



**DISPOSIZIONI SPERIMENTALI PER L'ATTUAZIONE DI
PERCORSI DI APPRENDISTATO DI CUI ALL'ART. 43 DEL
DLGS N. 81/2015 E AL DECRETO INTERMINISTERIALE
12/10/2015 NELL'AMBITO DEI PERCORSI DI ISTRUZIONE
E FORMAZIONE PROFESSIONALE (IEFP) FINALIZZATI
ALL'ACQUISIZIONE DEL DIPLOMA PROFESSIONALE**

Sommario

CAPO I Disposizioni per l'attivazione e la gestione dei contratti di apprendistato e per lo svolgimento delle attività formative connesse.....	3
Art. 1 – Destinatari e finalità del contratto di apprendistato per il diploma professionale.....	3
Art. 2 - Stipula del Protocollo.....	4
Art. 3 – Modalità di individuazione degli apprendisti e attivazione dei contratti.....	4
Art. 4 – Informazione agli apprendisti.....	5
Art. 5 - Durata del contratto.....	5
Art. 6 - Status dell'apprendista.....	5
Art. 7 - Retribuzione dell'apprendista.....	5
Art. 8 - Articolazione del percorso formativo dell'apprendista.....	6
Art. 9 – Tutela della salute e della sicurezza.....	6
Art. 10 – Piano Formativo Individuale.....	7
Art. 11 – Dossier individuale.....	7
Art. 12 - Requisiti e responsabilità del datore di lavoro.....	8
Art. 13 - Funzioni dell'istituzione formativa.....	8
Art. 14 - Funzioni del tutor aziendale.....	9
Art. 15 - Funzioni del tutor formativo.....	9
Art. 16 – Monitoraggio del percorso e valutazione dei risultati di apprendimento.....	9
Art. 17 – Proroga del contratto o trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante.....	10
Art. 18 – Azioni di sistema e monitoraggio delle attività.....	10
CAPO II Misure di sostegno all'attivazione dei contratti di apprendistato e alla gestione delle attività formative connesse.....	11
Art. 19 – Misure di sostegno e procedura per l'accesso e la gestione.....	11
Art. 20 – Sostegno economico al datore di lavoro.....	11
Art. 21 – Sostegno economico all'istituzione formativa.....	13
Art. 22 - Sostegno al successo formativo.....	13

OGGETTO

Il DLgs 81/2015 prevede all'art. 43 la possibilità per i giovani di acquisire un titolo attraverso un percorso strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione, sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al DLgs 226/2005 e di quelli di cui all'articolo 46 del DLgs 81/2015.

Nello specifico la Regione, alla luce delle nuove disposizioni di legge e nell'ambito della propria competenza¹, nell'ambito dell'offerta formativa pubblica regionale del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) intende promuovere l'attivazione di tale tipologia contrattuale nei percorsi per l'acquisizione del diploma professionale (Titolo di studio Livello 4 EQF) dell'anno formativo 2020/21.

Come noto il sistema regionale di IeFP si articola in percorsi triennali al cui termine è previsto il rilascio di una qualifica professionale di 3° livello EQF e che danno accesso a successivi corsi annuali di specializzazione che, configurandosi come prosecuzione del percorso già avviato, sono denominati di IV° anno e che prevedono l'acquisizione di un titolo di diploma professionale.

A tale scopo la Regione recepisce il Decreto Interministeriale 12/10/2015, emanato in attuazione dell'art. 46, comma 1 del D.Lgs. 81/2015 e pubblicato sulla G.U. n. 296 del 21/12/2015 definendo specifiche disposizioni di carattere generale e amministrativo per l'attivazione di contratti di apprendistato per il diploma professionale nell'ambito dei rispettivi percorsi formativi finanziati.

Per la realizzazione dell'apprendistato per il diploma professionale è necessario infatti procedere ad una personalizzazione dell'offerta formativa e alla progettazione del Piano Formativo Individuale in coerenza con i fabbisogni di professionalità delle imprese, prevedendo l'erogazione di una formazione da svolgersi all'interno dell'impresa, alla quale l'apprendista è tenuto a partecipare, in accordo con l'istituzione formativa titolare del percorso formativo. Il percorso va inoltre accompagnato da un qualificato tutoraggio formativo individuale funzionale a favorire il raccordo tra competenze acquisite nell'ambito del percorso formativo esterno all'impresa, con le competenze/abilità acquisite nel corso delle attività svolte all'interno dell'impresa.

Allo scopo pertanto di promuovere l'attivazione di tale tipologia contrattuale vengono emanate le seguenti disposizioni sperimentali di carattere generale e amministrativo da applicare a partire dall'anno formativo 2020/21 sulle iniziative formative di IV° anno del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) attivate sul territorio regionale.

