



OGGETTO: Approvazione della disciplina regionale per l'applicazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca secondo le disposizioni degli articoli 4 e 5 del D. Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011, in attuazione della DGR n. 1196 del 01/08/2012

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione, predisposto dal Servizio Industria Artigianato Istruzione, Formazione e Lavoro, dal quale si rileva la necessità di adottare il seguente atto;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTA la proposta del dirigente del Servizio industria Artigianato Istruzione, Formazione e Lavoro che contiene il parere favorevole di cui all'articolo 16, comma 1, lettera d) della legge regionale 15 ottobre 2001, n. 20 sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica; e che dallo stesso non deriva né può derivare impegno di spesa a carico della Regione,

VISTI gli articoli 28 e 38 dello Statuto della Regione;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata a pagina 1;

DELIBERA

- di approvare la disciplina regionale per l'applicazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca secondo le disposizioni degli articoli 4 e 5 del D. Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011, in attuazione della DGR n. 1196 del 01/08/2012 .

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA

(Dott. ssa Elisa Moroni)

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA

(Dott. Gian Mario Spacca)



DOCUMENTO ISTRUTTORIO
Servizio Industria Artigianato Istruzione Formazione e Lavoro

NORMATIVA E ATTI AMMINISTRATIVI DI RIFERIMENTO

Legge 19 gennaio 1955, n. 25 *Disciplina dell'apprendistato*

Legge 24 giugno 1997 n. 196 *Norme in materia di promozione dell'occupazione*

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla l. 14 febbraio 2003, n. 30*

Legge Regionale 25 gennaio 2005, n. 2 *Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro.*

DGR n. 976 del 1/08/2005 *"Disciplina applicativa dell'apprendistato professionalizzante"*

Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, contenente *"Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247"*

Legge regionale 17 maggio 2012, n. 14 *"Modifica alla Legge regionale 25 gennaio 2005, n. 2 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro"*.

DGR n. 1196 del 01/08/2012 *"Approvazione schemi di accordo tra la Regione Marche e le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro le Università, Fondazioni ITS e l'Ufficio scolastico Regionale per la disciplina dell'apprendistato secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011"*

MOTIVAZIONE

Il contratto di apprendistato, introdotto dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, ha subito nel corso degli anni numerose modificazioni, in particolare dalla legge 24/6/1997 n. 196, poi dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, con il quale diventa il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro secondo percorsi di qualità necessari per lo sviluppo delle competenze del lavoratore e per la produttività del lavoro.

Le procedure applicative delle tre tipologie di apprendistato previste dal citato decreto n. 276/2003 sono contenute nella L.R. n.2 25 gennaio 2005, n. 2 e rese operative con la DGR 976 del 1/08/2005.

Il legislatore nazionale è intervenuto successivamente sulla materia, rendendo necessari adattamenti della disciplina regionale, cui la Giunta ha corrisposto con la modifica dei propri atti amministrativi.

Di recente la materia è stata oggetto di riordino complessivo mediante il decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167, contenente *"Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247"*, che abroga la legge 25/1955, l'art. 16 (Apprendistato) della *"legge Treu"* del 1997, nonché il capo I del titolo VI, del decreto legislativo 276/2003 contenente la disciplina del contratto di apprendistato secondo le tre tipologie sopra descritte.

Il Testo unico definisce l'apprendistato come contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani e mantiene la classica suddivisione delle tre tipologie di contratto innovandole, che ora sono così definite:

- apprendistato per ottenere la qualifica e il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione destinato ai giovani di età compresa tra 15 e 25 anni. La regolamentazione dei profili formativi di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle regioni



e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei criteri e principi direttivi stabiliti dall'art. 3 del TU.

b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, destinato ai giovani di età compresa tra 18 e 29 anni per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali mediante assunzione in tutti i settori di attività, pubblici e privati. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista (art. 4 TU);

- apprendistato di alta formazione e di ricerca, destinato ai giovani che dai 18 ai 29 anni intendono acquisire un diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di studio universitari, e dell'alta formazione, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali. (art.5 TU)

In data 14 maggio 2012 è stata approvata la proposta di legge sull'apprendistato che, adeguando la precedente legge regionale n.2 del 2005, ha recepito il decreto legislativo 167/2011. Con tale legge gli adempimenti amministrativi regionali in relazione alle tre tipologie di apprendistato previste quello professionalizzante, per l'alta formazione e per il conseguimento di una qualifica o diploma possono diventare esecutivi attraverso atti deliberativi di Giunta dopo il necessario iter concertativo con le parti sociali.

