



REGIONE CALABRIA  
GIUNTA REGIONALE

Deliberazione n. 213 della seduta del 13/10/2016.

Oggetto: Proposta di recepimento del D.lgs. n. 81/2015 e del Decreto Interministeriale sugli standard formativi dell'apprendistato del 12 ottobre 2015.

Presidente Proponente: (timbro e firma) Dott. Federica Roccisano  
Assessore Regionale Lavoro e Istruzione

Relatore (se diverso dal proponente): \_\_\_\_\_ (timbro e firma) \_\_\_\_\_

Dirigente/i Generale/i: (timbro e firma) Il Dirigente Generale  
Dr. Antonio De Marco

Alla trattazione dell'argomento in oggetto partecipano:

		Giunta	Presente	Assente
1	Gerardo Mario OLIVERIO	Presidente	X	
2	Antonio VISCOMI	Vice Presidente	X	
3	Carmela BARBALACE	Componente	X	
4	Roberto MUSMANNO	Componente	X	
5	Antonietta RIZZO	Componente	X	
6	Federica ROCCISANO	Componente	X	
7	Francesco ROSSI	Componente	X	
8	Francesco RUSSO	Componente		X

Assiste il Segretario Generale della Giunta Regionale.

La delibera si compone di n. 4 pagine compreso il frontespizio e di n. 5 allegati.

Il dirigente di Settore

Si attesta che il provvedimento non comporta ulteriori oneri a carico del bilancio annuale e/o pluriennale della Regione

Il Dirigente Generale del Dipartimento del Bilancio

IL DIRIGENTE GENERALE REGGENTE

(Dot. Filippo De Cello)

## LA GIUNTA REGIONALE

### PREMESSO CHE:

- La Regione Calabria intende procedere con l'adeguamento degli standard formativi dell'apprendistato, rendendo fruibile sul territorio regionale la nuova disciplina dell'apprendistato dettata dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e dalle disposizioni di cui al Decreto Interministeriale del 12/10/2015 pubblicato sulla G.U. del 21/12/2015;

### CONSIDERATO CHE:

Il D.lgs. 81/2015 detta la disciplina per le tre tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (D.lgs. n. 81/2015, art. 43);
- Apprendistato professionalizzante (D.lgs. n. 81/2015, art. 44);
- Apprendistato di alta formazione e di ricerca - (D.lgs. n. 81/2015, art. 45).

Nell'assetto normativo attuale, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e l'apprendistato di alta formazione e di ricerca integrano organicamente, in un *sistema duale*, formazione e lavoro, con riferimento ai seguenti titoli di istruzione e formazione e qualificazione professionale (di cui al Repertorio nazionale ex art. 8 del D.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualifiche):

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (D.lgs. n. 81/2015, art. 43)

- Qualifica e diploma professionale;
- Diploma di istruzione secondaria superiore;
- Certificato di specializzazione tecnica superiore – IFTS.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca - (D.lgs. n. 81/2015, art. 45)

- Diploma di Istruzione Tecnica Superiore – ITS;
- Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
- Laurea triennale e magistrale;
- Master I e II livello;
- Dottorato di ricerca.

L'art. 45 del D.lgs. 81/2015 prevede che l'apprendistato di alta formazione e ricerca sia, inoltre, finalizzato all'acquisizione di qualificazioni professionali per lo svolgimento di:

- Attività di ricerca
- Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il Decreto Interministeriale pubblicato su GU in data 21/12/2015, previa intesa del 12/10/2015, ai sensi dell'articolo 46 c. 1 del D.lgs. n. 81/2015 repertorio atti n. 162 / CSR del 1 ottobre 2015", (di seguito "*decreto interministeriale*"), ha definito gli standard formativi dell'apprendistato e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato in attuazione dell'articolo 46, comma I, del D.lgs. n. 81/2015.

### VISTI:

- il D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226 che detta le "Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della L. 28 marzo 2003, n. 53";

- il D.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 relativo alla "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard

minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92”;

- la Deliberazione 20 febbraio 2014 della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, concernente le Linee guida per l'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99;

- la legge 10 dicembre 2014, n. 183 contenente le deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;

- il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", che abroga il Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5;

- il Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015 pubblicato in G.U. in data 21 dicembre 2015 che definisce gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi formativi in apprendistato e i relativi allegati "Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa- Allegato 1, Schema di Piano formativo individuale – Allegato 1 A, e Schema di dossier individuale – Allegato 2”;

- il D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

- il Decreto 30 giugno 2015, "Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali" di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13;

## **VISTI ALTRESÌ**

- La Legge regionale 18 dicembre 2013 n. 53 - Disciplina del Sistema Regionale dell'Istruzione e Formazione Professionale, per come s.m.i;

## **CONSIDERATO CHE:**

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico;

Il testo dell'accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, ai sensi dell'art. 45 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 è stato inviato come prescritto, in consultazione alle parti sociali con lettera prot. Siar n. 0184143 del 08/06/2016

## **PRESO ATTO:**

**che**, ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 23 dicembre 2011 n. 47, il Dirigente generale del Dipartimento proponente attesta che il provvedimento non comporta ulteriori oneri a carico del bilancio annuale e/o pluriennale della Regione;

**che il Dirigente generale** del Dipartimento proponente attesta che l'istruttoria è completa e che sono stati acquisiti tutti gli atti e i documenti previsti dalle disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia;


**che il Dirigente generale** del Dipartimento proponente, sulla scorta dell'istruttoria effettuata, attestano la regolarità amministrativa, nonché la legittimità della deliberazione e la sua conformità alle disposizioni di legge e di regolamento comunitarie, nazionali e regionali, ai sensi dell'art. 28, comma 2, lett. a, e dell'art. 30, comma 1, lett. a, della legge regionale 13 maggio 1996 n. 7;

**SU PROPOSTA** dell'Assessore Regionale al Lavoro Formazione, Welfare e Politiche Giovanili Dott.ssa Federica Roccisano, a voti unanimi.

### DELIBERA

1. Di adottare la disciplina regionale dei profili formativi relativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, ai sensi dell'art. 43 D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 (**Allegato 1**) che è parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di adottare la disciplina regionale della formazione di base e trasversale dell'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 44 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 (**Allegato 2**) che è parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. Di adottare la disciplina regionale dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, ai sensi dell'art. 45 (**Allegato 3**) che è parte integrante e sostanziale del presente atto; di approvare e prendere atto dell'accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, ai sensi dell'art. 45 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 (**Allegato 3bis**) che è parte integrante e sostanziale del presente atto, stabilendo sin d'ora che la disciplina di cui all'Allegato 3 del presente provvedimento avrà efficacia a seguito della sottoscrizione da parte dei soggetti previsti dall'art.45 c. 4 del D.lgs. 81/2015 del precitato Accordo.
4. Di stabilire che la disciplina regionale di cui all'allegato 1 e all'allegato 2 del presente provvedimento avrà efficacia per i contratti di apprendistato attivati dal 01/07/2016;
5. di approvare lo schema di Accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, ai sensi dell'art. 45 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 ed i suoi contenuti ed impegni come da allegato;
6. di autorizzare il Presidente della Giunta regionale o un suo delegato alla stipula dell'Accordo;
7. di rinviare a separato e successivo atto di Convenzione gli aspetti finanziari e procedurali del Progetto formativo ai sensi della L.R. 19/1985 tra Regione Calabria e Soggetto Attuatore;
8. di condividere lo schema di Accordo con tutti gli attori coinvolti ed individuati nello stesso Accordo comunicando loro il presente provvedimento a cura del Dipartimento N. 7 Sviluppo economico, Lavoro, Formazione e Politiche Sociali, atteso che in data 08/06/2016, con nota prot. Siar n. 0184143 del 08/06/2016 è stato inviato, in consultazione, il testo alle parti sociali;
9. di provvedere alla pubblicazione del provvedimento sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e sul sito istituzionale della Regione ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, a richiesta del Dirigente Generale del Dipartimento proponente;

IL Segretario Generale



Il Presidente





**Allegato 1 - Disciplina regionale dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, ai sensi dell'art. 43 D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015**

**Art. 1 Oggetto**

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il presente allegato concerne la disciplina regionale dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, ai sensi dell'art. 43 D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

**Art. 2 Contenuto**

Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (di seguito anche contratto di apprendistato di primo livello) coniuga la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito del sistema regionale di istruzione e formazione professionale per come disciplinato dalla L.R. n. 53/2013 e sue ss.mm. e ii. sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli definiti ai sensi dell'art. 46 del D.lgs. n. 81/2015.