CAPO I

Disposizioni per l'attivazione e la gestione dei contratti di apprendistato e per lo svolgimento delle attività formative connesse

Art. 1 – Destinatari e finalità del contratto di apprendistato per il diploma professionale

Il contratto è finalizzato al conseguimento del titolo di studio di Diploma professionale corrispondente al Livello 4 del Quadro europeo delle qualifiche (EQF).

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il diploma professionale (Livello 4 EQF) giovani fino al compimento dei 25 anni² che sono inseriti nei percorsi attivati sul territorio regionale nell'ambito dell'offerta formativa pubblica di quarto anno del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)³.

¹ Art. 43 c. 3 DLgs n. 81/2015 "...la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ...è rimessa alle Regioni..."

² art. 43 c. 2 DLgs n. 81/2015

³ Per quanto riguarda l'anno formativo 2020/21 l'offerta formativa pubblica è stata definita in esito all' "Avviso pubblico per la presentazione da parte di organismi di formazione accreditati di percorsi formativi di quarto anno nel sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) da avviarsi nell'anno

In particolare, le assunzioni possono essere effettuate in relazione alle qualifiche contrattuali riconducibili ai titoli di diploma professionale di tecnico previsti in esito ai percorsi di cui sopra.

La finalità del contratto è pertanto l'acquisizione di un titolo attraverso un percorso che prevede sia formazione interna all'impresa che formazione esterna alla stessa, da realizzarsi presso le istituzioni formative accreditate che sono titolari dei relativi progetti formativi.

Art. 2 - Stipula del Protocollo

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato l'istituzione formativa e il datore di lavoro devono sottoscrivere un Protocollo, redatto sulla base dello schema posto in Allegato 1 al DM 12/10/2015, preliminarmente all'attivazione del contratto stesso e alla stesura del relativo Piano formativo individuale (PFI), di cui al successivo art. 10.

Il datore di lavoro deve essere in possesso dei requisiti di cui al successivo art. 12.

Il datore di lavoro interessato ad assumere un apprendista deve sottoscrivere il Protocollo prima dell'attività di selezione per l'ammissione al percorso formativo degli allievi, al fine di accedere al diritto di priorità specificato nel successivo art. 3.

Art. 3 – Modalità di individuazione degli apprendisti e attivazione dei contratti

I giovani interessati all'iscrizione al percorso formativo di quarto anno devono, all'atto dell'iscrizione, formulare esplicita candidatura per l'accesso al percorso di apprendistato per l'acquisizione del diploma professionale indicando, ove possibile, l'impresa interessata alla loro assunzione con tale tipologia contrattuale.

Tale dichiarazione costituirà titolo di priorità per l'inserimento nel percorso formativo come segue:

- Priorità 1 – giovani che allegano dichiarazione di impegno all'assunzione da parte di un'impresa interessata;
- Priorità 2 – giovani che, pur non potendo attestare all'atto dell'iscrizione l'accordo con un'impresa specifica, dichiarano la propria disponibilità all'avvio di un contratto di apprendistato per il diploma professionale.

L'individuazione degli apprendisti è compiuta dal datore di lavoro, anche in fase successiva alla selezione ed all'avvio del percorso formativo, sulla base di criteri e procedure predefiniti, sentita anche l'istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso.

Ogni contratto di apprendistato per il diploma professionale deve essere attivato di norma entro la realizzazione del 40% dell'attività formativa prevista dal percorso e, in ogni caso, entro un termine temporale atto a garantire una durata contrattuale di almeno 6 mesi, prendendo a riferimento la data ipotetica di conclusione del percorso, inclusa la realizzazione dell'esame finale. La tipologia contrattuale da utilizzare nella comunicazione obbligatoria ai servizi per l'impiego è la seguente: *A.03.08 Apprendistato per il diploma fino ai 25 anni*; nel campo "Descrizione mansione" va indicato: *In possesso di qualifica professionale*.

Nel caso di cessazione anticipata del contratto di apprendistato, l'allievo ha diritto a proseguire il percorso sostituendo la parte di apprendistato con l'attività residua prevista.

L'istituzione formativa, nell'ambito dell'attività promozionale del percorso, dovrà specificare le diverse priorità di inserimento che saranno tenute in conto all'atto della selezione per la definizione della graduatoria per l'inserimento nel percorso formativo, anche ad integrazione di quanto previsto e approvato dalla Regione nell'ambito dello specifico progetto presentato ai fini dell'inserimento dell'iniziativa nell'offerta formativa pubblica.

Art. 4 – Informazione agli apprendisti

L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro e con modalità volte a garantire la consapevolezza della scelta, adotta nei confronti dei giovani e, nel caso di minorenni, dei titolari della responsabilità genitoriale, iniziative idonee ad assicurare la conoscenza:

- a) degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato, della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro e la qualificazione da conseguire;
- b) dei contenuti del Protocollo (di cui all'art. 2) e del PFI (di cui al successivo art. 10);
- c) delle modalità di selezione degli apprendisti (di cui all'art. 3);
- d) del doppio "status" di studente e lavoratore (di cui al successivo art. 6) per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna all'impresa.