Con la DGR n. 1196 del 01/08/2012 sono stati approvati gli schemi di accordo tra la regione Marche e le Parti sociali interessate.

In data 24 settembre 2012, gli accordi sono stati sottoscritti dall'Assessore regionale alle Politiche del Lavoro Marco Luchetti con le varie rappresentanze sociali.

E' pertanto necessario procedere alla definizione di una disciplina regionale che rende operativo il contratto di apprendistato almeno per le due tipologie che presentano da un lato urgenza applicativa e dall'altro elementi tecnici che offrono minore complessità. Quindi con il presente atto, attuando gli accordi citati del 24/9/2012, si provvede ad una compiuta regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (art. 4 TU) e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (art.5 TU).

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale dell'apprendistato per l'acquisizione di una qualifica e un diploma professionale (art. 3 TU), si è deciso di rimandarne la disciplina ad un successivo atto in quanto l'applicazione presentando alcune criticità, necessita di ulteriori approfondimenti tecnici.



ESITO DELL'ISTRUTTORIA

Per quanto sopra esposto si propone l'adozione di una delibera avente ad oggetto:
Approvazione della disciplina regionale per l'applicazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca secondo le disposizioni degli articoli 4 e 5 del D. Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011, in attuazione della DGR n. 1196 del 01/08/2012 .

Il Responsabile del Procedimento

(dott. Giuseppe Soverchia)

Posizione di Funzione P.F. Servizi per l'Impiego, Mercato del Lavoro,
Crisi Occupazionali e Produttive.

VISTO

Il Dirigente

dott. Fabio Montanini

Posizione di Funzione P.F. Istruzione, Formazione Integrata
Diritto allo studio e Controlli di primo livello

VISTO

Il Dirigente

dott.ssa Graziella Cirilli

PARERE DEL DIRIGENTE DEL SERVIZIO INDUSTRIA ARTIGIANATO ISTRUZIONE FORMAZIONE E LAVORO

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità della presente deliberazione.

Si attesta inoltre che dalla presente deliberazione non deriva né può derivare alcun impegno di spesa a carico della regione.

Il Dirigente del Servizio
dott. Rolando Amici

La presente deliberazione si compone di n° 16 pagine, di cui n° 11 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

Il Segretario
dott.ssa Elisa Moroni



Allegato A

Disciplina regionale per l'applicazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 167 del 14/9/2011.

Premessa

Il nuovo Testo Unico ha l'obiettivo di fornire ai giovani un canale tipico di ingresso al mondo del lavoro e si propone, in particolare, di garantire ai lavoratori e alle imprese una maggiore agibilità dello strumento attraverso la semplificazione della materia e la sua omogeneizzazione sull'intero territorio nazionale. Affida inoltre un ruolo centrale agli accordi interconfederali e alla contrattazione collettiva.

La regolamentazione regionale intende affiancare, integrare e sostenere (per quanto di sua competenza) il compito riservato alla contrattazione nella convinzione che l'apprendistato rappresenti lo strumento iniziale di lavoro per eccellenza, di utile formazione e di valida esperienza.

1) Assunzione.

Possono essere assunti giovani con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere di cui all'art. 4 del D.Lgs. n.167/2011 in tutti i settori di attività sia pubblici che privati al fine di conseguire una qualifica professionale a fini contrattuali.

2) Requisiti soggettivi

I giovani assunti devono avere un'età compresa tra 18 e 29 anni. Se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, (*Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione ai sensi della legge 28 marzo 2003, n.53*) la stipula del contratto può avvenire a partire al diciassettesimo anno di età .

3) Ruolo della contrattazione collettiva

Agli accordi interconfederali e alla contrattazione collettiva nazionale è rimessa l'intera disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 2 comma 2 del D. Lgs. n.167/2011.

In particolare: la durata del periodo di apprendistato (anche minima o stagionale), le modalità di erogazione della formazione e i profili stabiliti nei sistemi di classificazione ed inquadramento del personale che confluiranno nel repertorio delle professioni previsto dall'art.6 del D.Lgs. n. 167/2011.

Previsione di un tutor aziendale o referente aziendale in possesso di caratteristiche tecniche e professionali in grado di trasferire abilità e conoscenze all'apprendista.

