

**Deliberazione 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.*

LA GIUNTA REGIONALE

omissis

DELIBERA

- di approvare gli schemi di accordo tra la Regione Marche e le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le Università, Fondazioni ITS e Ufficio scolastico Regionale, per la disciplina dell'apprendistato secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011. ( allegato A )
- di autorizzare l'Assessore all'Istruzione Diritto allo studio, Formazione Professionale Lavoro e Orientamento a sottoscrivere gli accordi allegati autorizzandolo ad apportare allo stesso, modifiche non sostanziali, eventualmente necessarie.

Allegato A

**Accordo per la regolamentazione dell'Apprendistato per la Qualifica e per il Diploma Professionale - Regione Marche**

**ART. 3 D.Lgs. n. 167 del 14/9/2011**

**ACCORDO**

per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La Regione

E

Parti sociali

E

Ufficio Scolastico Regionale delle Marche

di seguito denominate "Parti".

**Visto**

- ✓ Decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 "Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53" e successive modificazioni;
- ✓ Decreto Legislativo 15 aprile 2005, n. 76 "Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53";
- ✓ Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano, le Province, i Comuni e le Comunità montane riguardante la definizione delle aree professionali relative alle figure nazionali di riferimento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 e relativo allegato, approvato in Conferenza Unificata il 27 luglio 2011;
- ✓ Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, riguardante gli atti necessari per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione

professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, con i relativi allegati approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni il 27 luglio 2011 e recepito con D.I. dell' 11 novembre 2011;

- ✓ Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 recante il "*Testo unico dell'apprendistato*" emanato sulla base della delega ricevuta con l'art. 1, co. 30, della L. 247/2007,
- ✓ Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 19 gennaio 2012, riguardante l'integrazione del repertorio delle figure professionali di riferimento nazionale approvato con l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011;
- ✓ Accordo tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 15 marzo 2012, per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- ✓ Art. 17 della Legge regionale n. 2/2005 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro come modificato dalla Legge regionale n. 14 del 7 maggio 2012 ,
- ✓ L'Accordo tra il Governo, le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 19 aprile 2012 per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato per la qualifica o il diploma professionale a norma dell'articolo 6 del Decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167
- ✓ Delibera giunta regionale 7 dicembre 2011 n. 1644 "Approvazione delle linee guida per lo sviluppo della formazione individuale a catalogo – Catalogo regionale (FORM.I.CA)"



**premesso che**

- ✓ destinatari dei percorsi di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale sono i giovani di età compresa fra i 15 e i 25 anni. Pertanto vi rientrano tanto i minorenni in obbligo di istruzione/diritto-dovere formativo (classe d'età 15-17 anni), quanto i giovani adulti, fino al compimento del 25° anno di età (classe d'età 18-25 anni);
- ✓ il d.lgs. 167/2011 estende questa tipologia di apprendistato ai giovani fino a 25 anni, e che tale fattispecie viene a configurarsi come uno strumento di grande potenzialità per agevolare l'inserimento lavorativo di tutti i giovani che risultano maggiormente esposti, per varie ragioni, al rischio di esclusione sociale;
- ✓ accrescendo professionalità e competenze dei giovani, se ne potenzia comunque l'occupabilità, contribuendo a ridurre la dispersione scolastica e formativa;
- ✓ la durata massima del contratto è connessa al titolo di studio conseguibile come indicato di seguito:
  - 3 anni per il conseguimento della qualifica professionale;
  - 1 anno aggiuntivo per il conseguimento del diploma professionale, a cui possono accedere solo coloro che risultano in possesso del titolo di qualifica professionale a condizione della presenza di risorse disponibili.

**considerato**

- ✓ che ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.lgs. 167/2011 la regolamentazione regionale dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale deve essere definita in osservanza di quanto definito dall'Accordo in Conferenza permanente tra Stato Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, approvato nella seduta del 15 marzo 2012;



✓ che ai sensi dell'accordo del 15 marzo 2012, di cui al punto precedente:

- le figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali conseguibili attraverso l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 167/2011 sono quelle di cui all'art. 18 comma 1, lettera d, del D.lgs. 226/2005 come definite nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con D.I. dell'11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 19 gennaio 2012, in relazione alle aree professionali di riferimento definite dall'Accordo in Conferenza Unificata del 27 luglio 2011. Tali figure sono articolabili in specifici profili regionali;
- gli standard minimi formativi delle competenze tecnico professionali e delle competenze di base, relativi alle figure di cui al punto precedente, sono quelli di cui all'art. 18 comma 2 del D.lgs. 226/2005, come definiti dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011 e recepito nel D.I. dell'11 novembre 2011;
- le competenze tecnico professionali comuni di qualifica professionale nelle aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale sono quelle definite nell'All. 3 dell'Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano del 29 aprile 2010, recepito con D.I. del 15 giugno 2010;
- i modelli e le modalità di rilascio degli attestati di qualifica professionale e diploma professionale e di competenze, anche nel caso di interruzione del percorso formativo, sono quelli previsti dall'art. 20 del D.lgs. 226/2005 come definiti dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con D.I. dell'11 novembre 2011;
- i percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale prevedono la frequenza di attività di formazione, interna o esterna all'azienda, strutturata in osservanza degli standard fissati dalle Regioni e P.A. nel rispetto di quanto definito nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con D.I. dell'11 novembre 2011, e nel D.lgs. 226/2005, per un monte ore non inferiore a 400 ore annue, tenuto conto della possibilità, nel caso di apprendisti di età superiore ai 18 anni, di riconoscere crediti formativi in ingresso alla luce delle competenze possedute;



**le Parti concordano**

- ✓ di recepire quanto previsto dal D.lgs. 167/2011 e dall'Accordo del 15 marzo 2012, per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale al fine di ridurre la dispersione scolastica e favorire l'inserimento dei giovani nel Mercato del Lavoro;
- ✓ di recepire tutte le figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali conseguibili attraverso l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 167/2011 di cui all'art. 18 comma 1, lettera d, del D.lgs. 226/2005 come definite nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con D.I. dell'11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 19 gennaio 2012, in relazione alle aree professionali di riferimento definite dall'Accordo in Conferenza Unificata del 27 luglio 2011;
- ✓ di rinviare ad un eventuale successivo provvedimento per la declinazione di tali figure e indirizzi a livello regionale in profili che rappresentano una declinazione dello standard formativo nazionale rispetto a specificità territoriali del mercato del lavoro;
- ✓ che gli obiettivi di base finalizzati a rendere gli aspetti formativi del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale fattore di interesse per le imprese e per i giovani sono i seguenti:
  - valorizzazione delle competenze pregresse dei giovani al fine di rendere maggiormente aderente la formazione sul soggetto;
  - qualificazione e caratterizzazione del sistema dell'offerta formativa attraverso un'organizzazione strutturata e allo stesso tempo modulare e flessibile di erogazione che preveda l'intervento delle agenzie formative e delle istituzioni scolastiche anche in forma congiunta;
  - valorizzazione dell'impresa quale soggetto formativo che, sulla base del Piano formativo Individuale concordato con l'istituzione scolastica e l'agenzia formativa, favorisca la

realizzazione del programma formativo al fine del raggiungimento degli obiettivi di apprendimento previsti;

- interazione tra impresa, istituzione scolastica e agenzia formativa garantita da concrete forme di interazione tra il tutor didattico e il tutore o referente aziendale;
  - valorizzazione del ruolo delle Parti sociali anche mediante l'intervento degli organismi bilaterali;
- ✓ di introdurre la figura del tutor didattico, quale coordinatore e facilitatore del processo formativo;
- ✓ di riconoscere il ruolo del tutore o referente aziendale come definito all'art. 2 comma 1 lettera d D.lgs 167/2011;
- ✓ di valorizzare il raccordo tra il tutor didattico e il tutore o referente aziendale per il coordinamento della attività previste dal Piano Formativo Individuale dell'apprendista;
- ✓ che il tutor didattico, di concerto con il tutore o referente aziendale, garantirà il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo dell'apprendista, secondo quanto definito nel Piano Formativo Individuale, attraverso l'utilizzo di modalità di verifica definite e ed effettuata in fase intermedia, al termine di ciascun anno e a conclusione dell'intero processo;
- ✓ che il tutor didattico, in raccordo con il tutore o referente aziendale, attererà il percorso formativo acquisito dall'apprendista;
- ✓ che i percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale prevedono la frequenza di attività di formazione, esterna all'azienda, strutturata in osservanza degli standard fissati dalla Regione Marche nel rispetto di quanto definito nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con D.L. dell'11 novembre 2011, e nel D.lgs. 226/2005, per un monte ore non inferiore a 400 ore annue, tenuto conto della possibilità, nel caso di apprendisti di età superiore ai 18 anni, di riconoscere crediti formativi in ingresso alla luce delle competenze possedute;



