragrafi 5 "Modalità di ammissione alle sessioni di esame per il rilascio della qualifica o diploma professionale di IFP" e 6 "Certificazioni delle competenze".

I contratti di apprendistato ai sensi dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 167/11, laddove siano soggetti a riduzioni di orario o cicli stagionali di lavoro ai sensi di quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono in ogni modo tenuti al rispetto dei principi e degli indirizzi operativi previsti dal presente documento.

3. Standard generali della formazione aziendale

L'erogazione della formazione aziendale (strutturata e non), ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011, comma 2 lettera c) e nel rispetto di quanto eventualmente disposto dalla contrattazione collettiva, deve essere conforme ai seguenti standard generali:

- la presenza di lavoratori in possesso di un livello di inquadramento pari o superiore a quello alla cui

² L'eventuale certificazione di crediti formativi in ingresso sarà effettuata da soggetto titolato ai sensi della normativa regionale di riferimento.

acquisizione è finalizzato il contratto di apprendistato, in grado di trasferire competenze. In alternativa o ad integrazione il trasferimento di competenze potrà essere curato a opera diretta del datore di lavoro e/o da risorsa umana esterna;

- la designazione nel Piano Formativo Individuale di un tutor aziendale per l'affiancamento dell'apprendista nel percorso formativo;
- la disponibilità per finalità formativa distinte dai processi produttivi aziendali, di spazi, attrezzature e strumenti funzionali alla realizzazione degli interventi di formazione strutturata previsti dal Piano Formativo Individuale, anche reperiti all'esterno dell'unità produttiva;
- la registrazione delle attività di formazione strutturata interna all'azienda su apposito registro formativo individuale. L'ulteriore formazione aziendale (eccedente il prescritto monte ore di formazione strutturata) deve essere documentata, al fine di assicurarne la tracciabilità, mediante relazioni periodiche del tutor aziendale.

Il rispetto dei suddetti standard è attestato dall'azienda con un'esplicita dichiarazione.

4. Caratteristiche del Piano Formativo Individuale (PFI)

il Piano Formativo Individuale (PFI), previsto dall'art.2 comma 1 lett. a) del D.Lgs n. 167/11, deve essere redatto dall'azienda, nel rispetto di quanto eventualmente disposto dalla contrattazione collettiva. Al Piano Formativo Individuale si devono poi affiancare i PFI di dettaglio, a valenza annuale.

I suddetti PFI devono essere redatti dall'azienda in collaborazione con uno dei seguenti soggetti:

- istituzione formativa;
- istituzione scolastica;
- Ente Bilaterale con titolarità a validare il PFI stesso, ai sensi del CCNL applicato;

PFI GENERALE

Il *PFI generale* costituisce parte integrante del contratto di apprendistato nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di riferimento e deve contenere i seguenti elementi minimi:

- ✓ la qualifica di Istruzione e Formazione Professionale o il diploma professionale in esito;
- ✓ la durata della formazione (strutturata e non) per ogni anno di durata del contratto. Nel rispetto del monte ore complessivo è possibile articolare in modo flessibile il monte ore di formazione strutturata e non annua, fatta salva la durata complessiva del contratto (prevedendo, ad esempio, un'intensità maggiore di formazione strutturata nei primi anni e di formazione non strutturata nel/i successivo/i); In nessun caso un apprendista potrà ottenere il riconoscimento di crediti che gli consentano di concludere anticipatamente il percorso di qualifica rispetto all'età minima prevista dagli ordinamenti dei percorsi di studio;
- ✓ gli standard minimi formativi delle competenze tecnico-professionali e delle competenze di base così come definite dalla disciplina regionale coerentemente agli accordi in Conferenza Stato-Regioni del 27 Luglio 2010 e del 19 Gennaio 2012;
- ✓ le modalità di erogazione della formazione (*soggetto erogatore*: istituzione formativa o scolastica o azienda di appartenenza; *setting*: internamente all'impresa oppure totalmente o parzialmente presso l'istituto formativo o scolastico);
- ✓ la suddivisione delle funzioni e delle modalità di certificazione delle competenze sia intermedie che finali;
- ✓ la definizione dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti direttamente coinvolti: l'apprendista, l'azienda, l'istituzione formativa o scolastica o gli altri soggetti titolati (per quanto di competenza);

- ✓ indicazione del tutor aziendale.