**Art. 3 Destinatari e finalità**

Possono essere assunti, con il contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

L'apprendistato di primo livello ai sensi dell'art. 43 del D.lgs.n. 81/2015 può essere attivato con riferimento ai percorsi formativi relativi a:

- a. **qualifica e diploma professionale** - percorsi finalizzati all'acquisizione delle competenze di base e tecnico professionali relative ad un profilo formativo presente nel repertorio regionale dell'offerta formativa;
- b. **corso annuale integrativo** - che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87;
- c. **diploma di istruzione secondaria superiore** - percorsi finalizzati all'acquisizione di un titolo di diploma di istruzione secondaria superiore, nell'ambito degli ordinamenti nazionali previsti dai decreti del Presidente della Repubblica n. 87, 88 e 89 del 2010 e relativi decreti attuativi;
- d. **certificato di specializzazione tecnica superiore** - finalizzati all'acquisizione di un certificato di specializzazione tecnica superiore, in attuazione degli articoli da 6 a 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25/01/2008.

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 43, comma 6, del D.lgs. n. 81/2015, sottoscrive un protocollo con l'istituzione scolastica o formativa presso cui il giovane è iscritto, secondo lo schema definito dal decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 (Allegato 1).

#### Art. 4 Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi. La durata massima del contratto di apprendistato di primo livello è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, ma non può in ogni caso essere superiore a tre anni ovvero a quattro anni nel solo caso di diploma professionale quadriennale.

Apprendistato di primo livello

Tipologia di percorso	Durata massima contratto di apprendistato
Percorsi per la qualifica professionale	36 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione e formazione professionale (a seguito della qualifica corrispondente)	12 mesi
Anno integrativo per l'accesso all'esame di Stato	24 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore	48 mesi
Percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore	12 mesi

La durata del contratto di apprendistato può essere prorogata fino ad un anno, previo aggiornamento del piano formativo individuale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o, previa frequenza del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15 comma 6 del D.lgs. 226/2005, per il diploma di maturità professionale.

La proroga di un anno è prevista anche nel caso in cui al termine dei percorsi per la qualifica professionale, il diploma professionale, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale, l'apprendista non abbia conseguito il titolo.

Ai sensi dell'art. 43, comma 9 del D.lgs. n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5 del D.lgs. n. 81/2015.

#### Art. 5 Standard formativi – Limiti – Risultati di apprendimento in termini di competenze

Gli standard formativi dei percorsi, definiti dall'art. 5 del Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, costituiscono livelli essenziali delle prestazioni, ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. n. 226/2005 per il contratto di apprendistato di primo livello.

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, l'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato di primo livello, si articola ai sensi dell'art. 2 co. 1 lettera b) del D.lgs. n. 13/2013, in:

- periodi di "**formazione interna**" che si svolgono sul posto di lavoro;
- periodi di "**formazione esterna**" che si svolgono presso l'istituzione formativa.

Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali. I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati anche secondo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

**Gli standard formativi** dei percorsi di formazione attivabili in apprendistato di primo livello e i **limiti della formazione esterna all'azienda**, definiti all'art. 5 del decreto interministeriale, sono riportati nella tabella riepilogativa allegata alla presente disciplina.

La formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

In ogni caso il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea a raggiungere i seguenti **risultati di apprendimento in termini di competenze**:

- **per i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale** - i risultati previsti per il conseguimento della qualifica ed il diploma professionale;
- **per i percorsi di istruzione secondaria superiore; corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato** - i risultati relativi al profilo educativo, culturale e professionale dei diversi indirizzi, anche ai fini del superamento dell'esame;
- **per i percorsi di specializzazione tecnica superiore** - i risultati relativi alle figure nazionali di ciascuna area tecnologica;

Ai soli fini dell'esatta definizione del monte orario destinato alla formazione esterna in caso di assunzione in apprendistato di uno studente frequentante o che ha frequentato un percorso per il conseguimento della qualifica o il diploma di Istruzione e Formazione Professionale, certificazione di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore e il Diploma di istruzione superiore, la percentuale delle ore di formazione esterna deve essere calcolata sulla base delle ore ordinamentali effettive tenendo conto delle ore di formazione già svolte prima dell'avvio del contratto stesso appurata la coerenza con il percorso di studio e formazione già in corso.

L'apprendista, al termine di ciascuna annualità del percorso, e ai fini dell'ammissione all'annualità successiva, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna prevista dal PFI.

#### **Art.6 Requisiti e responsabilità del datore di lavoro**

Ai fini della stipula del contratto di apprendistato di primo livello il datore di lavoro deve possedere, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Interministeriale, i seguenti requisiti strutturali, tecnici e formativi:

a) **capacità strutturali**: ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;

b) **capacità tecniche**: ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le normative vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;

c) **capacità formative**: garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7 del decreto interministeriale.

La responsabilità del datore di lavoro è limitata esclusivamente all'attività, tra cui quella formativa, svolta presso l'impresa secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e, in caso di apprendisti minorenni, anche ai titolari della responsabilità genitoriale,

informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

L'azienda nomina al suo interno un tutor aziendale (che può essere anche il datore di lavoro) che è individuato, nel piano formativo individuale dal datore di lavoro, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del decreto interministeriale.

Il tutor aziendale favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

La Regione Calabria, nei limiti delle risorse disponibili potrà organizzare specifici interventi formativi rivolti ai tutor aziendali.

### **Art. 7 Requisiti e responsabilità dell'istituzione formativa**

Il PFI dell'apprendista, che costituisce parte integrante del contratto, è definito dall'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro, sulla base dello schema allegato al decreto interministeriale del 12/10/2015, (Allegato n. 1A) nel quale, sono definiti i seguenti elementi:

- i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
- ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
- il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

L'istituzione formativa individua un tutor formativo che, con le modalità e le caratteristiche definite all'art. 7 del decreto interministeriale, ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

Il tutor formativo e il tutor aziendale, individuati nel piano formativo individuale, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista (secondo il modello dell'allegato 2 del decreto interministeriale) e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del percorso di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata del contratto.

L'istituzione formativa, ai sensi dell'art. 8 del decreto interministeriale, compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, dandone evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista e, nel caso di minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto, agli apprendisti è assicurato il rientro nel percorso formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.



## **Art. 7 Modalità di attivazione del contratto di apprendistato**

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato di primo livello, il datore di lavoro sottoscrive il protocollo con l'istituzione formativa che definisce i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna. L'istituzione formativa provvede quindi alla definizione del piano formativo individuale con il coinvolgimento del datore di lavoro.

I percorsi sono concordati tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro e attuati secondo il protocollo sottoscritto dalle parti. La stipula del protocollo può avvenire anche tra reti di istituzioni formative.

## **Art. 8 Modalità di selezione degli apprendisti**

La selezione degli apprendisti, finalizzata all'inserimento nei percorsi ordinari, è effettuata dal datore di lavoro, sentito il parere dell'istituzione formativa, mediante eventuale somministrazione di questionari di orientamento professionale e colloqui individuali, ovvero attraverso percorsi propedeutici di alternanza scuola-lavoro, o tirocinio, al fine di evidenziare motivazioni, attitudini e conoscenze dell'apprendista anche in ragione del ruolo da svolgere in impresa.

## **Art. 9 Valutazione e certificazione delle competenze**

Le modalità di valutazione degli apprendimenti e di certificazione delle competenze saranno definite dalla regione nel rispetto di quanto disposto dai relativi ordinamenti.

Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, **a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi**. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale di cui al presente articolo, l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei tre quarti del monte ore sia di formazione interna sia di formazione esterna di cui al piano formativo individuale costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità, ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

Gli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato si effettuano, laddove previsti, in applicazione delle vigenti norme relative ai rispettivi percorsi ordinamentali, anche tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale. In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare è tenuto a registrare la formazione effettuata e la qualifica professionale eventualmente acquisita dall'apprendista ai fini contrattuali, secondo gli standard minimi di attestazione definiti per legge e in conformità agli strumenti messi a disposizione dalla normativa. Tale registrazione sarà acquisita nel "Fascicolo elettronico del lavoratore" di cui all'articolo 14 del D.lgs. 150/2015 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto, agli apprendisti è assicurato il rientro nel percorso formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.

## **Art. 7 Monitoraggio e controllo**

La Regione Calabria, anche attraverso il Tavolo di analisi e confronto con funzioni di "Osservatorio

regionale dell'apprendistato" attivato presso il Dipartimento Lavoro, nei modi e con le finalità previste dall'art. 7 della DGR. 190/2012, opera il monitoraggio e il controllo sul corretto utilizzo dell'istituto dell'apprendistato.

I percorsi di cui al presente atto sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR.

**Allegato 2- Disciplina regionale della formazione di base e trasversale dell'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 44 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015**

**Art. 1 Oggetto**

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il presente allegato concerne la disciplina regionale della formazione di base e trasversale dell'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 44 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

**Art. 2 Contenuto**

Con il contratto di apprendistato professionalizzante possono essere assunti, in tutti i settori di attività pubblici o privati, per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali:

- i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età;
- i soggetti beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, senza limiti di età.

La qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

**Art. 3 Formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali**

La Regione Calabria definisce, nell'ambito delle proprie competenze, la disciplina dell'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 44 del D.lgs. n. 81/2015, e in coerenza con le Linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

L'offerta formativa pubblica è finanziata nei limiti delle risorse disponibili ed è da intendersi obbligatoria nella misura in cui sia realmente disponibile per il datore di lavoro e l'apprendista. L'offerta formativa si intende disponibile nel caso in cui sia approvata e finanziata dalla Pubblica Amministrazione competente e sia consentita al datore di lavoro l'iscrizione all'offerta medesima, affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista.

La Regione, a mezzo dei propri sistemi informativi, anche predisposti ad hoc, provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste per ogni provincia. In assenza di offerta formativa pubblica disponibile, si rinvia a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La formazione pubblica finanziata è erogata dagli organismi formativi accreditati ai sensi del Regolamento Regionale 15 febbraio 2011, n. 1, che possono attuarla internamente o esternamente all'azienda anche tramite gli Enti Bilaterali.

Il datore di lavoro che non intenda avvalersi dell'offerta formativa pubblica finanziata, può provvedere ad erogare direttamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, nel rispetto dei contenuti definiti dalla presente disciplina e a condizione di disporre dei seguenti requisiti minimi:

- luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi;
- risorse umane con adeguate capacità e competenze, comprovate dal possesso di titolo di studio di livello almeno pari a quello dell'apprendista oppure da esperienza lavorativa almeno biennale in attività connessa ai contenuti dei moduli formativi erogati, anche avvalendosi di enti o professionisti.

#### **Art. 4 Standard minimi regionali per la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali**

Gli standard minimi regionali per la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali in apprendistato professionale sono così definiti:

a) la formazione può essere svolta sia presso un organismo formativo accreditato ai sensi della normativa regionale di riferimento sia presso il luogo di lavoro.

La formazione interna finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali deve essere svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro e nel rispetto delle seguenti indicazioni organizzative e strutturali:

- essere svolta in ambienti adeguatamente organizzati ed attrezzati e, se svolta presso il luogo di lavoro, devono essere utilizzati spazi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi. La formazione può inoltre realizzarsi in FAD, con modalità che saranno disciplinate con successivi provvedimenti.
- attuata mediante specifica programmazione e monitorata e verificata nella sua esecuzione;
- registrata, quanto agli esiti nel Fascicolo elettronico del lavoratore, di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2015;
- garantita nel suo svolgimento dalla figura del Tutor aziendale;



- realizzata prevedendo quali temi formativi minimi indispensabili la normativa in materia salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro e sulla disciplina del rapporto di lavoro e degli istituti contrattuali.

La formazione interna, nel rispetto delle indicazioni organizzative e strutturali su elencate, può essere erogata anche in maniera coordinata e congiunta con altri datori di lavoro o affidata ad organismi formativi.

L'apprendista deve essere avviato alla formazione, di norma, nella fase iniziale del contratto di apprendistato e comunque entro 6 mesi dalla data di assunzione.

Devono essere previste modalità di verifica degli apprendimenti.

### **Art. 5 Durata e contenuti dell'offerta formativa pubblica**

La durata e i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione e per come segue:

- 120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado (cd. licenza media);
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Resta ferma la facoltà per il datore di lavoro di prevedere, a proprio carico, ulteriore formazione dedicata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, laddove funzionale alla qualificazione contrattuale da conseguire.

La durata della formazione può essere ridotta in caso di:

- eventuale acquisizione di un titolo di studio nel corso del contratto di apprendistato;
- crediti formativi acquisiti mediante partecipazione, in precedenti rapporti di apprendistato, ad uno o più moduli formativi coerenti con la normativa vigente. La riduzione oraria della durata della formazione corrisponde alla durata dei moduli già frequentati.

La formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali comuni a tutte le figure deve avere ad oggetto una selezione di moduli formativi relativi alle "Competenze di base" e "Competenze trasversali" del Repertorio Regionale delle Qualificazioni e delle Competenze, da individuare, come indicativamente richiamati dalle Linee guida 2014, tra i seguenti:

1. Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro;
2. Organizzazione e qualità aziendale;
3. Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo;
4. Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva;
5. Competenze di base e trasversali;

6. Competenza digitale;
7. Competenze sociali e civiche;
8. Spirito di iniziativa e imprenditorialità;
9. Elementi di base della professione/mestiere.

In sede di definizione del percorso formativo dell'apprendista, relativamente alle competenze di base e trasversali, i contenuti sopraindicati devono essere declinati in considerazione del profilo formativo contrattuale, del livello di scolarità dell'apprendista e delle competenze di base e trasversali acquisite nei percorsi di istruzione formazione professionale certificate ai sensi della vigente normativa regionale.

I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

#### **Art. 6. Piano formativo individuale, registrazione della formazione**

Il piano formativo individuale può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Il datore di lavoro ai sensi dell'art.6 D.Lgs. n. 81/2015 è tenuto a registrare la formazione effettuata e la qualifica professionale eventualmente acquisita dall'apprendista ai fini contrattuali con gli strumenti messi a disposizione dalla normativa. Tale registrazione sarà acquisita nel "Fascicolo elettronico del lavoratore" di cui all'articolo 14 del D.Lgs. 150/2015 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

Le competenze di base e trasversali eventualmente acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalla regione tenendo conto degli standard di certificazione definiti a livello nazionale.

#### **Art. 7 Monitoraggio e controllo**

La Regione Calabria, nei limiti dei propri compiti e delle proprie competenze, svolge attività di vigilanza e controllo sul corretto utilizzo dell'istituto dell'apprendistato. I percorsi di cui al presente accordo sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR.



### **Allegato 3 - Disciplina regionale dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, ai sensi dell'art. 45 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015**

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale, conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo, per il conseguimento dei seguenti titoli o lo svolgimento delle seguenti attività:

- a. Diploma di Istruzione Tecnica Superiore – ITS;
- b. Laurea triennale o magistrale;
- c. Master I e II livello;
- d. Dottorato di ricerca;
- e. Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM);
- f. Attività di ricerca;
- g. Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

#### **Diploma di Istruzione Tecnica Superiore – ITS**

##### **1. Finalità del contratto**

Il contratto è finalizzato al conseguimento del titolo di studio di **Diploma di istruzione tecnica superiore** (ITS) corrispondente al Livello 5 del Quadro europeo delle qualifiche(EQF).

##### **2. Requisiti dei destinatari**

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale giovani di età compresa tra i **18 e i 29 anni** in possesso di titoli di istruzione di livello secondario, già iscritti a corsi di ITS di cui al DPCM 25/01/2008 e che abbiano frequentato con profitto i primi due semestri del corso.

##### **3. Durata e aspetti contrattuali**

La durata del contratto per il conseguimento del Diploma di istruzione tecnica superiore non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a:

- **1anno**, nel caso di corsi di ITS articolati su 2 annualità;
- **2anni**, nel caso di corsi di ITS articolati su 3 annualità.

Il contratto può essere attivato in concomitanza con l'avvio delle seconde annualità dei corsi di ITS.

##### **4. Formazione prevista**

Gli standard formativi dei percorsi di specializzazione tecnica superiore sono definiti in attuazione degli articoli da 6 a 8 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008.

Assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi, pari a **900 ore**, la durata annua è ripartita, di norma, come segue:

- **150 ore** di formazione esterna, svolta presso l'istituzione formativa, di cui:

o 100 ore di attività d'aula, in gruppo classe, per l'acquisizione delle competenze relative alla figura nazionale di riferimento;

o 50 ore di lezioni individuali, o rivolte a piccoli gruppi, per il riallineamento delle competenze finalizzate anche al superamento dell'esame finale;

- **750 ore** di formazione interna, svolta presso l'impresa, di cui:

- o 150 ore di formazione on the job, co-progettata e co-gestita dall'istituzione formativa e dal tutore aziendale;
- o 600 ore di project work (on the job).

Il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire il conseguimento del Diploma di istruzione tecnica superiore e delle competenze relative alle figure nazionali di cui al Decreto Interministeriale 7 settembre 2011, recante "Norme generali concernenti i diplomi degli Istituti tecnici superiori (ITS) e relative figure nazionali di riferimento, nonché la verifica e la certificazione delle competenze acquisite di cui al DPCM 25 gennaio 2008".

## **5. Stipula del protocollo**

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato l'istituzione formativa e il datore di lavoro devono sottoscrivere un protocollo, redatto sulla base dello schema posto in allegato 1 al Decreto Interministeriale 12/10/2015, che definisce i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna all'impresa.