4) Piano Formativo Individuale (PFI) art. 2 comma 1 lett. a) D.Lgs.n. 167 del 14/9/2011

Il piano formativo individuale costituisce il documento (da definire entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto) che descrive il percorso formativo che compirà l'apprendista per tutta la durata del contratto, sia con la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico



professionali e specialistiche svolta sotto la responsabilità aziendale , sia con quella pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali.

5) Formazione dell'apprendista assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

La formazione dell'apprendista riveste importanza sia per l'applicabilità formale del contratto a causa mista sia per il successo che può determinare come principale strumento per l'inserimento nel mercato del lavoro dei giovani e quindi l'impatto sull'occupazione in generale e su quella giovanile in particolare.

La Formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è disciplinata dagli accordi interconfederali o collettivi in ordine alla durata e alle modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali.

6) Ruolo della Regione Marche

La Regione Marche regola l'offerta formativa pubblica nei limiti orari stabiliti dall'art. 4 comma del 3 D. Lgs. n.167/2011 (120 ore massimo nel triennio).

L'offerta formativa pubblica è finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali secondo le discipline declinate nello schema 1 sotto riportato : sviluppo delle competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, informatica, lingua straniera, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

6.1 Erogazione e luogo della Formazione pubblica

-La formazione di base e trasversale è erogata all'esterno o all'interno dell'azienda esclusivamente da enti di formazione accreditati dalla Regione per la macrotipologia Formazione continua.

6.2 Finanziamento della Formazione pubblica

La formazione di base e trasversale oggetto dell'offerta formativa rivolta agli apprendisti è finanziata con risorse ministeriali che annualmente il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali assegna alle regioni nonché da risorse del FSE POR Marche .

6.3 Finanziamento con risorse private della formazione pubblica.

Le aziende che hanno ottenuto l'accreditamento per la macrotipologia formazione continua dalla Regione possono erogare il monte ore della formazione di base e trasversale anche internamente all'azienda.

L'azienda che non intende avvalersi dell'offerta formativa pubblica per la formazione di base e trasversale dei propri apprendisti può servirsi di enti di formazione accreditati con i quali stipuleranno accordi/convenzioni o intese, fermo restando il monte ore complessivo e le discipline oggetto della formazione come nello schema sotto indicato.

Nei casi descritti, in cui i costi della formazione sono completamente a carico dell'azienda anche mediante il ricorso a fondi paritetici interprofessionali, la Provincia esercita una funzione di monitoraggio e controllo. Pertanto le aziende prima di procedere in tal senso informeranno preventivamente la Provincia territorialmente competente sull'attività formativa che intende svolgere e i dati relativi agli apprendisti che verranno coinvolti.



Per esigenze tecniche e organizzative dell'impresa, gli apprendisti possono essere formati anche all'esterno del territorio regionale.

6.4 Personalizzazione e individualizzazione dei percorsi formativi

La personalizzazione e l'individualizzazione della progettazione e la fase attuativa dei percorsi formativi rivolti agli apprendisti costituiscono le dimensioni qualitative e di innovazione capaci di favorire il successo delle azioni formative e di tenere il passo con i processi di cambiamento in atto nel sistema economico attuale. La personalizzazione del percorso formativo è progettare la formazione partendo dall'analisi delle competenze professionali e formative già possedute dal soggetto coinvolto nel percorso con l'obiettivo di garantire e favorire l'apprendimento delle sole competenze necessarie all'apprendista. Un ruolo chiave gioca quindi chi è chiamato a costruire un percorso formativo flessibile capace di garantire differenziazioni didattiche partendo da un percorso standard di base. Il percorso formativo individualizzato è sicuramente più idoneo a favorire la partecipazione attiva, il coinvolgimento personale e la motivazione necessaria all'apprendimento.

6.5 Flessibilità del percorso formativo

La formazione di base e trasversale proposta nello schema sottostante è articolata in annualità e discipline, e costituisce solo uno standard di riferimento. Il percorso formativo può subire variazioni in termini di contenuti al fine di perseguire l'obiettivo di personalizzare l'attività formativa dell'apprendista in coerenza con le competenze da acquisire. Ulteriori ed eventuali variazioni dello standard organizzativo di riferimento possono essere apportate sulla base di esigenze tecniche ed organizzative dell'ente attuatore, dell'impresa.