Nel caso di adolescenti privi di titolo conclusivo del primo ciclo di istruzione, dovranno essere esplicitate le ulteriori ore integrative, aggiuntive rispetto al monte ore minimo delle 400 annuali funzionali al conseguimento del titolo stesso. La personalizzazione del percorso dovrà essere definita con il tutor aziendale ed in raccordo con un'istituzione scolastica secondaria di primo grado, previo coinvolgimento del tutor aziendale.

PFI DI DETTAGLIO

Il *PFI di dettaglio*, redatto annualmente in caso di contratto pluriennale, deve essere sottoscritto dal tutor aziendale, dall'istituzione formativa o scolastica, e per presa visione dall'apprendista.

Finalizzato alla pianificazione della formazione sia interna che esterna all'azienda, nonché del processo di valutazione degli apprendimenti, il *PFI di dettaglio* deve comprendere le tipologie, le metodologie, le modalità, i tempi e l'articolazione delle azioni formative volte allo sviluppo e alla valutazione delle competenze correlate alla qualifica o diploma professionale in esito.

Nel caso di apprendisti in obbligo di istruzione il PFI di dettaglio deve porre particolare attenzione all'acquisizione dei saperi di cui al Decreto del Ministero Pubblica Istruzione del 22 agosto 2007, n. 139.

L'istituzione che sottoscrive il PFI di dettaglio collabora con il tutor aziendale e opera un monitoraggio periodico delle attività formative svolte internamente all'azienda, al fine di verificare l'andamento dell'apprendimento dell'apprendista.

5. Modalità di ammissione alle sessioni di esame per il rilascio della qualifica o diploma professionale di IFP

Ai fini del rilascio della Qualifica o del Diploma Professionale gli apprendisti sostengono l'esame conclusivo dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale come disciplinato dall'art. 22 della L.r. 19/2007. e relativi atti attuativi.

Possono essere ammessi alle prove finali gli apprendisti che abbiano concluso il percorso lavorativo ai fini formativi ed abbiano raggiunto gli obiettivi previsti dal PFI (generale e di dettaglio), secondo gli standard regionali di cui al precedente punto 4.

Il raggiungimento degli standard di apprendimento e l'ammissione alla sessione d'esame è attestato dal tutor aziendale e dall'istituzione formativa o scolastica, anche sulla base delle competenze acquisite dall'allievo in contesto non formale ed informale.

6. Certificazione delle competenze

Per gli apprendisti in obbligo di Istruzione la relativa certificazione avviene secondo le modalità definite da Regione Lombardia in coerenza con quanto definito nel Decreto Ministeriale 27 Gennaio 2010, n.9

In caso di interruzione del percorso formativo, l'apprendista ha diritto a vedersi riconosciuta una certificazione delle competenze acquisite, rilasciata dall'istituzione formativa o scolastica secondo le modalità previste per i percorsi in DDIF, così come disciplinate dall'art 22 della L.r. 19/2007 e relativa disciplina attuativa.

Parimenti in caso di non ammissione agli esami finali.

Le certificazioni delle competenze acquisite nei percorsi in apprendistato hanno valore di credito formativo e sono spendibili nel sistema unitario di Istruzione e di Istruzione e formazione professionale, così come stabilito nella L.r n° 19 del 6 Agosto 2007.

Le certificazioni rilasciate vengono registrate sul Libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

7. Requisiti degli apprendisti e ruoli degli attori coinvolti

a) Apprendista

Possono essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 167/11 giovani e adolescenti che abbiano compiuto almeno quindici anni ed entro il venticinquesimo anno di età e alternativamente:

- siano in possesso del titolo conclusivo del primo ciclo di istruzione
- abbiano frequentato per almeno otto anni i percorsi del primo ciclo di istruzione senza averne conseguito il titolo di studio conclusivo, in coerenza con l'art. 14, comma 5, della L.r. 19/2007);
- stiano frequentando o che hanno frequentato completamente o in parte percorsi di secondo ciclo sia di Istruzione sia di Istruzione e formazione professionale.