Art. 5 - Durata del contratto

Il contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 41 del DLgs 81/2015, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Nello specifico del contratto di apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, essendo l'apprendista in possesso di una qualifica professionale (IeFP), la durata del periodo formativo non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a 1 anno, fatto salvo i casi di proroga regolati nel successivo art. 17.

La data di conclusione del periodo formativo del contratto coincide con la data di ricezione, da parte dell'impresa, della comunicazione dell'esito dell'esame finale.

Sulla base di tale comunicazione l'impresa può decidere di:

- a) Proseguire con un contratto di lavoro qualificato; in questo caso il contratto prosegue in automatico senza necessità di effettuare comunicazioni ai servizi per l'impiego;
- b) Trasformare il contratto in contratto di apprendistato professionalizzante; in questo caso il datore di lavoro è tenuto a procedere con apposita richiesta ai servizi per l'impiego di trasformazione in *Apprendistato professionalizzante (codice A.03.09)*;
- c) Cessare il rapporto di lavoro; in questo caso deve essere inviata comunicazione di cessazione ai servizi per l'impiego.

Art. 6 - Status dell'apprendista

Con la stipula del contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 43 del DLgs 81/2015 l'apprendista assume il doppio status di studente e di lavoratore.

Il contratto infatti prevede un monte ore complessivo suddiviso tra attività formativa formale, interna ed esterna all'impresa, e attività lavorativa svolta presso l'impresa.

L'apprendista è tenuto all'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa e in particolare delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e all'obbligo di frequenza dell'attività formativa interna ed esterna all'impresa.

Art. 7 - Retribuzione dell'apprendista

Come previsto all'articolo 43 comma 7 del D.Lgs. 81/2015:

- per le ore di formazione esterna, ovvero le ore svolte dall'apprendista presso l'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;

- per le ore di formazione interna, ovvero le ore di formazione svolte dall'apprendista presso l'impresa, la retribuzione oraria, a carico del datore di lavoro, è pari al 10 per cento di quella dovuta;

- per le ore residue a completamento delle ore contrattuali, ovvero per le ore lavorative, la retribuzione oraria, a carico del datore di lavoro, è calcolata sulla base di quanto stabilito nel CCNL applicato.

Sono fatte salve eventuali diverse previsioni dei contratti collettivi (così come individuati dall'art. 51 del Dlgs n. 81/2015) e degli accordi interconfederali.

In ogni caso, i livelli retributivi fissati dal D.Lgs. 81/2015, ovvero dalla contrattazione collettiva, rappresentano uno standard minimo garantito all'apprendista con la conseguente possibilità, per il datore di lavoro, di riconoscere un trattamento retributivo più favorevole in applicazione del principio del favor laboris (Sentenza della Corte di Cassazione 29 novembre 1985, n. 5977).

Art. 8 - Articolazione del percorso formativo dell'apprendista

Il percorso formativo dell'apprendista è articolato nel rispetto degli standard formativi definiti in attuazione degli artt. 17 e 18 del D.Lgs 226/2005, che costituiscono i livelli essenziali delle prestazioni (LEP), e delle Linee guida regionali approvate con DGR n. 466/2019.

Il percorso formativo ha una durata complessiva di 1.000 ore di formazione formale e si articola in:

- periodi di “formazione esterna”, svolti presso l'istituzione formativa e sotto la sua responsabilità, la cui durata, ai sensi dell'art. 5 comma 6 lettera a) del decreto interministeriale 12/10/2015, corrisponde a massimo il 50%, del sopraccitato monte ore;
- periodi di “formazione interna”, svolti sul luogo di lavoro e sotto la responsabilità del datore di lavoro, la cui durata è pari alla differenza tra il monte ore complessivo e le ore di formazione esterna. Possono rientrare nel cumulo della formazione interna attività formative organizzate dal datore di lavoro e finalizzate all'aggiornamento del personale dell'impresa, anche attraverso la partecipazione ad attività formativa erogata da soggetti diversi dal datore di lavoro stesso, se coerenti con il percorso formativo: tale possibilità è ammessa a seguito di formale autorizzazione da parte della Struttura regionale competente in materia di apprendistato.

L'articolazione dettagliata del percorso è definita nell'ambito del piano formativo individuale (PFI) di cui al successivo art. 10, tenendo conto dell'articolazione e dei contenuti previsti dal progetto formativo approvato dalla Regione in esito allo specifico Avviso pubblico per la definizione dell'offerta formativa pubblica finalizzata al conseguimento del Diploma professionale di IeFP. Resta inteso che le ore residue per il raggiungimento del monte ore previsto dal contratto sono da considerarsi ore lavorative e devono anch'esse essere indicate nel PFI.