- ✓ che la gestione e controllo delle attività formative sono di competenza delle Province che la realizzano attraverso le Istituzioni scolastiche e formative specificatamente accreditate per l'erogazione di percorsi triennali di IeFP, ai sensi della delibera regionale n. 1035/2010;
- ✓ che ai soggetti (pubblici e privati) di cui al punto precedente, titolari dell'offerta formativa, spetta il compito di effettuare il bilancio delle competenze del giovane in ingresso, ai fini del riconoscimento degli eventuali crediti o debiti formativi, con particolare riferimento agli apprendisti di età superiore ai 18 anni, per i quali l'Accordo in sede di Conferenza permanente Stato - Regioni del 15 marzo 2012 prefigura la possibilità di una durata, un'articolazione e un'organizzazione del percorso formativo differenziata in relazione alle competenze possedute;
- ✓ che i percorsi formativi per il conseguimento di una qualifica professionale attraverso il contratto di apprendistato si articolano nelle seguenti tipologie:
  - percorsi triennali: rivolti a giovani in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado , che non hanno frequentato istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP coerenti (privi di crediti in ingresso);
  - percorsi biennali: rivolti a giovani in possesso della licenza di scuola secondaria di primo grado, che hanno frequentato almeno un anno presso istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP coerenti (con crediti in ingresso);
  - percorsi annuali: rivolti a giovani in possesso della licenza di scuola secondaria di primo grado, che hanno frequentato almeno due anni istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP coerenti (con crediti in ingresso);
- ✓ che il percorso formativo per il conseguimento del diploma professionale di durata annuale, è riservato a giovani in possesso di una qualifica professionale afferente alla stessa area professionale (Accordo Conferenza Unificata 27/07/2007), conseguita nel sistema dell'IeFP, nelle Agenzie formative accreditate o negli Istituti Professionali di Stato;
- ✓ che la certificazione intermedia (in caso di interruzione del percorso) e finale delle competenze (a seguito di superamento dell'esame conclusivo) è garantita dalle istituzioni scolastiche e formative di cui sopra, secondo le modalità previste per i percorsi di IeFP, richiamate

dall'Accordo Stato-Regioni del 15 marzo 2012 per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e dall'Accordo Stato-Regione sulle certificazione delle competenze del 19 aprile 2012

- ✓ che la formazione strutturata è finalizzata prioritariamente al raggiungimento di competenze di base, professionali comuni e professionali specifiche che verranno definite dal tutor didattico in accordo con l'istituzione scolastica o l'agenzia formativa e il tutore o referente aziendale, in funzione delle competenze in ingresso del giovane e dei fabbisogni delle imprese;
- ✓ che è facoltà delle Parti dell'Accordo stabilire forme di incentivazione per gli apprendisti e per le imprese, al fine di diffondere maggiormente l'utilizzo di questa tipologia di apprendistato;
- ✓ che attraverso lo strumento finanziario del POR FSE la Regione Marche si riserva di definire misure per l'incentivazione della stabilizzazione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, di cui i datori di lavoro potranno usufruire solo se confermeranno in servizio i lavoratori con contratti di apprendistato attivati nell'ultimo triennio;
- ✓ che le modalità di erogazione della formazione aziendale, ai sensi del comma 2 lettera c, dell'art. 3 del D.lgs. 167/2011, sono stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale territoriale o aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalla Regione Marche;
- ✓ di attivare azioni di monitoraggio che potranno consentire di intervenire in maniera tempestiva, anche in itinere, al fine di verificare l' applicazione dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- ✓ La presente intesa potrà essere modificata o integrata sia nelle procedure che nel contenuto al fine di adeguarla alle innovazioni legislative che nel frattempo dovessero intervenire in materia di apprendistato

Luogo e data .....