È cura del datore di lavoro fornire agli apprendisti le informazioni e la formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in conformità alla normativa vigente.

## **6. Modalità di selezione degli apprendisti**

La selezione degli apprendisti, finalizzata all'inserimento nei percorsi ordinari, è effettuata dal datore di lavoro, sentito il parere dell'istituzione formativa, mediante eventuale somministrazione di questionari di orientamento professionale e colloqui individuali, ovvero attraverso percorsi propedeutici di alternanza scuola-lavoro, o tirocinio, al fine di evidenziare motivazioni, attitudini e conoscenze dell'apprendista anche in ragione del ruolo da svolgere in impresa. Nel caso di gruppi classe dedicati, la procedura di selezione degli apprendisti, e la stipula dei contratti di apprendistato, è attivata a fronte di un numero di candidature adeguato alla formazione di una classe.

## **7. Piano formativo individuale (PFI)**

Il PFI dell'apprendista, che costituisce parte integrante del contratto, è definito dall'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro, sulla base dello schema posto in all'allegato al Decreto Interministeriale 12/10/2015. Nel PFI, oltre ai contenuti e alla durata del percorso formativo, devono essere indicati:

- a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor aziendale e al tutor formativo;
- b) il Diploma di istruzione tecnica superiore (ITS) da acquisire al termine del percorso;
- c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- d) la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- e) i risultati di apprendimento, in termini di competenze da acquisire nell'ambito della formazione interna ed esterna all'impresa, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e dei comportamenti, nonché le eventuali misure adottate per il riallineamento delle competenze, il sostegno e il recupero anche in caso di sospensione del giudizio.

La formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione formativa che comprende anche gli aspetti assicurativi e la tutela della salute e della sicurezza.



Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto, fermo restando il Diploma di istruzione tecnica superiore (ITS) da acquisire al termine del percorso.

## **8. Funzioni del tutor formativo**

Le istituzioni formative individuano un tutor formativo che ha il compito di promuovere il successo del percorso dell'apprendista, di favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro al fine di garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

## **9. Funzioni del tutor aziendale**

Il tutor aziendale, che può essere anche il datore di lavoro, affianca l'apprendista nella fase di inserimento nell'impresa, lo assiste nel percorso di formazione interna e gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative in coerenza con quanto previsto nel PFI.

# **Laurea Triennale e Magistrale**

## **1. Finalità del contratto**

Il contratto è finalizzato al conseguimento del titolo di studio universitario di Laurea triennale e Laurea magistrale.

## **2. Destinatari**

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale studenti universitari che abbiano conseguito, di norma:

- 120 CFU, ai fini dell'acquisizione del titolo di Laurea triennale;
- 70 CFU, ai fini dell'acquisizione del titolo di Laurea magistrale;
- 240 CFU, ai fini dell'acquisizione del titolo di Laurea magistrale a ciclo unico di durata quinquennale;
- 300 CFU, ai fini dell'acquisizione del titolo di Laurea magistrale a ciclo unico di durata esennale.

## **3. Modalità di attivazione del contratto**

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, anche ai sensi dell'art. 45, comma 5, del D.lgs. 81/2015, l'istituzione formativa sottoscrive, per il tramite del Direttore del Dipartimento universitario ove risulta iscritto il destinatario del contratto, con il datore di lavoro, il protocollo, il piano formativo individuale e il dossier individuale, utilizzando i modelli allegati al decreto interministeriale pubblicato in data 21/12/2015.

Il datore di lavoro inoltra richiesta agli Uffici Orientamento dell'Ateneo di riferimento segnalando la disponibilità ad attivare il contratto di apprendistato. Il placement universitario inoltra la richiesta al Dipartimento universitario di riferimento che, per il tramite del suo Direttore, individua un tutor formativo e lo incarica di istruire con il datore di lavoro i documenti necessari all'avvio del contratto definendo contenuti, durata e organizzazione didattica della formazione interna ed esterna. Il PFI deve essere validato da un Dipartimento Universitario ove risulta possibile l'individuazione di un tutor accademico adeguato alle tematiche di studio in esso inserite. Il tutor formativo provvede alla definizione del piano formativo individuale con il coinvolgimento del datore di lavoro. I documenti necessari e predisposti, in particolare il Protocollo Operativo e il PFI, così come previsti ai sensi dell'art. 45, comma 5, del D.Lgs. 81/2015, vengono approvati dal Consiglio del Dipartimento e

successivamente sottoscritti dal suo Direttore e dal datore di lavoro. I percorsi sono concordati tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro e attuati secondo il protocollo sottoscritto dalle parti.

Il tutor formativo, con le modalità e le caratteristiche definite all'art. 7 del decreto interministeriale, ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

L'azienda nomina al suo interno un tutor aziendale (che può essere anche il datore di lavoro) che è individuato, nel piano formativo individuale dal datore di lavoro, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del decreto interministeriale.

Il tutor aziendale favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

La Regione Calabria, nei limiti delle risorse disponibili potrà organizzare specifici interventi formativi rivolti ai tutor aziendali.

Il tutor formativo e il tutor aziendale, individuati nel piano formativo individuale, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista (secondo il modello dell'allegato 2 del Decreto interministeriale) e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del percorso di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata del contratto. È cura del datore di lavoro fornire agli apprendisti le informazioni e la formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in conformità alla normativa vigente.

#### **4. Modalità di selezione degli apprendisti**

La selezione degli apprendisti, finalizzata all'inserimento nei percorsi ordinari, è effettuata dal datore di lavoro, sentito il parere dell'istituzione formativa.

#### **5. Durata del contratto di apprendistato**

La durata del contratto di apprendistato di alta formazione per il conseguimento della laurea triennale e magistrale, così come definita all'art.4 del decreto interministeriale, non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale, così come riepilogato nella Tabella riepilogativa allegata al presente disciplinare.

#### **6. Standard formativi – Limiti – Risultati di apprendimento in termini di competenze**

Il PFI dell'apprendista, che costituisce parte integrante del contratto, è definito e validato dall'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro, sulla base dello schema posto in allegato al decreto interministeriale 12/10/2015. Nel PFI, oltre ai contenuti e alla durata del percorso formativo, devono essere indicati:

- a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor aziendale e al tutor formativo;
- b) il titolo di studio da acquisire;
- c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- d) la durata del contratto di apprendistato in funzione del conseguimento del titolo di studio e l'orario di lavoro.

I percorsi di formazione in apprendistato si articolano in periodi di formazione interna ed esterna concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo. L'istituzione formativa, verificata la richiesta del datore di lavoro e il percorso di formazione interna ed esterna predisposto, stabilisce il numero di CFU da riconoscere all'apprendista sulla base degli esami da svolgere presenti nel suo Piano di Studi. L'apprendista fermo restando gli standard formativi dei percorsi e i limiti della formazione esterna all'azienda, definiti dall'art. 5 del decreto

interministeriale, così come riepilogati nella Tabella riepilogativa allegata al presente disciplinare, sarà sgravato dal sostenere l'intero esame o parte di esso sulla base della coerenza con l'attività lavorativa svolta in apprendistato e quindi del numero di CFU riconosciuti dall'istituzione formativa. Per il numero di CFU riconoscibili da parte dell'istituzione formativa si rimanda a quanto previsto dalle loro previsioni ordinamentali.

Il contratto di apprendistato termina a seguito del conseguimento del titolo di studio universitario o a conclusione del percorso formativo.

Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto e sempre validato dal tutor accademico universitario, ferma restando il titolo di studio da conseguire.

Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali e si articolano anche secondo le esigenze professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisite in impresa. Gli standard formativi dei percorsi e i limiti della formazione esterna all'azienda sono quelli definiti dall'art. 5 del decreto interministeriale, così come riepilogati nella Tabella riepilogativa allegata al presente disciplinare.

I periodi di **formazione interna ed esterna**, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera b) del D.lgs. 13/2013, sono articolati anche seguendo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa. La formazione interna all'azienda, riconoscendo il valore formativo del lavoro, può essere anche svolta in assetto lavorativo. Il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento, in termini di competenze, relativi alla qualificazione da conseguire.

## 7. Requisiti e responsabilità del datore di lavoro

Ai fini della stipula del contratto di apprendistato di primo livello il datore di lavoro deve possedere, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Interministeriale, i seguenti requisiti strutturali, tecnici e formativi:

- a) **capacità strutturali:** ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- b) **capacità tecniche:** ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le normative vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- c) **capacità formative:** garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7 del decreto interministeriale.