Il monte ore di formazione interna all'impresa, in tutti i casi di contratti attivati in data successiva alla data di inizio delle attività formative del percorso, va riparametrato proporzionalmente tenendo conto di eventuali attività di alternanza già svolte prima di attivare il contratto.

Art. 9 – Tutela della salute e della sicurezza

Con riferimento agli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza, l'istituzione formativa e l'impresa sono responsabili ciascuno per le attività che l'apprendista svolge nei rispettivi contesti.

Con riferimento agli obblighi formativi/informativi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:

- è in capo all'istituzione formativa la formazione generale e specifica obbligatoria, ai sensi di quanto stabilito nell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011;
- è obbligo del datore di lavoro fornire agli apprendisti e, in caso di apprendisti minorenni, anche ai titolari della responsabilità genitoriale, le informazioni e la formazione riguardanti le specifiche dei macchinari e dei materiali utilizzati.

Art. 10 – Piano Formativo Individuale

Il PFI dell'apprendista costituisce parte integrante del contratto ed è definito dall'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro, sulla base dello schema di cui al Decreto Interministeriale 12/10/2015 (allegato n. 1a).

Il PFI è articolato nelle seguenti sezioni:

– **SEZIONE 1: DATORE DI LAVORO**

In questa sezione sono riportati i dati del datore di lavoro e del tutor aziendale di cui al successivo art. 14.

– **SEZIONE 2: ISTITUZIONE FORMATIVA**

In questa sezione sono riportati i dati dell'istituzione formativa e del tutor formativo di cui al successivo art. 15.

– **SEZIONE 3: APPRENDISTA**

In questa sezione sono riportati i dati dell'apprendista, comprensivi di informazioni circa le esperienze formative e lavorative pregresse e l'eventuale riconoscimento di crediti utili alla personalizzazione del percorso e all'eventuale acquisizione di ulteriori competenze.

Fanno parte di questa sezione anche i dati contrattuali, comprensivi del titolo da conseguire al termine del percorso, del livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista, coerente con la qualificazione da conseguire, della durata del contratto di apprendistato e dell'orario di lavoro, con particolare riguardo alla disciplina di legge riguardante i minori.

– **SEZIONE 4: DURATA E ARTICOLAZIONE ANNUA DELLA FORMAZIONE INTERNA ED ESTERNA**

In questa sezione viene specificato dettagliatamente il percorso formativo dell'apprendista articolato tra formazione interna ed esterna, con indicazione puntuale dei risultati attesi di apprendimento, delle modalità di erogazione, del monte ore di riferimento, inclusa la specificazione del ricorso a crediti e/o personalizzazione del percorso, dell'orario di lavoro.

– **SEZIONE 5: VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI**

La sezione deve riportare indicazioni circa i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure adottate per il riallineamento delle competenze, il sostegno e il recupero.

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

Art. 11 – Dossier individuale

L'istituzione formativa, per il tramite del tutor formativo e in collaborazione con il tutor aziendale, predispone per ogni apprendista un Dossier individuale, nel quale sono evidenziati i risultati di apprendimento in termini di competenze, abilità e conoscenze, nonché gli esiti della valutazione dei comportamenti, acquisiti nella formazione interna ed esterna.

Lo schema di Dossier individuale è definito nel DM 12/10/2015 (allegato n. 2) e comprende i seguenti elementi minimi:

a) **DOCUMENTI GENERALI DELL'APPRENDISTA**

- contratto di assunzione
- piano formativo individuale
- curriculum vitae
- altri documenti amministrativi

b) DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLA VALUTAZIONE INTERMEDIA E FINALE DEGLI APPRENDIMENTI

- documento di trasparenza e valutazione delle competenze acquisite in apprendistato
- evidenze:
 - reportistica relativa alle valutazioni intermedie di cui alla sezione 4 del documento di trasparenza
 - ulteriore documentazione cartacea o multimediale prodotta dall'apprendista e comprovante le competenze acquisite
 - prodotti/servizi realizzati dall'apprendista e comprovanti le competenze acquisite

c) ATTESTAZIONI (secondo il format regionale)

- attestato di diploma professionale: rilasciato dalla Regione nel caso in cui l'apprendista sia giudicato idoneo in sede di esame finale. In tale attestato sono evidenziate le competenze previste dalla figura professionale di riferimento e acquisite in esito al percorso;
- certificato delle competenze: rilasciato dalla Regione nel caso in cui l'apprendista sia giudicato non idoneo in sede di esame finale, nel quale sono evidenziate le sole competenze acquisite in esito alle prove d'esame;
- attestato di competenza: rilasciato dall'istituzione formativa, nel caso di risoluzione anticipata del contratto senza prosecuzione del percorso.