Eventuali variazioni che si rendessero necessarie in relazione alla distribuzione oraria sia tra i moduli che tra le annualità, potranno realizzarsi previa intesa tra apprendista e ente di formazione. Intesa che dovrà tener conto del Piano Formativo Individuale e delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista partecipante.

In via generale dovranno essere programmate 120 ore di formazione – nelle sei aree di competenza - che possono essere erogate anche totalmente nel primo anno di apprendistato, secondo i modelli organizzativi già in predisposti dalle amministrazioni provinciali.

Le amministrazioni provinciali, nell'ambito dell'offerta formativa pubblica rivolta agli apprendisti, possono promuovere percorsi formativi utili al conseguimento da parte dell'apprendista delle certificazioni delle competenze informatiche, linguistiche o della sicurezza sul lavoro (RLS, RLST)

La progettazione dell'offerta formativa pubblica terrà conto della possibilità di erogare un monte ore complessivo inferiore alle 120 ore in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista seguendo il seguente schema:

- 120 ore per gli apprendisti senza titolo di studio o con la licenza elementare o media
- 100 ore per gli apprendisti con qualifica o diploma di scuola media superiore
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o laurea specialistica/magistrale



- Formazione trasversale e di base -

	Sviluppo delle Competenze relazionali	Organizzazione ed economia	Disciplina del rapporto di lavoro, diritto del lavoro	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Informatica	Lingua straniera (inglese, francese, spagnolo, tedesco) o lingua italiana per stranieri
1° anno	<p>Tecniche di autopresentazione</p> <p>Comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna), i principi della comunicazione</p> <p>Il lavoro di gruppo: esercitazioni</p>	<p>Conoscere i principi e le modalità di organizzazione e del lavoro nell'impresa del settore specifico</p> <p>Conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza)</p> <p>Ditta individuale, società di persone, di capitali e cooperative: differenze e caratteristiche</p>	<p>Elementi essenziali del contratto di lavoro</p> <p>Il CCNL di categoria</p> <p>Il contratto di apprendistato</p> <p>L'inquadramento contrattuale</p> <p>La retribuzione</p> <p>La gestione del mercato del lavoro sul territorio.</p>	<p>Disciplina normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro</p> <p>I soggetti coinvolti nella sicurezza, responsabilità e sanzioni: le responsabilità specifiche del lavoratore, del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti alla sicurezza</p> <p>Il concetto di infortunio sul lavoro e malattia professionale nel sistema previdenziale</p> <p>Rischi presenti sul luogo di lavoro e strumenti per la prevenzione: approfondimento dei principali rischi presenti negli specifici campi di azione</p> <p>Elementi di</p>	<p>Il diritto nell'elettronica e la sicurezza delle informazioni</p> <p>Elementi di base dei Sistemi Operativi</p> <p>Word: operazioni di base, la formattazione</p> <p>Reti Informatiche, Posta Elettronica: tipi di rete, il web, la connesione a internet, andare a un URL, attivare un link, copiare testo o immagini da pagina web in documento, prelevare pagina in FTP, organizzare un programma di posta elettronica, creare cartelle, creare regole, configurare il</p>	<p>Elementi di base di lingua straniera</p> <p>Vocaboli ricorrenti e di uso comune</p> <p>Elementi di grammatica e di conversazione.</p>