La responsabilità del datore di lavoro è limitata esclusivamente all'attività, tra cui quella formativa, svolta presso l'impresa secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Il Datore di Lavoro è tenuto a individuare un **Tutor Aziendale**, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del Decreto Interministeriale. Il tutor aziendale partecipa alla compilazione del **dossier individuale** dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo e fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

## 8. Ruolo e responsabilità dell'istituzione formativa

L'istituzione formativa è tenuta a:



- definire il Piano Formativo Individuale, con il coinvolgimento del datore di lavoro stabilendo il contenuto e la durata dei percorsi formativi secondo quanto previsto all'art. 5 del Decreto Interministeriale;
- individuare un tutor formativo che, ai sensi dell'art. 7 del Decreto Interministeriale, ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna;

Il Piano Formativo Individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso. In assenza di recepimento della disciplina specifica sull'Apprendistato all'interno del CCLN, si fa riferimento alla contrattazione del settore di riferimento affine.

### **9. Valutazione e certificazione delle competenze**

Le modalità di valutazione degli apprendimenti e di certificazione delle competenze saranno definite dalla regione nel rispetto di quanto disposto dai relativi ordinamenti.

L'istituzione formativa, ai sensi dell'art. 8 del decreto interministeriale, compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, dandone evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista e, nel caso di minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

In caso di interruzione del percorso formativo, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi o in caso di non ammissione agli esami, l'apprendista ha diritto a vedersi riconosciuta una validazione delle competenze acquisite rilasciata dall'istituzione formativa. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna, di cui al piano formativo individuale. Ove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, tale frequenza costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità, ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

### **10. Monitoraggio e controllo**

La Regione Calabria, anche attraverso il Tavolo di analisi e confronto con funzioni di "Osservatorio regionale dell'apprendistato" attivato presso il Dipartimento Lavoro, nei modi e con le finalità previste dall'art. 7 della DGR. 190/2012, opera il monitoraggio e il controllo sul corretto utilizzo dell'istituto dell'apprendistato.

I percorsi di cui al presente atto sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR. Compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, l'istituzione formativa ai sensi dell'art. 8 del Decreto Interministeriale, deve effettuare il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, dando evidenza nel **dossier individuale** dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista. In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto, agli apprendisti è assicurato il rientro nel percorso formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.



## Master I e II livello

### 1. Finalità

Il contratto è finalizzato al conseguimento dei titoli di studio di **Master di I livello** o di **Master di II livello**.

### 2. Destinatari

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale giovani di età compresa tra i **18** e i **29 anni** che siano in possesso di:

laurea triennale (o titoli equivalenti previsti dalla normativa previgente al D.M.270/2004) per l'accesso al Master di I livello;

laurea magistrale (o titoli equivalenti previsti dalla normativa previgente al D.M.270/2004) per l'accesso al Master di II livello.

### 3. Modalità di attivazione del contratto

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, anche ai sensi dell'art. 45, comma 5, del D.lgs. 81/2015, l'istituzione formativa sottoscrive, per il tramite del Direttore del Master universitario, con il datore di lavoro il **protocollo**, il **piano formativo individuale** e il **dossier individuale**, utilizzando i modelli allegati del Decreto Interministeriale pubblicato in data 21/12/2015.

Il datore di lavoro sottoscrive il protocollo con l'istituzione formativa definendo contenuti, durata e organizzazione didattica della formazione interna ed esterna e provvede quindi alla definizione del piano formativo individuale con il coinvolgimento del datore di lavoro. I percorsi sono concordati tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro e attuati secondo il protocollo sottoscritto dalle parti.

L'azienda nomina al suo interno un tutor aziendale (che può essere anche il datore di lavoro) che è individuato, nel piano formativo individuale dal datore di lavoro, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del decreto interministeriale.

Il tutor aziendale favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

La Regione Calabria, nei limiti delle risorse disponibili potrà organizzare specifici interventi formativi rivolti ai tutor aziendali.

L'istituzione formativa individua un tutor formativo che, con le modalità e le caratteristiche definite all'art. 7 del decreto interministeriale, ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

Il tutor formativo e il tutor aziendale, individuati nel piano formativo individuale, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista (secondo il modello dell'allegato 2 del Decreto interministeriale) e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del percorso di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata del contratto. È cura del datore di lavoro fornire agli apprendisti le informazioni e la

formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in conformità alla normativa vigente.

#### **4. Modalità di selezione degli apprendisti**

La selezione degli apprendisti, finalizzata all'inserimento, è effettuata dal datore di lavoro, sentito il parere dell'istituzione formativa.

Possono essere attivati Master con l'attivazione di contratti di apprendistato per tutti e per parte dei partecipanti ammessi al percorso formativo. Nel caso di gruppi classe dedicati, la procedura di selezione degli apprendisti, e la stipula dei contratti di apprendistato, è attivata a fronte di un numero di candidature adeguato alla formazione di una classe. L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro e con modalità volte a garantire la consapevolezza della scelta, adotta nei confronti dei giovani iniziative idonee ad assicurare la conoscenza:

- a) degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato, e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro e il titolo di studio da conseguire;
- d) del doppio "status" di studente e lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna all'impresa.

#### **5. Durata del contratto di apprendistato**

La durata del contratto per il conseguimento del titolo di Master universitario di II livello non può essere inferiore a 6 mesi (così come definito all'art.4 del decreto interministeriale) e superiore a 2 anni (cfr. Tabella riepilogativa in allegato).

#### **6. Standard formativi – Limiti – Risultati di apprendimento in termini di competenze**

Il PFI dell'apprendista, che costituisce parte integrante del contratto, è definito e validato dall'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro, sulla base dello schema posto in all'allegato al decreto interministeriale del 12/10/2015. Nel PFI, oltre ai contenuti e alla durata del percorso formativo, devono essere indicati:

- e) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor aziendale e al tutor formativo;
- f) Il titolo di Master da acquisire;
- g) Il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- h) la durata del contratto di apprendistato in funzione del conseguimento del titolo di studio e l'orario di lavoro.

Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto, fermo restando il titolo di studio da acquisire al termine del percorso. La formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione formativa che è responsabile anche degli aspetti assicurativi e della tutela della salute e della sicurezza.

I percorsi di formazione in apprendistato si articolano in periodi di formazione interna ed esterna concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo. Il contratto di apprendistato termina a seguito del conseguimento del titolo di studio universitario o/e a conclusione del percorso formativo.

Il PFI deve essere validato dal Direttore del Master che individua e nomina un tutor accademico adeguato alle tematiche di studio in esso inserite e che sottoscrive il PFI. Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto e sempre validato dal tutor accademico universitario, ferma restando il titolo di studio da conseguire.

Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali e si articolano anche secondo le esigenze professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisite in impresa. Gli standard formativi dei percorsi e i limiti della formazione esterna all'azienda sono quelli definiti dall'art. 5 del Decreto Interministeriale, così come riepilogati nella Tabella riepilogativa allegata al presente disciplinare.

I periodi di **formazione interna ed esterna**, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera b) del D.lgs. 13/2013, sono articolati anche seguendo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa. La formazione interna all'azienda, riconoscendo il valore formativo del lavoro, può essere anche svolta in assetto lavorativo. Il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento, in termini di competenze, relativi alla qualificazione da conseguire.

## **7. Requisiti e responsabilità del datore di lavoro**

Ai fini della stipula del contratto di apprendistato di primo livello il datore di lavoro deve possedere, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Interministeriale, i seguenti requisiti strutturali, tecnici e formativi:

- a) **capacità strutturali:** ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- b) **capacità tecniche:** ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le normative vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- c) **capacità formative:** garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7 del decreto interministeriale.

## **8. Requisiti e responsabilità del datore di lavoro**

Il Datore di Lavoro è tenuto a individuare un **Tutor Aziendale**, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del Decreto Interministeriale. Il tutor aziendale partecipa alla compilazione del **dossier individuale** dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo e fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

La responsabilità del datore di lavoro è limitata esclusivamente all'attività, tra cui quella formativa, svolta presso l'impresa secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

## 9. Ruolo e responsabilità dell'istituzione formativa

L'istituzione formativa è tenuta a:

- definire il Piano Formativo Individuale, con il coinvolgimento del datore di lavoro stabilendo il contenuto e la durata dei percorsi formativi secondo quanto previsto all'art. 5 del Decreto Interministeriale;
- individuare un tutor formativo che, ai sensi dell'art. 7 del Decreto Interministeriale, ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna;

Il Piano Formativo Individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso. In assenza di recepimento della disciplina specifica sull'Apprendistato all'interno del CCLN, si fa riferimento alla contrattazione del settore di riferimento affine.

## 10. Valutazione e certificazione delle competenze

Le modalità di valutazione degli apprendimenti e di certificazione delle competenze saranno definite dalla regione nel rispetto di quanto disposto dai relativi ordinamenti.

L'istituzione formativa, ai sensi dell'art. 8 del decreto interministeriale, compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, dandone evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista.