Art. 12 - Requisiti e responsabilità del datore di lavoro

La disciplina del rapporto di apprendistato e la responsabilità del datore di lavoro sono da riferire esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta presso l'impresa secondo le modalità definite nel Piano Formativo Individuale (PFI) e/o nella documentazione ad esso connessa.

Ai fini della stipula del contratto di apprendistato, il datore di lavoro deve essere in possesso dei seguenti requisiti⁴:

- a) capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna, prevedendo, in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento di barriere architettoniche;
- b) capacità tecniche rispetto alla disponibilità di strumenti per lo svolgimento della formazione interna, conformi alla normativa vigente in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperiti all'esterno dell'unità produttiva;
- c) capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento delle funzioni indicate al successivo art. 14, incaricati di favorire l'inserimento dell'apprendista nell'impresa allo scopo di garantire, in collaborazione con il tutor formativo, di cui all'art. 15, l'integrazione tra formazione interna e formazione esterna all'azienda.

Art. 13 - Funzioni dell'istituzione formativa

L'istituzione formativa svolge le seguenti funzioni:

- divulgazione delle informazioni ai soggetti interessati;
- predisposizione in accordo con il datore di lavoro del Protocollo di cui all'art. 2;
- realizzazione di procedure per l'attivazione dei contratti sulla base delle caratteristiche e della propensione dei giovani o degli accordi già in essere tra il giovane e l'impresa, in relazione alle richieste delle imprese interessate, anche attraverso il supporto nell'attività di selezione, di cui all'art. 3;

⁴ Art. 3 D.M. 12 ottobre 2015

- predisposizione e presentazione alla struttura regionale competente della documentazione utile per l'accesso delle misure di sostegno finanziario previste al successivo CAPO II e per la loro rendicontazione e di ogni altra documentazione eventualmente richiesta dalla Regione in fase di attuazione;
- definizione, in accordo con il datore di lavoro, del Piano Formativo Individuale di cui all'art. 10;
- realizzazione della formazione esterna all'impresa;
- realizzazione del monitoraggio dei percorsi, in accordo con la Regione, e della valutazione degli apprendimenti di cui all'art. 16;
- partecipazione alle azioni di sistema organizzate dalla Regione e al piano di monitoraggio generale degli interventi definito in accordo con le parti sociali, di cui all'art. 18;
- definizione di un piano di raccordo e informazione con i titolari della potestà genitoriale, nel caso di apprendisti minorenni;
- ogni altra eventuale funzione stabilita dalla Regione con riferimento al percorso in oggetto.

Art. 14 - Funzioni del tutor aziendale

Il tutor aziendale è individuato dal datore di lavoro e indicato nel PFI, in coerenza con quanto eventualmente previsto nel CCNL applicato. Lo stesso datore di lavoro può svolgere tale funzione.

Il tutor aziendale favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna e gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative.

Il tutor aziendale, in collaborazione con il tutor formativo, partecipa alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista, di cui all'art. 11, e fornisce all'istituzione formativa tutti gli elementi utili per la valutazione delle attività dell'apprendista, nonché per l'efficacia del processo formativo.

Il tutor aziendale compartecipa con il tutor formativo nel garantire l'attestazione delle attività svolte dall'apprendista e le competenze acquisite dallo stesso al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

Art. 15 - Funzioni del tutor formativo

Le istituzioni formative individuano un tutor formativo (indicato nel PFI) che ha il compito di promuovere il successo formativo dell'apprendista, di favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa al fine di garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

Il tutor formativo affianca l'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento.

Ogni apprendista ha come riferimento un unico tutor formativo; ogni tutor formativo può prendere in carico più apprendisti. È possibile nominare dei sostituti.

Il tutor formativo, in collaborazione con il tutor aziendale, procede alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista (v. art. 11).

Il tutor formativo compartecipa con il tutor aziendale nel garantire l'attestazione delle attività svolte dall'apprendista e le competenze acquisite dallo stesso al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

Art. 16 – Monitoraggio del percorso e valutazione dei risultati di apprendimento

Il percorso formativo dell'apprendista è documentato attraverso appositi registri, di gruppo e/o individuali, attestanti le ore di formazione interna ed esterna frequentate.

Il monitoraggio del percorso e la valutazione degli apprendimenti, anche per la parte di formazione interna all'azienda, vengono effettuati dall'istituzione formativa, avvalendosi della documentazione prodotta dal tutor aziendale e dal tutor formativo e inserita nel dossier individuale.

L'istituzione formativa ha il compito di comunicare gli esiti della valutazione all'apprendista e, nel caso di apprendisti minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

I percorsi formativi si concludono con un esame finale, organizzato secondo quanto previsto dalle disposizioni regionali in materia di cui alle DGR 466/2019 e 642/2019. Sono ammessi all'esame finale gli apprendisti che raggiungono gli obiettivi previsti dal percorso formativo, come riportati anche nel PFI, e che abbiano frequentato almeno il 75% sia del monte ore di formazione interna sia del monte ore di formazione esterna.