Ore	6	12	7	7	4	4
2° anno	<p>Tecniche di realizzazione del proprio C.V. valorizzando le proprie esperienze e competenze</p> <p>Sapersi presentare all'azienda: l'intervista di selezione</p> <p>Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale</p> <p>Il bilancio delle competenze: riconoscere le proprie competenze, e potenzialità</p>	<p>Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa (forniture, reti, mercato nazionale e internazionale, moneta europea)</p> <p>Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, alla competitività e alla soddisfazione del cliente</p>	<p>I principali CCNL di categoria. Le diverse tipologie contrattuali</p> <p>Diritti e doveri dei lavoratori</p> <p>Il costo del lavoro; gli elementi, retributivi.</p> <p>La busta paga: saperla leggere e capire</p> <p>La nuova disciplina inerente il Trattamento di Fine Rapporto (TFR)</p> <p>Trattamento previdenziale</p>	<p>Disciplina normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro: novità del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.</p> <p>Dispositivi di protezione individuale e collettivi</p> <p>Cenni sulle macchine e i rischi ad esse connessi</p> <p>Il primo soccorso e misure antincendio</p>	<p>browser</p> <p>Excel: gestione foglio elettronico: righe e colonne, modifica del foglio di lavoro, operazioni aritmetiche ed inserimento formule, stampa, le funzioni, i grafici, le presentazioni, i dati, appendice, lavorare con più fogli</p>	<p>La comunicazione telefonica</p> <p>Scrittura: composizione e di e-mail, lettere informali, elaborazione del proprio C.V. in lingua straniera</p>
3° anno	<p>La Gestione del tempo-lavoro</p> <p>Analizzare e risolvere situazioni problematiche/conflittuali, definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa</p>	<p>Sviluppare competenze imprenditoriali (come sviluppare un'idea imprenditoriale, risorse economiche, finanziamenti pubblici e privati, analisi del mercato, autorizzazioni necessarie)</p> <p>Simulare la realizzazione di un'impresa in aula</p>	<p>Ammortizzatori sociali: disoccupazione, mobilità, cassa integrazione, contratti di solidarietà.</p>	<p>Rischio biologico, rischio fisico, rischio videoterminali e accenni sugli altri rischi</p> <p>Rischio chimico e schede di sicurezza dei prodotti chimici utilizzati</p> <p>Mappa dei rischi e misure di prevenzione</p> <p>I principali enti competenti in materia di sicurezza</p> <p>Esercitazione e</p>	<p>Power Point operazioni di base</p> <p>Esercitazione per la creazione di un sito web aziendale</p>	<p>Lessico: gli strumenti del proprio lavoro, i prodotti aziendali, il linguaggio tecnico</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



				valutazione finale		
Ore	6	12	7	7	4	4
Tot Ore 120	18	36	21	21	12	12

6.6 Formazione pubblica nei contratti di apprendistato di durata superiore a tre anni.

Nel caso di apprendisti assunti con contratti di durata superiore ai tre anni, le ore formative per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, vengono realizzate nel primo triennio, oppure concentrate in una o due annualità tenendo conto sia delle esigenze formative del lavoratore che quelle produttive dell'azienda.

6.7 Formazione per gli apprendisti assunti secondo la normativa precedente

Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 16 della legge n. 196/97 e ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 276/2003 l'offerta formativa proseguirà secondo le disposizioni contenute nella DGR 976 del 1 agosto 2005.

6.8 Tutor o referente aziendale

Le Province, compatibilmente con le risorse disponibili, e dopo aver sentito le parti sociali, possono organizzare, di concerto con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, specifici interventi formativi rivolti ai tutors o referenti aziendali finalizzati allo sviluppo di conoscenze essenziali quali: la comprensione delle funzioni del tutor e degli elementi di contrattualistica di settore o aziendale in materia di formazione; la gestione dell'accoglienza e dell'inserimento degli apprendisti in azienda, nonché delle relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista; la capacità di contribuire alla definizione del piano formativo individuale di competenza del datore di lavoro, di pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e di valutarne i progressi e i risultati.

Al tutor o referente aziendale oggetto di formazione pubblica verrà rilasciato un attestato di frequenza da parte dell'ente di formazione incaricato.

L'eventuale formazione del tutor o referente aziendale può essere finanziata anche con risorse private a totale carico dell'azienda secondo le modalità prevista per l'erogazione della formazione di base e trasversale, ivi compresa la comunicazione preventiva alla Provincia.

6.9 Modalità di erogazione della formazione pubblica

Le attività formative sono strutturate in forma modulare e articolate nelle sei aree indicate nello schema sopra riportato e possono essere erogate – oltre alla tipica modalità della didattica in aula – anche superando la tradizionale della lezione frontale, attivando metodologie innovative e coinvolgenti.

9



seduta del - 1 OTT 2012

pag.

delibera 1365

12

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE
ADUNANZA N. _____ LEGISLATURA N. _____

6.10 Certificazione delle competenze acquisite.

La registrazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett, i), D.Lgs., 10 settembre 2003, nr. 276 e ss.mm.ii. della formazione tecnico-professionale effettuata dall'apprendista e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.

Le modalità di certificazione delle competenze di base e trasversali saranno definite dalla Regione Marche, tenendo conto degli standard di certificazione definiti a livello nazionale secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 4, D.Lgs., 14 settembre 2011, nr. 167, e sulla base del documento regionale " Istituzione, applicazione e implementazione del libretto formativo del cittadino nelle Marche " che ha ricevuto una prima validazione dalla Commissione Regionale Lavoro del 30 marzo 2012.