In caso di interruzione del percorso formativo, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi o in caso di non ammissione agli esami, l'apprendista ha diritto a vedersi riconosciuta una validazione delle competenze acquisite rilasciata dall'istituzione formativa. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna, di cui al piano formativo individuale.

## 11. Monitoraggio e controllo

La Regione Calabria, anche attraverso il Tavolo di analisi e confronto con funzioni di "Osservatorio regionale dell'apprendistato" attivato presso il Dipartimento Lavoro, nei modi e con le finalità previste dall'art. 7 della DGR. 190/2012, opera il monitoraggio e il controllo sul corretto utilizzo dell'istituto dell'apprendistato.

I percorsi di cui al presente atto sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR. Compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, l'istituzione formativa ai sensi dell'art. 8 del Decreto Interministeriale, deve effettuare il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, dando evidenza nel **dossier individuale** dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista.



## **Dottorato di Ricerca**

### **1. Finalità**

Il contratto è finalizzato al conseguimento del titolo di studio di **Dottore di Ricerca**.

### **2. Destinatari**

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale giovani di età compresa tra i **18** e i **29 anni** che siano ammessi, o già inseriti, in corsi di Dottorato di Ricerca.

### **3. Modalità di attivazione del contratto**

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato finalizzato alla realizzazione di un dottorato di ricerca, anche ai sensi dell'art. 45, comma 5, del D.Lgs. 81/2015, l'istituzione formativa sottoscrive, per il tramite del Direttore del percorso universitario di dottorato, con il datore di lavoro il protocollo, il piano formativo individuale e il dossier individuale, utilizzando i modelli allegati del decreto interministeriale pubblicato in data 21/12/2015. Il datore di lavoro sottoscrive il protocollo con l'istituzione formativa definendo contenuti, durata e organizzazione didattica della formazione interna ed esterna e provvede quindi alla definizione del piano formativo individuale con il coinvolgimento del datore di lavoro. I percorsi sono concordati tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro e attuati secondo il protocollo sottoscritto dalle parti.

L'azienda nomina al suo interno un tutor aziendale (che può essere anche il datore di lavoro) che è individuato, nel piano formativo individuale dal datore di lavoro, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del decreto interministeriale.

Il tutor aziendale favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

La Regione Calabria, nei limiti delle risorse disponibili potrà organizzare specifici interventi formativi rivolti ai tutor aziendali.

L'istituzione formativa individua un tutor formativo che, con le modalità e le caratteristiche definite all'art. 7 del decreto interministeriale, ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

Il tutor formativo e il tutor aziendale, individuati nel piano formativo individuale, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista (secondo il modello dell'allegato 2 del decreto interministeriale) e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del percorso di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata del contratto. È cura del datore di lavoro fornire agli apprendisti le informazioni e la formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in conformità alla normativa vigente.

### **4. Modalità di selezione degli apprendisti**

La selezione degli apprendisti, finalizzata all'inserimento in un percorso di dottorato in apprendistato, è effettuata dall'istituzione formativa, sentito il parere del datore di lavoro. Possono essere attivati percorsi di Dottorato con l'attivazione di contratti di apprendistato per parte dei partecipanti ammessi al percorso formativo. L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro e

con modalità volte a garantire la consapevolezza della scelta, adottati nei confronti dei giovani iniziative idonee ad assicurare la conoscenza:

- a) degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato, e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro e il titolo di studio da conseguire;
- d) del doppio "status" di studente e lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna all'impresa.

## **5. Durata del contratto di apprendistato**

La durata del contratto per il conseguimento del titolo di Dottore di Ricerca non può essere inferiore a 6 mesi (come previsto dall'art.4 del decreto interministeriale) e superiore ad **un numero di anni (da concordare con le università)**. Il contratto di apprendistato termina a seguito del conseguimento del titolo di studio universitario o/e a conclusione del percorso formativo (cfr. Tabella riepilogativa in allegato).

## **6. Standard formativi – Limiti – Risultati di apprendimento in termini di competenze**

Il PFI dell'apprendista, che costituisce parte integrante del contratto, è definito e validato dall'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro, sulla base dello schema posto in all'allegato al Decreto Interministeriale 12/10/2015. Nel PFI, oltre ai contenuti e alla durata del percorso formativo, devono essere indicati:

- i) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor aziendale e al tutor formativo;
- j) Il titolo di Dottore di Ricerca da acquisire;
- k) Il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- l) la durata del contratto di apprendistato in funzione del conseguimento del titolo di studio e l'orario di lavoro.

Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto, fermare stando il titolo di studio da acquisire al termine del percorso. La formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione formativa che comprende anche gli aspetti assicurativi e la tutela della salute e della sicurezza.

I percorsi di formazione in apprendistato si articolano in periodi di formazione interna ed esterna concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo. Il contratto di apprendistato termina a seguito del conseguimento del titolo di studio universitario o/e a conclusione del percorso formativo.

Il PFI deve essere sottoscritto dal Direttore del percorso di Dottorato che individua e nomina un tutor formativo adeguato alle tematiche di studio in esso inserite e che sottoscrive il PFI. Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto e sempre validato dal tutor accademico universitario, ferma restando il titolo di studio da conseguire.

Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali e si articolano anche secondo le esigenze professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisite in impresa. Gli standard formativi dei percorsi e i limiti della

formazione esterna all'azienda sono quelli definiti dall'art. 5 del Decreto Interministeriale, così come riepilogati nella Tabella riepilogativa allegata al presente disciplinare.

I periodi di **formazione interna ed esterna**, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 13/2013, sono articolati anche seguendo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa. La formazione interna all'azienda, riconoscendo il valore formativo del lavoro, può essere anche svolta in assetto lavorativo. Il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento, in termini di competenze, relativi alla qualificazione da conseguire.

## 7. Requisiti e responsabilità del datore di lavoro

Ai fini della stipula del contratto di apprendistato di primo livello il datore di lavoro deve possedere, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Interministeriale, i seguenti requisiti strutturali, tecnici e formativi:

a) **capacità strutturali:** ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;

b) **capacità tecniche:** ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le normative vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;

c) **capacità formative:** garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7 del decreto interministeriale.

Il Datore di Lavoro è tenuto a individuare un **Tutor Aziendale**, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del Decreto Interministeriale. Il tutor aziendale partecipa alla compilazione del **dossier individuale** dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo e fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

La responsabilità del datore di lavoro è limitata esclusivamente all'attività, tra cui quella formativa, svolta presso l'impresa secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

## 8. Ruolo e responsabilità dell'istituzione formativa

L'istituzione formativa è tenuta a:

- definire il Piano Formativo Individuale, con il coinvolgimento del datore di lavoro stabilendo il contenuto e la durata dei percorsi formativi secondo quanto previsto all'art. 5 del Decreto Interministeriale;
- individuare un tutor formativo che, ai sensi dell'art. 7 del Decreto Interministeriale, ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna;

Il Piano Formativo Individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso. In assenza di recepimento della disciplina specifica sull'Apprendistato all'interno del CCLN, si fa riferimento alla contrattazione del settore di riferimento affine.

## **9.Valutazione e certificazione delle competenze**

Le modalità di valutazione degli apprendimenti e di certificazione delle competenze saranno definite dalla regione nel rispetto di quanto disposto dai relativi ordinamenti.

L'istituzione formativa, ai sensi dell'art. 8 del decreto interministeriale, compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, dandone evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista.

In caso di interruzione del percorso formativo, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi o in caso di non ammissione agli esami, l'apprendista ha diritto a vedersi riconosciuta una validazione delle competenze acquisite rilasciata dall'istituzione formativa. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna, di cui al piano formativo individuale.

## **10. Monitoraggio e controllo**

La Regione Calabria, anche attraverso il Tavolo di analisi e confronto con funzioni di "Osservatorio regionale dell'apprendistato" attivato presso il Dipartimento Lavoro, nei modi e con le finalità previste dall'art. 7 della DGR. 190/2012, opera il monitoraggio e il controllo sul corretto utilizzo dell'istituto dell'apprendistato.

I percorsi di cui al presente atto sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR. Compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, l'istituzione formativa ai sensi dell'art. 8 del Decreto Interministeriale, deve effettuare il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, dando evidenza nel **dossier individuale** dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista.

## **Attività di Ricerca**

### **1.Finalità**

Il contratto è finalizzato alla realizzazione di percorsi formativi in apprendistato per lo svolgimento di **attività di ricerca**.

### **2. Destinatari**

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale giovani di età compresa tra i **18** e i **29 anni** in possesso del titolo di studio di Laurea magistrale o titoli superiori.