Come previsto all'art. 42, comma 3 del D.Lgs. 81/2015, il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi attestato dall'istituzione formativa costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso di risoluzione anticipata del contratto e contestuale abbandono del percorso, a partire da un periodo minimo di lavoro di 3 mesi, all'apprendista è garantito il rilascio di apposita dichiarazione attestante le attività formative svolte e i risultati di apprendimento con esito positivo.

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

Art. 17 – Proroga del contratto o trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante

La durata del contratto può essere prorogata fino a un anno, per iscritto e previo aggiornamento del PFI, nel caso in cui:

a) l'apprendista abbia conseguito il diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di istruzione professionale, previa frequenza del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6 del Decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

b) al termine del percorso formativo, l'apprendista non abbia conseguito il diploma professionale, a condizione che nell'ambito dell'offerta formativa pubblica sia attivato un analogo percorso formativo nel quale sarà prevista priorità di inserimento.

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

Art. 18 – Azioni di sistema e monitoraggio delle attività

La Regione organizza apposite azioni di sistema volte a promuovere e sostenere l'attivazione e la gestione dei contratti. Tali azioni si rivolgono sia alle istituzioni formative che alle imprese coinvolte, in misura proporzionata e rispondente ai rispettivi ruoli.

La Regione, inoltre, ai fini del raccordo tra attività di formazione interna e formazione esterna può attivare specifiche azioni di sistema destinate prioritariamente ai tutor aziendali e formativi, anche al fine di costruire un percorso condiviso di progettazione, gestione e valutazione delle esperienze in azienda e dei risultati raggiunti. Il costo del lavoro relativo alle ore di impegno del personale dell'impresa e dell'istituzione formativa per tali attività saranno oggetto di un eventuale rimborso da parte dell'Amministrazione anche in relazione alle disponibilità del Bilancio regionale.

La Regione definisce e attua, in accordo con le parti sociali, un apposito impianto volto a monitorare, in fase di attuazione e al termine dei percorsi:

- l'efficacia dei processi formativi in apprendistato;
- le ricadute organizzative e gestionali;
- le ricadute occupazionali;
- altre eventuali aree definite in accordo con le parti.

I percorsi sono inoltre oggetto di monitoraggio da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

CAPO II

Misure di sostegno all'attivazione dei contratti di apprendistato e alla gestione delle attività formative connesse

Art. 19 – Misure di sostegno e procedura per l'accesso e la gestione

Al fine di promuovere l'instaurazione di contratti di apprendistato per l'acquisizione del diploma professionale e supportarne la gestione e lo sviluppo, la Regione mette a disposizione dei soggetti coinvolti (impresa, istituzione formativa e apprendista) le misure previste ai successivi articoli 20, 21 e 22, tese a garantire un riconoscimento anche economico alle spese derivanti dalla gestione degli adempimenti aggiuntivi che ricadono su tali soggetti.

L'istituzione formativa svolge il ruolo di referente unico nei confronti dell'Amministrazione regionale ed è pertanto tenuta alla presentazione della richiesta di ammissione alle misure e dei successivi adempimenti.

La richiesta di ammissione, da presentare sulla base della modulistica messa a disposizione nelle pagine del sito istituzionale della Regione (canale Lavoro – all'interno delle pagine dedicate all'apprendistato e all'IeFP), deve essere inoltrata tramite PEC alla Struttura regionale referente in materia di apprendistato.

La richiesta è soggetta al pagamento dell'imposta di bollo pari a 16,00 €: tale imposta è da assolvere esclusivamente in modo virtuale accedendo alla funzionalità denominata "Imposta di Bollo SOLO su Istanze" resa disponibile sulla Piattaforma Regionale dei Pagamenti integrata PagoPA. Alla richiesta di ammissione deve essere allegata a tale scopo apposita dichiarazione nella quale sia riportato il codice IUV (Identificativo Unico Pagamento) che viene indicato nella ricevuta di pagamento.

Con riferimento agli adempimenti successivi alla presentazione delle richieste di ammissione ai contributi l'istituzione formativa è tenuta a raccogliere e presentare entro i termini riportati in ciascuno dei successivi articoli la documentazione rendicontuale oltre alle eventuali richieste di modifica che potrebbero intervenire nel corso di vigenza del contributo stesso. L'istituzione formativa è inoltre tenuta a consegnare la documentazione eventualmente richiesta dalla Regione in fase di attuazione.