6.11 Monitoraggio

Al fine di monitorare il *sistema regionale apprendistato* verrà costituito un apposito tavolo formato da rappresentanti delle parti sociali e della Regione Marche. Il tavolo si riunirà con cadenza semestrale e avrà il compito di verificare i risultati della presente regolamentazione anche al fine di suggerire le modifiche che si rendessero necessarie.

4

Y



DISCIPLINA E DURATA DEL PERIODO DI APPRENDISTATO PER ATTIVITÀ DI RICERCA, PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA DI LAUREA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

(art. 5 - D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167)

1) Premessa

L'art. 5 comma 2 del D. Lgs 167/2011 rimette la regolamentazione e la durata dei profili che attengono alla formazione di percorsi in apprendistato di alta formazione e di ricerca alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e 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;

La Regione Marche ritiene che il contratto di apprendistato in alta formazione sia uno strumento di intervento per l'occupazione giovanile, che consente di fornire alle imprese una risposta alla loro esigenza di competenze ad elevato livello di specializzazione e di rafforzare lo spessore conoscitivo e professionale dei giovani e la loro spendibilità nel mondo del lavoro.

2) Finalità

Obiettivo della Regione Marche è di consentire la realizzazione di percorsi di apprendistato di alta formazione, ai sensi dell'art. 5, D.Lgs. n. 167/2011, per il conseguimento di titoli di Laurea triennale e Magistrale, Master di I e II livello, Dottorato di Ricerca e percorsi di Istruzione Tecnica Superiore (ITS) per giovani che stipuleranno contratti di apprendistato per l'alta formazione con aziende la cui sede operativa sia ubicata nel territorio regionale marchigiano.

3) Università

Lo scopo prioritario dell'attivazione di questa innovativa tipologia contrattuale è l'adozione una metodologia basata su una forte integrazione tra il percorso realizzato in azienda e il percorso realizzato nell'istituzione formativa: l'ateneo riconosce e valorizza il percorso in impresa e rilascia il titolo di studio finale attribuendo i crediti formativi anche per le conoscenze maturate lavorando in azienda.

- In tal modo possono venir soddisfatte le esigenze di un'impresa sotto il profilo della organizzazione produttiva e gestionale per l'ottimizzazione delle risorse umane e strumentali, della ricerca scientifica e tecnologica da trasferire direttamente nel processo produttivo con l'obiettivo di migliorare i prodotti esistenti e costruirne di innovativi, assicurando in tal modo una elevata competitività sul mercato di riferimento.

- Sotto l'altro profilo il giovane apprendista laureato/a ha l'opportunità di conseguire un titolo di studio universitario ottenuto attraverso un percorso formativo misto calato nel processo produttivo/aziendale che si trova al centro del piano di studio o di ricerca, con elevate possibilità di stabilizzazione occupazionale, o quantomeno migliorare la propria occupabilità.



- Per quanto sopra esplicitato sia i Master che i Dottorati di Ricerca nell'alto apprendistato fanno parte della programmazione dell'offerta formativa universitaria standard ma vengono costruiti tenendo conto degli apporti e dei suggerimenti delle aziende che intendono assumere il giovane laureato a questo fine.

-La realizzazione dei percorsi formativi dovrà avvenire in parte presso l'Università e in parte presso l'azienda con cui il giovane laureato a stipulato il contratto di apprendistato.

-I suddetti percorsi sono rivolti a giovani laureati con età compresa tra i 18 e i 29 anni e nello specifico:

-Laurea Triennale: studenti universitari che abbiano già conseguito (60 CFU) di un percorso di Laurea triennale;

-Laurea Magistrale: studenti universitari iscritti ad un percorso di Laurea Magistrale o Specialistica, ai fini dell'acquisizione del titolo di Laurea Magistrale;

-Master I livello: soggetti in possesso della laurea triennale o titolo superiore;

-Master II livello: soggetti in possesso della laurea magistrale o titolo equivalente/equipollente;

-Dottorato di Ricerca: soggetti ammessi e/o già inseriti in corsi di Dottorato di Ricerca.

- La durata massima della componente formativa del contratto di apprendistato per il conseguimento del titolo di:

-Laurea Triennale non può essere superiore a 36 mesi

-Laurea Magistrale non può essere superiore a 24 mesi

-Master di I e II livello non può essere superiore a 24 mesi

-Dottore di Ricerca non può essere superiore a 48 mesi.