Letto e sottoscritto:

Regione Marche

Parti Sociali

Ufficio Scolastico Regionale Marche

R

**Accordo tra la Regione Marche e le Parti sociali per la formazione degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere di cui all'art. 4 del D.Lgs n. 167 del 24 settembre 2011.**

In data ..... 2012 presso la Regione Marche alla presenza dell'Assessore al Lavoro, Istruzione, Formazione dott. Marco Luchetti,  
si sono incontrati:

le Associazioni Regionali dei datori di Lavoro:

Le Organizzazioni sindacali:  
Segreterie regionali  
CGIL, CISL, UIL

Visti:  
il D.Lgs. n. 167 del 24/9/2011 "Testo Unico dell'apprendistato"  
la L.R. n. 2/2005 art. 17 come modificata dalla L. R. n. 14 del 17 maggio 2012

Premesso che ai sensi delle norme richiamate è opportuno procedere all'approvazione del documento allegato riguardante le modalità i contenuti e le finalità della formazione di base e trasversale oggetto dell'offerta formativa pubblica nell'ambito di applicazione del contratto di apprendistato professionale o di mestiere di cui all'art. 4 del il D.Lgs. n. 167 del 24/9/2011 "Testo Unico dell'apprendistato".  
Tutte le parti presenti, al termine della fase di concertazione sociale approvano il documento per l'erogazione della formazione di base e trasversale dell'offerta formativa pubblica che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

**Regione Marche – Assessore al Lavoro**  
Dott. Marco Luchetti

le Associazioni Regionali dei datori di Lavoro:

Le Organizzazioni sindacali regionali

CGIL Marche

CISL Marche

UIL Marche



## **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 regolamenta 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</p>	<p>Il diritto nell'elettronica e la sicurezza delle informazioni</p> <p>Elementi di base dei principali Sistemi Operativi</p> <p>Word: operazioni di base, la formattazione</p> <p>Reti Informatiche, Posta Elettronica: tipi di rete, il web, la connessione 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</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>

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

R

				materia di sicurezza		
				Esercitazione e valutazione finale		
Ore	6	12	7	7	4	4
Tot Ore	18	36	21	21	12	12
120						

#### 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 tutori 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 lezione frontale, attivando metodologie innovative e coinvolgenti.

***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.

**Accordo per la regolamentazione dell'Apprendistato per  
l'Alta formazione e ricerca – Regione Marche  
ART. 5 D.Lgs. n. 167 del 14/9/2011**



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

(in attuazione di quanto disposto dall'art. 5 - D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167)

**ACCORDO TRA**

Regione Marche

E

Parti Sociali

E

Università Politecnica delle Marche, Università degli studi di Camerino, Università degli studi di Macerata, Università degli studi di Urbino

E

Le Fondazioni ITS

di seguito denominate "Parti".

**VISTO**

- Il Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 recante il "Testo unico dell'apprendistato" emanato sulla base della delega ricevuta con l'art. 1, co. 30, della L. 247/2007, in vigore dal 25 ottobre 2011, e in particolare l'art. 5 del suddetto decreto, che regolamenta l'apprendistato di alta formazione e di ricerca;
  
- La Legge regionale 25 gennaio 2005, n. 2, recante "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro", in particolare l'art. 17 della suddetta legge che regolamenta i profili formativi dei contratti di apprendistato; come modificata dalla L.R. n. 17 maggio 2012 n.14

RZ

**Considerato che**

- “*Piano di azione per l’occupabilità dei giovani attraverso l’integrazione tra apprendimento e lavoro Italia 2020, realizzato dal MLPS e dal MIUR*”, che ha individuato, nell’ambito delle priorità per la piena occupabilità dei giovani il rilancio dell’apprendistato quale “innovativo strumento di placement, fondato sulla integrazione tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro...”;
- 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;
- L’Accordo tra il Governo, le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 19 aprile 2012 per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato per la qualifica o il diploma professionale a norma dell’articolo 6 del Decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167;
- 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.

**Le Parti concordano che**

- Obiettivo del presente accordo è 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.

#### 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'università 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 completa 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.

#### **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;
- Le Parti dell'Accordo hanno la facoltà di stabilire forme di incentivi per gli apprendisti e per le imprese, al fine di rendere maggiormente appetibile l'utilizzo e la diffusione di questa tipologia di apprendistato, nei limiti della normativa vigente;
- Un apposito coordinamento tecnico regionale, composto da un rappresentante per ciascuna delle parti firmatarie, verifica – semestralmente - l'andamento dei percorsi di apprendistato di alta formazione avviati.
- La presente intesa potrà essere modificata o integrata al fine di adeguarla alle innovazioni legislative che nel frattempo dovessero intervenire in materia di apprendistato

Ancona, .....

Letto e sottoscritto:

REGIONE MARCHE \_\_\_\_\_

SINDACATI \_\_\_\_\_

DATORIALI \_\_\_\_\_

UNIVERSITA' \_\_\_\_\_

FONDAZIONI ITS \_\_\_\_\_

20