### **3. Modalità di attivazione del contratto**

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, anche ai sensi dell'art. 45, comma 5, del D.Lgs. 81/2015, l'istituzione formativa sottoscrive, per il tramite del Direttore del Dipartimento universitario ove risulti coerenza con le tematiche di ricerca, con il datore di lavoro il protocollo, il piano formativo individuale e il dossier individuale, utilizzando i modelli allegati del Decreto



Interministeriale pubblicato in data 21/12/2015. Il datore di lavoro sottoscrive il protocollo con l'istituzione formativa definendo contenuti, durata e organizzazione didattica della formazione interna ed esterna e provvede quindi alla definizione del piano formativo individuale con il coinvolgimento del datore di lavoro. I percorsi sono concordati tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro e attuati secondo il protocollo sottoscritto dalle parti.

L'azienda nomina al suo interno un tutor aziendale (che può essere anche il datore di lavoro) che è individuato, nel piano formativo individuale dal datore di lavoro, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del decreto interministeriale.

Il tutor aziendale favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

La Regione Calabria, nei limiti delle risorse disponibili potrà organizzare specifici interventi formativi rivolti ai tutor aziendali.

La formazione esterna può essere cofinanziata con fondi pubblici che ne permettano l'applicazione (bandi regionali e/o nazionali) o finanziata direttamente dal datore di lavoro.

L'istituzione formativa individua un tutor formativo che, con le modalità e le caratteristiche definite all'art. 7 del decreto interministeriale, ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

Il tutor formativo e il tutor aziendale, individuati nel piano formativo individuale, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista (secondo il modello dell'allegato 2 del Decreto interministeriale) e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del percorso di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata del contratto. È cura del datore di lavoro fornire agli apprendisti le informazioni e la formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in conformità alla normativa vigente.

#### **4.Modalità di selezione degli apprendisti**

La selezione degli apprendisti, finalizzata all'inserimento, è effettuata dal datore di lavoro sentito il parere dell'istituzione formativa.

#### **5.Durata del contratto di apprendistato**

La durata del contratto per attività di ricerca è definita, nell'ambito del PFI dell'apprendista, in rapporto alla durata del progetto di ricerca, da un minimo di 6 mesi (così come definita all'art.4 del decreto interministeriale) ad un massimo di **3anni**. Il contratto può essere prorogato fino ad un anno, in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca, previa modifica e aggiornamento del PFI.

L'inserimento occupazionale può riferirsi a progetti o a programmi di ricerca già avviati, ovvero a specifiche attività di ricerca che il datore di lavoro intende realizzare.

#### **6.Standard formativi – Limiti – Risultati di apprendimento in termini di competenze**

Il PFI dell'apprendista, che costituisce parte integrante del contratto, è definito e validato dall'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro, sulla base dello schema posto

in all'allegato al Decreto Interministeriale 12/10/2015. Nel PFI, oltre ai contenuti e alla durata del percorso formativo, devono essere indicati:

- a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor aziendale e al tutor formativo;
- b) Il titolo dell'attività di ricerca da svolgere;
- c) Il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- d) la durata del contratto di apprendistato in funzione del conseguimento del titolo di studio e l'orario di lavoro.

Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando l'attività di ricerca da svolgere.

I percorsi di formazione in apprendistato si articolano in periodi di formazione interna ed esterna concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo. Il contratto di apprendistato termina a seguito della chiusura dell'attività di ricerca, fermo restando i limiti previsti nella tabella allegata al presente disciplinare. Il PFI deve essere validato dal Direttore di un Dipartimento Universitario ove risulti possibile l'individuazione di un tutor accademico adeguato alle tematiche di ricerca in esso inserite. Il Direttore del Dipartimento universitario individua e nomina un tutor formativo adeguato alle tematiche di ricerca inserite nel percorso formativo che sottoscrive il PFI. Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto e sempre validato dal tutor accademico universitario, ferma restando l'attività di ricerca da svolgere.

Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali e si articolano anche secondo le esigenze professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisite in impresa. Gli standard formativi dei percorsi e i limiti della formazione esterna all'azienda sono quelli definiti dall'art. 5 del Decreto Interministeriale, così come riepilogati nella Tabella riepilogativa allegata al presente disciplinare.

I periodi di **formazione interna ed esterna**, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 13/2013, sono articolati anche seguendo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa. La formazione interna all'azienda, riconoscendo il valore formativo del lavoro, può essere anche svolta in assetto lavorativo. Il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento, in termini di competenze, relativi all'attività di ricerca da svolgere.

## **7. Requisiti e responsabilità del datore di lavoro**

Ai fini della stipula del contratto di apprendistato di primo livello il datore di lavoro deve possedere, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Interministeriale, i seguenti requisiti strutturali, tecnici e formativi:

- a) **capacità strutturali:** ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- b) **capacità tecniche:** ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le normative vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- c) **capacità formative:** garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7 del decreto interministeriale.

Il Datore di Lavoro è tenuto a individuare un **Tutor Aziendale**, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del Decreto Interministeriale. Il tutor aziendale partecipa alla compilazione del **dossier individuale** dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo e fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

La responsabilità del datore di lavoro è limitata esclusivamente all'attività, tra cui quella formativa, svolta presso l'impresa secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

## **8. Ruolo e responsabilità dell'istituzione formativa**

L'istituzione formativa è tenuta a:

- definire il Piano Formativo Individuale, con il coinvolgimento del datore di lavoro stabilendo il contenuto e la durata dei percorsi formativi secondo quanto previsto all'art. 5 del Decreto Interministeriale;
- individuare un tutor formativo che, ai sensi dell'art. 7 del Decreto Interministeriale, ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna;

Il Piano Formativo Individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando l'attività di ricerca da svolgere. In assenza di recepimento della disciplina specifica sull'Apprendistato all'interno del CCLN, si fa riferimento alla contrattazione del settore di riferimento affine.

## **9. Valutazione e certificazione delle competenze**

Le modalità di valutazione degli apprendimenti e di certificazione delle competenze saranno definite dalla regione nel rispetto di quanto disposto dai relativi ordinamenti.

L'istituzione formativa, ai sensi dell'art. 8 del decreto interministeriale, compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti dandone evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista.

In caso di interruzione del percorso formativo, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi, l'apprendista ha diritto a vedersi riconosciuta una validazione delle competenze acquisite rilasciata dall'istituzione formativa. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna, di cui al piano formativo individuale.

## **11. Monitoraggio e controllo**

La Regione Calabria, anche attraverso il Tavolo di analisi e confronto con funzioni di "Osservatorio regionale dell'apprendistato" attivato presso il Dipartimento Lavoro, nei modi e con le finalità previste dall'art. 7 della DGR. 190/2012, opera il monitoraggio e il controllo sul corretto utilizzo dell'istituto dell'apprendistato.

I percorsi di cui al presente atto sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR. Compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, l'istituzione formativa ai sensi dell'art. 8 del Decreto Interministeriale, deve effettuare il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti dando evidenza nel **dossier individuale** dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista.



## **Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche**

### **1.Finalità**

Il contratto è finalizzato a formare le figure previste dagli ordinamenti professionali e dalla contrattazione collettiva nazionale.

### **2.Destinatari**

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale giovani di età compresa tra i **18** e i **29 anni**. L'accesso al praticantato è regolato dalla normativa vigente in materia relativamente ai singoli ordini professionali.

### **3.Modalità di attivazione del contratto**

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, anche ai sensi dell'art. 45, comma 5, del D.lgs. 81/2015, l'Ordine Professionale sottoscrive, per il tramite di un suo delegato, con il datore di lavoro il protocollo, il piano formativo individuale e il dossier individuale, utilizzando i modelli allegati del Decreto Interministeriale pubblicato in data 21/12/2015. Il datore di lavoro sottoscrive il protocollo con l'Ordine Professionale definendo contenuti, durata e organizzazione didattica della formazione interna ed esterna e provvede quindi alla definizione del piano formativo individuale con il coinvolgimento del datore di lavoro. I percorsi sono concordati tra l'Ordine Professionale e il datore di lavoro e attuati secondo il protocollo sottoscritto dalle parti.

L'azienda nomina al suo interno un tutor aziendale (che può essere anche il datore di lavoro) che è individuato, nel piano formativo individuale dal datore di lavoro, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del decreto interministeriale.

Il tutor aziendale favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

La Regione Calabria, nei limiti delle risorse disponibili potrà organizzare specifici interventi formativi rivolti ai tutor aziendali.

Il soggetto formativo individua un tutor formativo che, con le modalità e le caratteristiche definite all'art. 7 del decreto interministeriale, ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo con l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

Il tutor formativo e il tutor aziendale, individuati nel piano formativo individuale, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista (secondo il modello dell'allegato 2 del Decreto interministeriale) e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del percorso di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata del contratto. È cura del datore di lavoro fornire agli apprendisti le informazioni e la formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in conformità alla normativa vigente.