- La durata dei percorsi formativi è aumentabile sino a un massimo di 6 mesi qualora siano necessarie attività di inserimento e di orientamento finalizzate all'avvio del percorso formativo e al rilascio del titolo di studio;

- La durata dei contratti di cui ai punti sopra citati è proporzionalmente ridotta in caso di riconoscimento, da parte delle istituzioni formative che realizzano il percorso formativo, di CFU conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato.

- L'articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo, la metodologia adottata finalizzata all'acquisizione delle competenze, le modalità di attuazione dei sistemi di assicurazione della qualità di cui all'art. 5 saranno stabilite successivamente la firma della presente Accordo, tra l'Università e le aziende o le associazioni rappresentative delle imprese. Il progetto così definito, che costituisce il Piano Formativo Individuale, è parte



integrante del contratto di apprendistato e dovrà descrivere gli obiettivi ed i contenuti dell'azione formativa.

- Le attività formative riportate nel punto precedente, devono essere erogate lungo l'intero arco di durata del contratto, in modo da consentire sia l'alternanza tra lo studio ed il lavoro, che il completamento del percorso formativo necessario per il conseguimento del titolo previsto dal contratto.
- La componente formativa del contratto di apprendistato di alta formazione, stipulato ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, termina a seguito del conseguimento del titolo di alta formazione.
- Nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso formativo, o non consegua il titolo previsto, l'Università e le istituzioni di ricerca attestano i crediti formativi anche dei percorsi formativi svolti presso l'impresa che potranno essere oggetto di certificazione ai sensi delle vigenti disposizioni regionali.

4) Istruzione Tecnica superiore

- I percorsi finalizzati all'acquisizione del titolo di Diploma di Tecnico Superiore sono rivolti a:
 - studenti degli ITS di cui al DPCM 25/01/2008, che abbiano frequentato con profitto i primi due semestri del percorso ;
 - soggetti in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado.
- La durata massima della componente formativa del contratto di apprendistato di alta formazione per il conseguimento del Diploma di Tecnico Superiore non può essere superiore a 36 mesi.
- Tale durata è aumentabile sino a un massimo di 6 mesi qualora siano necessarie attività di inserimento e di orientamento finalizzate all'avvio del percorso formativo e al rilascio del titolo di studio da parte delle Fondazioni ITS.
- La durata dei contratti di cui ai punti sopra citati è proporzionalmente ridotta in caso di riconoscimento, da parte delle istituzioni formative che realizzano il percorso formativo, di crediti formativi conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato.
- L'articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono definite nei progetti condivisi tra le istituzioni formative e le imprese o le associazioni rappresentative delle imprese.
- La componente formativa del contratto di apprendistato stipulato ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, termina a seguito del conseguimento del Diploma di Tecnico Superiore rilasciato dalle Fondazioni ITS.
- Nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso formativo, o non consegua il titolo previsto, l'istituzione formativa attesta i crediti formativi, anche dei percorsi formativi svolti presso l'impresa, che potranno essere oggetto di certificazione ai sensi delle vigenti disposizioni regionali.



I percorsi formativi di apprendistato di alta formazione dovranno rispettare gli standard formativi di cui all'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 167/2011;

- Gli obiettivi finalizzati a rendere gli aspetti formativi del contratto di apprendistato per le attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma di laurea o per percorsi di alta formazione fattore di interesse per le imprese e per i giovani sono i seguenti:

-valorizzazione delle competenze già in possesso dei giovani al fine di personalizzare il percorso formativo;

-valorizzazione dell'impresa quale soggetto formativo che, sulla base del Piano Formativo Individuale, favorisca la realizzazione del programma formativo al fine del raggiungimento degli obiettivi di apprendimento e il conseguimento del titolo previsti dal contratto;

- valorizzazione della figura del tutor didattico, quale coordinatore e facilitatore del processo formativo;

- valorizzazione del raccordo tra il tutor didattico e il tutor o referente aziendale per il coordinamento e la realizzazione della attività previste dal Piano Formativo Individuale dell'apprendista;

La Regione Marche, d'intesa con le parti sociali, può stabilire forme di incentivi per gli apprendisti e per le imprese, al fine di rendere maggiormente attraente l'utilizzo e la diffusione di questa tipologia di apprendistato, nei limiti della normativa vigente.

5) Disposizioni finanziarie

Per la realizzazione dei percorsi formativi possono essere utilizzate risorse statali assegnate annualmente dal Ministero del Lavoro nonché dal Fondo Sociale Europeo.