Art. 20 – Sostegno economico al datore di lavoro

Ad ogni impresa, per ogni contratto di apprendistato per il diploma attivato e per un massimo di n. 2 contratti nell'ambito del medesimo percorso formativo, viene riconosciuto un sostegno economico per le ore di formazione interna erogata, come previsto dal Piano formativo individuale dell'apprendista.

Tale contributo è corrisposto dalla Regione all'impresa in regime di *de minimis* ai sensi e nel rispetto del Reg.(UE) 1407/2013: a corredo della richiesta di ammissione al contributo, il datore di lavoro è pertanto tenuto a produrre apposita dichiarazione al fine di permettere alla Struttura competente di effettuare le verifiche necessarie relativamente al rispetto del sopra citato Regolamento.

Il contributo concesso, riferito all'annualità formativa, è riconosciuto in sede di consuntivo mediante l'applicazione di un'Unità di costo standard (UCS) pari a 40 € per ogni ora di formazione interna svolta ed attestata, fino alla concorrenza dell'importo concesso: l'identificazione del parametro sopra indicato è stata effettuata prendendo a riferimento, per analogia, quanto previsto nella scheda 4.A della Nuova Garanzia Giovani di cui al Regolamento Delegato (UE) n. 2019/697 del 14 febbraio 2019.

Il contributo viene concesso all'impresa nella misura massima di 6.000,00 € e risulta così composto:

- a) fino a 4.000,00 € per apprendista quale remunerazione delle attività di formazione interna svolte nel corso dell'annualità: detto contributo viene erogato sulla base dei riscontri effettuati dalla Regione a partire dalla documentazione sottorichiamata. Il contributo è comunque dovuto, secondo la quantificazione effettuata dalla Regione a consuntivo, anche in caso di cessazione anticipata del contratto di apprendistato per il diploma professionale e in caso di mancata acquisizione del titolo finale da parte dell'apprendista;
- b) fino ad ulteriori 2.000 €, riferiti alla medesima annualità formativa ed erogabili solo nel caso di prosecuzione con un contratto di lavoro qualificato o trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante, a seguito dell'ottenimento del diploma professionale da parte dell'apprendista coinvolto, e previo superamento del periodo di prova. L'erogazione viene effettuata sulla base dei riscontri effettuati dalla Regione a partire dalla documentazione sottorichiamata.

Al contributo è applicata, ai sensi dell'articolo 28, comma 2, del DPR 29 settembre 1973, n. 600 (Disposizioni comuni in materia di accertamento delle imposte sui redditi), una ritenuta d'acconto del 4%.

Le attività di formazione interna svolte devono essere registrate sugli appositi registri consegnati dalla Struttura regionale referente all'istituzione formativa: tali registri sono sottoscritti dall'apprendista e dalla risorsa umana dell'impresa (datore di lavoro, tutor aziendale ...) che ha seguito il giovane.

Nel caso di imprese con più apprendisti, le attività di formazione interna possono essere erogate individualmente o prevedere il contemporaneo coinvolgimento di entrambi i giovani interessati (per tutte o parte delle ore). Ai fini del rimborso dell'entità massima del contributo spettante per entrambi i contratti (4.000+4.000 €), devono essere svolte almeno 200 ore, individualmente o in compresenza; le ore svolte in compresenza, nel rendiconto per l'erogazione del contributo, devono essere attribuite per 100 ore all'uno e per 100 ore all'altro contratto. Per monte ore inferiori alle 200 ore in ogni caso, ai fini rendicontuali, l'attribuzione delle ore va suddivisa nei due contratti.

Tale contributo viene erogato direttamente all'impresa, a conclusione del percorso formativo complessivo, successivamente alla realizzazione dell'esame finale, e a seguito della verifica da parte della Struttura regionale competente dei dati contenuti nella documentazione presentata dall'istituzione formativa e consistente in:

- registri dell'attività svolta;
- dichiarazione dell'impresa rispetto al conto corrente sul quale accreditare il contributo spettante;
- se del caso, dichiarazione circa la prosecuzione con un contratto di lavoro qualificato o la trasformazione del contratto in contratto di apprendistato professionalizzante;
- ogni altra documentazione richiesta.

Con riferimento ai casi di prosecuzione con un contratto di lavoro qualificato o di trasformazione in apprendistato professionalizzante, l'erogazione della quota di contributo relativa (2.000 €) è subordinata al superamento del periodo di prova previsto. Per questi casi l'erogazione può avvenire con le seguenti modalità:

- erogazione in due tranches: la prima tranche, corrispondente a massimo 4.000 €, al termine del percorso formativo secondo le modalità sopra esposte e la seconda tranche, corrispondente a 2.000 €, a seguito del superamento del periodo di prova;
- erogazione in un'unica tranche: il contributo complessivo è erogato dopo la conclusione del percorso formativo e dopo il superamento del periodo di prova.