Al fine di sostenerne il successo formativo, nel caso di contratti di apprendistato part-time o a cicli stagionali di lavoro è consentita l'attivazione di modelli organizzativo-didattici di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in "alternanza", che prevedano la partecipazione dell'apprendista a moduli di formazione integrativa esterna da attuare nei periodi di sospensione lavorativa.

a) Azienda

Tutte le aziende che assumono apprendisti ai sensi dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 167/2011 devono:

- definire all'interno del PFI generale e del PFI di dettaglio le modalità di attuazione del monte ore di formazione strutturata per almeno 400 ore annue (formazione interna e/o esterna);
- individuare un tutor aziendale preposto al coordinamento delle attività formative e lavorative dell'apprendista, secondo quanto esplicitato nel PFI.

L'azienda, sia che faccia ricorso, anche solo parzialmente, alla formazione strutturata esterna o provveda con formazione totalmente interna, collabora con uno dei soggetti titolati (definiti al paragrafo Caratteristiche del Piano Formativo Individuale) fin dalle fasi iniziali di bilancio delle competenze, definendo il PFI anche di dettaglio, che conterrà gli obiettivi e i moduli che l'apprendista frequenterà.

In caso di formazione strutturata esterna il tutor aziendale collaborerà attivamente con l'istituzione formativa o scolastica per tutta la durata dell'apprendistato, al fine di consentire un coordinamento unitario e coerente alla complessiva attività formativa e lavorativa dell'apprendista.

Le aziende che optano per una formazione totalmente interna dei propri apprendisti si assumono l'onere di svolgere e sostenere in proprio le attività formative. A conclusione delle attività previste, sulla base della valutazione e attestazione del raggiungimento degli standard di apprendimento (operata dal tutor aziendale unitamente al soggetto che ha collaborato alla stesura del PFI e/o ha sottoscritto il PFI di dettaglio); l'azienda sarà garante dell'iscrizione dell'apprendista ad una delle sessioni dell'esame conclusivo dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale.

Al fine di assicurare la necessaria formazione interna (strutturata e non), le imprese devono soddisfare gli standard generali di cui al punto 3 del presente documento, oltre a quanto eventualmente ulteriormente disposto dalla contrattazione collettiva.

c) Tutor aziendale

Al tutor aziendale è affidato il coordinamento generale delle diverse attività previste dal percorso formativo. E' il soggetto che si fa carico dell'affiancamento dell'apprendista durante l'intero percorso formativo con azioni di sostegno individuale, del monitoraggio, della valutazione delle attività e del raggiungimento degli obiettivi formativi previsti dal PFI dell'apprendista.

Al tutor competono le seguenti funzioni:

- partecipazione ai processi necessari per il bilancio delle competenze in entrata dell'apprendista;
- accoglienza e accompagnamento all'inserimento formativo nei processi di lavoro;
- facilitazione e sostegno all'apprendimento tramite i momenti dell'alternanza formativa tra teoria e pratica;
- pianificazione della formazione (interna e esterna) e monitoraggio;
- gestione del sistema di relazioni con tutti gli attori coinvolti;
- valutazione e attestazione del raggiungimento degli standard di apprendimento (unitamente al soggetto terzo titolato).

In considerazione della centralità del ruolo ricoperto, al tutor aziendale sono assicurati, a richiesta, momenti formativi finalizzati alla corretta e esaustiva realizzazione delle attività di competenza.

d) Istituzione formativa e scolastica

Le istituzioni formative o scolastiche possono supportare le aziende nelle diverse attività volte alla realizzazione del bilancio di competenze, alla definizione del PFI e del PFI di dettaglio, alla formazione degli apprendisti, alla valutazione e attestazione raggiungimento degli standard di apprendimento (unitamente al tutor aziendale), all'espletamento di quanto richiesto per l'eventuale certificazione intermedia delle competenze e per l'effettuazione dell'esame finale da parte dell'apprendista.

e) Ente Bilaterale

L'Ente Bilaterale con titolarità a validare il PFI generale e PFI di dettaglio, ai sensi del CCNL applicato, può essere anche coinvolto nella determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalla Regione.

8. Monitoraggio

Al fine di favorire un continuo supporto e miglioramento dell'apprendistato in Regione Lombardia la Direzione Generale Occupazione e Politiche del Lavoro definisce modalità di monitoraggio delle attività di cui ai paragrafi precedenti.