### **4.Modalità di selezione degli apprendisti**

La selezione degli apprendisti, finalizzata all'inserimento, è effettuata dal datore di lavoro.

### **5.Durata del contratto di apprendistato**

La durata del contratto per attività di praticantato è definita, nell'ambito del PFI dell'apprendista, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di stato.



La durata del contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, così come definita all'art.4 del Decreto Interministeriale e riepilogato nella Tabella riepilogativa allegata al presente disciplinare.

## **6. Standard formativi – Limiti – Risultati di apprendimento in termini di competenze**

Il PFI dell'apprendista, che costituisce parte integrante del contratto, è definito e validato dal soggetto formativo, con il coinvolgimento del datore di lavoro, sulla base dello schema posto in all'allegato al Decreto Interministeriale 12/10/2015. Nel PFI, oltre ai contenuti e alla durata del percorso formativo, devono essere indicati:

- a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor aziendale e al tutor formativo;
- b) il titolo dell'attività di praticantato da svolgere;
- c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- d) la durata del contratto di apprendistato in funzione del conseguimento del titolo di studio e l'orario di lavoro.

Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando l'attività di praticantato da svolgere.

I percorsi di formazione in apprendistato si articolano in periodi di formazione interna ed esterna, ove prevista, concordati dall'Ordine Professionale e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo. Il contratto di apprendistato termina al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di stato. Il PFI deve essere validato da un rappresentante dell'Ordine Professionale che individua e nomina un tutor formativo adeguato alle attività formative e pratiche in esso inserite e che sottoscrive il PFI. Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto e sempre validato dal tutor formativo, ferma restando l'attività di praticantato da svolgere.

Le attività di formazione interna ed esterna, ove prevista, si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali e si articolano anche secondo le esigenze professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti che possono essere acquisiti in impresa. La formazione esterna non è obbligatoria, in ogni caso gli standard formativi dei percorsi e i limiti della formazione esterna all'azienda sono quelli definiti dall'art. 5 del Decreto Interministeriale, così come riepilogati nella Tabella riepilogativa allegata al presente disciplinare.

I periodi di formazione interna ed esterna, ove prevista, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera b) del D.lgs. 13/2013, sono articolati anche seguendo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali che possono essere acquisite in impresa. La formazione interna all'azienda, riconoscendo il valore formativo del lavoro, può essere anche svolta in assetto lavorativo. Il percorso di formazione interna ed esterna, ove prevista, deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento, in termini di competenze, relativi all'attività di praticantato da svolgere.

## **7. Requisiti e responsabilità del datore di lavoro**

Ai fini della stipula del contratto di apprendistato di primo livello il datore di lavoro deve possedere, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Interministeriale, i seguenti requisiti strutturali, tecnici e formativi:

- a) **capacità strutturali:** ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- b) **capacità tecniche:** ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le normative vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;

c) **capacità formative:** garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7 del decreto interministeriale.

Il Datore di Lavoro è tenuto a individuare un **Tutor Aziendale**, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del Decreto Interministeriale. Il tutor aziendale partecipa alla compilazione del **dossier individuale** dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo e fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

La responsabilità del datore di lavoro è limitata esclusivamente all'attività, tra cui quella formativa, svolta presso l'impresa secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

## **8. Ruolo e responsabilità del soggetto formativo**

Il soggetto formativo è tenuto a:

- definire il Piano Formativo Individuale, con il coinvolgimento del datore di lavoro stabilendo il contenuto e la durata dei percorsi formativi secondo quanto previsto all'art. 5 del Decreto Interministeriale;
- individuare un tutor formativo che, ai sensi dell'art. 7 del decreto interministeriale, ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra soggetto formativo e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna, ove prevista;

Il Piano Formativo Individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando l'attività di praticantato da svolgere. In assenza di recepimento della disciplina specifica sull'Apprendistato all'interno del CCLN, si fa riferimento alla contrattazione del settore di riferimento affine.

## **9. Valutazione e certificazione delle competenze**

Le modalità di valutazione degli apprendimenti e di certificazione delle competenze saranno definite dalla regione nel rispetto di quanto disposto dai relativi ordinamenti.

Il soggetto formativo, ai sensi dell'art. 8 del decreto interministeriale, compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti dandone evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e comunicando i risultati all'apprendista.

In caso di interruzione del percorso formativo, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi, l'apprendista ha diritto a vedersi riconosciuta una validazione delle competenze acquisite rilasciata dall'Ordine Professionale. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna, di cui al piano formativo individuale.

## **10. Monitoraggio e controllo**

La Regione Calabria, anche attraverso il Tavolo di analisi e confronto con funzioni di "Osservatorio regionale dell'apprendistato" attivato presso il Dipartimento Lavoro, nei modi e con le finalità previste dall'art. 7 della DGR. 190/2012, opera il monitoraggio e il controllo sul corretto utilizzo dell'istituto dell'apprendistato.

I percorsi di cui al presente atto sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR.



**Allegato 3 bis - Accordo per la disciplina regionale dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, ai sensi dell'art. 45 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015**

**TRA**  
Regione Calabria  
Parti sociali  
Università Calabresi  
Ufficio Scolastico Regionale  
Gli Istituti Tecnici Superiori  
Ordini professionali

**Di seguito denominate PARTI**

**Premesso che**

---

**Visti**

- la legge 10 dicembre 2014, n. 183 Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

**Visti**

- il D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226 che detta le "Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della L. 28 marzo 2003, n. 53";

- il D.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 relativo alla "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92";

- il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 «Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183», che abroga il Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5;

- il D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

- il decreto Interministeriale pubblicato in data 21 dicembre 2015 che definisce gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi formativi in apprendistato e i relativi allegati «Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa- Allegato 1, Schema di Piano formativo individuale – Allegato 1 A, e Schema di dossier individuale – Allegato 2»;

**CONSIDERATO CHE**

- il D.lgs. 81/2015 detta la disciplina per le tre tipologie di apprendistato:



- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (in seguito anche "apprendistato di primo livello") (D.Lgs. n. 81/2015, art. 43);
- Apprendistato professionalizzante (D.Lgs. n. 81/2015, art. 44);
- Apprendistato di alta formazione e di ricerca - (D.Lgs. n. 81/2015, art. 45).

- il Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015 pubblicato in G.U. in data 21/12/2015, previa intesa ai sensi dell'articolo 46 c. 1 del D.Lgs. n. 81/2015 repertorio atti n. 162 / CSR del 1 ottobre 2015", (di seguito "*decreto interministeriale*"), ha definito gli standard formativi dell'apprendistato e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato in attuazione dell'articolo 46, comma I, del D.Lgs. n. 81/2015

- nell'assetto normativo attuale, l'apprendistato di primo livello e quello di alta formazione e di ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai seguenti titoli di istruzione e formazione e qualificazione professionale (di cui al Repertorio nazionale ex art. 8 del D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualifiche):

- a. Qualifica e diploma professionale
- b. Diploma di istruzione secondaria superiore
- c. Certificato di specializzazione tecnica superiore - IFTS
- d. Diploma di Istruzione Tecnica Superiore - ITS**
- e. Alta formazione artistica, musicale e coreutica**
- f. Laurea triennale e magistrale**
- g. Master I e II livello**
- h. Dottorato di ricerca**
- i. Attività di ricerca**
- j. Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.**

### **CONSIDERATO ALTRESÌ CHE**

- la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

### **LE PARTI CONCORDANO CHE**

Obiettivo del presente accordo è la disciplina regionale dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 (Allegato 3) che regola il contratto per le attività di ricerca o per percorsi di alta formazione per i soli profili che attengono alla formazione.

### **I soggetti sottoscrittori concordano:**

- di verificare periodicamente (con cadenza almeno semestrale) l'andamento delle attività oggetto del presente accordo. La Regione Calabria (Dipartimento 7 - Istruzione Lavoro e Formazione professionale) a tal fine ha istituito il Tavolo di analisi e confronto con funzioni di Osservatorio regionale sull'apprendistato a cui partecipano i soggetti firmatari;
- di definire l'ordinamento dei profili formativi dell'apprendistato ivi compresa la durata del periodo di apprendistato condividendo quanto descritto nell'accordo, fatto salvo un'eventuale e

successiva modifica della normativa nazionale;

- che in assenza di recepimento della disciplina specifica sull'Apprendistato all'interno del CCLN, si fa riferimento alla contrattazione del settore di riferimento affine;
- di estendere l'opportunità di aderire al presente Accordo ad Enti e istituzioni formative che ne faranno richiesta successivamente alla sottoscrizione;
- che la Regione Calabria, nei limiti delle risorse nazionali e regionali disponibili, potrà definire specifici avvisi per finanziare la formazione esterna che si svolge presso l'istituzione formativa.

Letto, condiviso e sottoscritto

Luogo, Data

Firme