

Deliberazione n. 1361 del 01/10/2012.

L.R. n. 20/2010, artt. 3 e 6: programma per adeguamento, messa in sicurezza ed efficientamento energetico patrimonio pubblico di edilizia scolastica - Modifica paragrafo 2 "Linee guida B" approvate con D.G.R. n. 1021/2011.

LA GIUNTA REGIONALE

omissis

DELIBERA

Al paragrafo 2 delle "Linee guida B" per l'attuazione del "PROGRAMMA REGIONALE INTEGRATO PER ADEGUAMENTO, MESSA IN SICUREZZA ED INCREMENTO EFFICIENZA ENERGETICA DEL PATRIMONIO PUBBLICO DI EDILIZIA SCOLASTICA", approvate con D.G.R. n. 1021/2011, il capoverso:

"A tal fine le Amministrazioni provinciali istituiscono un apposito capitolo di entrata, a destinazione vincolata, in cui confluiscono gli incentivi riconosciuti all'Ente proprietario dell'edificio scolastico oggetto dell'intervento dal Gestore Servizi Energetici (GSE), ai sensi del predetto decreto ministeriale".

È sostituito dal seguente:

"A tal fine la Regione istituisce nel proprio bilancio un apposito capitolo di entrata, a destinazione vincolata, nel quale gli Enti proprietari degli edifici scolastici sui quali sono stati installati gli impianti fotovoltaici versano gli incentivi corrisposti dal Gestore Servizi Energetici (GSE) ai sensi del decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 05/07/2012 (Quinto Conto Energia)".

Deliberazione n. 1362 del 01/10/2012.

Costituzione Consiglio Direttivo dell'Ente Parco Monte San Bartolo ai sensi dell'art. 3 della Legge regionale 8 maggio 2012, n. 13.

LA GIUNTA REGIONALE

omissis

DELIBERA

di costituire il Consiglio direttivo dell'Ente Parco Monte San Bartolo ai sensi dell'art. 3 della Legge regionale 8 maggio 2012, n. 13, così composto:

- Sig.ra CRISTINA MANZINI rappresentante della Regione Marche;
- Sig. DOMENICO BALDUCCI e Sig. CHRISTIAN LISOTTI rappresentanti designati dai comuni di Pesaro e Gabicce Mare e dalla provincia di Pesaro e Urbino;
- Sig.ra FEDERICA TESINI rappresentante delle Associazioni di protezione ambientale riconosciute dalla Regione Marche;
- Sig. DAVIDE MANENTI rappresentante delle Associazioni agricole maggiormente rappresentative a livello regionale.

Deliberazione n. 1363 del 01/10/2012.

Costituzione Consiglio Direttivo dell'Ente Parco Del Conero ai sensi dell'art. 3 della Legge regionale 8 maggio 2012, n. 13.

LA GIUNTA REGIONALE

omissis

DELIBERA

di costituire il Consiglio direttivo dell'Ente Parco Del Conero ai sensi dell'art. 3 della Legge regionale 8 maggio 2012, n. 13, così composto:

- Sig. EDOARDO BIONDI rappresentante della Regione Marche;
- Sig. LANFRANCO GIACCHETTI e Sig. MARCO GRACIOTTI rappresentanti designati dai comuni di Ancona, Camerano, Numana e Sirolo e dalla Provincia di Ancona;
- Sig. GILBERTO STACCHIOTTI rappresentante delle Associazioni di protezione ambientale riconosciute dalla Regione Marche;
- Sig. FEDERICO CLEMENTI rappresentante delle Associazioni agricole maggiormente rappresentative a livello regionale.

Deliberazione n. 1364 del 01/10/2012.

L.R. n. 34/1996, art. 11 - Rinnovo della nomina del Commissario straordinario per l'amministrazione dell'Ente parco Sasso Simone e Simoncello.

LA GIUNTA REGIONALE

omissis

DELIBERA

- di rinnovare la nomina di Carlo Zaia, già Presidente dell'Ente Parco regionale del Sasso Simone e Simoncello, Commissario straordinario per la gestione dello stesso Ente,
- di stabilire che il Commissario straordinario rimane in carica per un periodo non superiore a novanta giorni decorrenti dalla data del presente atto e che l'incarico cessa qualora siano costituiti gli organi di gestione dell'Ente parco prima della suddetta scadenza;
- di stabilire che al Commissario straordinario spetta l'indennità di carica prevista per il Presidente dell'Ente parco regionale del Sasso Simone e Simoncello, con oneri a carico dello stesso Ente.

Deliberazione n. 1365 del 01/10/2012.

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

omissis

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.

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 o 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 principali Sistemi Operativi</p> <p>Word: operazioni di base, la formattazione</p> <p>Reti Informatiche, Posta Elettronica: tipi di rete, il web, la connettività 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: le 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>Excel: gestione foglio elettronico: righe e colonne, modifica del foglio di lavoro, operazioni aritmetiche ed inserimento formule, le stampi, 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>
Ore	6	12	7	7	4	4
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>

				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.

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.

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.