L'Amministrazione regionale si riserva di procedere alla revoca totale o parziale del contributo nel caso in cui rilevi gravi inadempimenti da parte dell'impresa nella gestione dei rapporti con l'istituzione formativa e con l'apprendista o nella partecipazione alle azioni di sistema e di monitoraggio messe in campo a sostegno della sperimentazione in atto.

Art. 21 – Sostegno economico all'istituzione formativa

All'istituzione formativa è erogato un sostegno economico per il riconoscimento delle attività aggiuntive di competenza (v. art. 13 e 15), non già ricomprese nel finanziamento del percorso formativo nel quale saranno attivati i contratti e finalizzate all'attivazione e all'accompagnamento di ogni contratto di apprendistato per il diploma professionale.

Per ogni contratto di apprendistato attivato viene riconosciuto un sostegno economico onnicomprensivo del valore di 1.500,00 €, valore identificato prendendo a riferimento, per analogia, quanto previsto nella scheda 3 "Accompagnamento al lavoro" della Nuova Garanzia Giovani di cui al Regolamento Delegato (UE) n. 2019/697 del 14 febbraio 2019.

L'erogazione del contributo spettante avviene a seguito dell'approvazione della richiesta di contributo di cui al precedente art. 19.

Non sono previste decurtazioni o revoche del finanziamento concesso in caso di cessazione anticipata del contratto e in caso di mancata acquisizione del titolo finale da parte dell'apprendista.

Al contributo è applicata, ai sensi dell'articolo 28, comma 2, del DPR 29 settembre 1973, n. 600 (Disposizioni comuni in materia di accertamento delle imposte sui redditi), una ritenuta d'acconto del 4%.

L'Amministrazione regionale si riserva di procedere alla revoca totale o parziale del contributo nel caso in cui rilevi gravi inadempimenti da parte dell'istituzione formativa nella gestione dei rapporti con l'impresa e con l'apprendista o nella partecipazione alle azioni di sistema e di monitoraggio messe in campo a sostegno della sperimentazione in atto.

Art. 22 - Sostegno al successo formativo

Allo scopo di sostenere l'inserimento e la continuità lavorativa del giovane, promuovendone il successo formativo, si prevede l'erogazione per ogni apprendista dei seguenti benefici economici:

- a) 1.500,00 € a titolo di riconoscimento della frequenza della formazione interna all'impresa, da erogare al termine del percorso formativo a condizione che l'apprendista sia ammesso all'esame finale di qualifica e che abbia frequentato almeno il 75% del monte ore previsto di formazione interna;
- b) 500,00 €, aggiuntivi ai precedenti, nel caso di ottenimento del diploma professionale.

Ai sensi dell'articolo 50, primo comma, lettera c), del DPR n 917/86, tali contributi sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente.

L'erogazione del contributo spettante è a carico dell'istituzione formativa e a questo proposito si precisa che gli importi sopra indicati si intendono al netto di eventuali oneri a carico ente. Tali oneri, che si intendono in ogni caso rimborsabili, devono essere conteggiati nell'elaborazione del preventivo da presentare unitamente alla richiesta di ammissione alle misure, al fine di poter permettere il corretto impegno delle risorse pubbliche da destinare al contributo.

Nel caso in cui il contratto di apprendistato sia interrotto prima della conclusione del percorso formativo e il giovane porti comunque a termine il percorso, a prescindere dall'esito dell'esame finale:

- l'importo del contributo di cui alla lettera a) può essere erogato. L'Amministrazione procede all'eventuale riparametrazione dell'ammontare nel caso in cui il monte ore di formazione interna effettivamente erogato sia inferiore a quanto previsto nel PFI;
- il contributo di cui alla lettera b) non viene corrisposto.

L'istituzione formativa, a conclusione del percorso formativo e a seguito degli esiti dell'esame finale previsto, presenta formale rendicontazione del contributo spettante alla Struttura regionale competente: tale rendicontazione può essere inoltrata congiuntamente alla richiesta di erogazione del sostegno di cui all'art. 20. In sede di rendicontazione deve essere consegnata la seguente documentazione:

- i. scansione dei registri relativi sia alle attività di formazione interna che esterna;
- ii. nel caso in cui l'istituzione formativa abbia già provveduto a rimborsare l'apprendista, documentazione attestante il versamento degli importi, compresa una dichiarazione dell'apprendista circa la ricezione della borsa di studio.

La Struttura regionale una volta effettuate le verifiche del caso e identificato l'importo definitivamente ammissibile:

- provvede all'erogazione della somma spettante all'istituzione formativa nel caso in questa abbia già dimostrato il versamento dell'importo all'apprendista;
- comunica all'istituzione formativa l'importo da erogare all'apprendista, invitando a presentare idonea richiesta di rimborso alla quale sia allegata la documentazione attestante il versamento, così come indicato al precedente punto ii. Una volta ricevuta la documentazione viene disposta la liquidazione del contributo.