



**DISPOSIZIONI SPERIMENTALI PER  
L'ATTUAZIONE DI PERCORSI DI APPRENDISTATO  
DI CUI ALL'ART. 43 DEL D.LGS. N. 81/2015 E AL  
DECRETO INTERMINISTERIALE 12/10/2015  
FINALIZZATI ALL'ACQUISIZIONE DEL  
DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE**

## Sommario

|                                                                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PREMESSA.....                                                                                                                                   | 3  |
| CAPO I Aspetti generali dell'apprendistato per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore.....                             | 4  |
| Art. 1 – Definizioni .....                                                                                                                      | 4  |
| Art. 2 - Caratteristiche generali del contratto di apprendistato di I livello .....                                                             | 4  |
| Art. 3 – Destinatari del contratto.....                                                                                                         | 5  |
| Art. 4 - Durata del contratto .....                                                                                                             | 5  |
| Art. 5 - Articolazione del percorso formativo dell'apprendista .....                                                                            | 5  |
| CAPO II Disposizioni per l'attivazione e la gestione dei contratti di apprendistato e per lo svolgimento delle attività formative connesse..... | 6  |
| Art. 6 – Protocollo tra impresa e istituzione formativa.....                                                                                    | 6  |
| Art. 7 – Modalità di selezione degli apprendisti e attivazione dei contratti .....                                                              | 6  |
| Art. 8 – Informazione agli apprendisti .....                                                                                                    | 6  |
| Art. 9 - Status dell'apprendista .....                                                                                                          | 7  |
| Art. 10- Retribuzione dell'apprendista .....                                                                                                    | 7  |
| Art. 11 – Tutela della salute e della sicurezza .....                                                                                           | 7  |
| Art. 12 – Piano Formativo Individuale .....                                                                                                     | 7  |
| Art. 13 – Dossier individuale .....                                                                                                             | 8  |
| Art. 14 - Requisiti e responsabilità del datore di lavoro .....                                                                                 | 8  |
| Art. 15 - Funzioni dell'istituzione formativa .....                                                                                             | 8  |
| Art. 16 - Funzioni del tutor formativo .....                                                                                                    | 9  |
| Art. 17 - Funzioni del tutor aziendale .....                                                                                                    | 9  |
| Art. 18– Referente scolastico dell'apprendistato .....                                                                                          | 9  |
| Art. 19– Monitoraggio del percorso e valutazione dei risultati di apprendimento .....                                                           | 10 |
| Art. 20 – Proroga o trasformazione del contratto .....                                                                                          | 10 |
| CAPO III Monitoraggio e accompagnamento della sperimentazione .....                                                                             | 11 |
| Art. 21 – Azioni di sistema, di accompagnamento e di divulgazione.....                                                                          | 11 |
| Art. 22 – Monitoraggio della sperimentazione .....                                                                                              | 11 |
| CAPO IV Disposizioni finali .....                                                                                                               | 11 |
| Art. 23 – Norma di rinvio .....                                                                                                                 | 11 |

## **PREMESSA**

La Regione promuove l'attivazione dei contratti di apprendistato ai sensi dell'art. 43 per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, cosiddetto apprendistato di I livello, recependo il decreto interministeriale 12 ottobre 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) e definendo, attraverso il presente documento, specifiche disposizioni per l'attivazione di tale tipologia contrattuale per l'acquisizione del diploma di Stato nell'ambito dei percorsi della scuola secondaria di secondo grado.

Si tratta di un rapporto di lavoro che permette di apprendere realizzando un'esperienza professionale e conseguendo un titolo di studio, attraverso un percorso formativo integrato che combina la formazione scolastica e quella sul lavoro. Questa modalità offre ai giovani studenti un'opportunità di crescita personale e professionale, volta da un lato a permettere, in ottica orientativa, la definizione di un proprio progetto di sviluppo professionale e dall'altro a ridurre il divario esistente tra le competenze acquisite all'interno del percorso formativo e quelle richieste dal mercato del lavoro.

Tale iniziativa, inoltre, è volta a promuovere un arricchimento dell'offerta formativa del sistema di istruzione per accrescere l'efficacia della funzione educativo-formativa, promuovere la permanenza nel sistema educativo, incrementare il raccordo con il sistema economico-produttivo regionale in modo da rispondere ai bisogni occupazionali del sistema della domanda e sostenere lo sviluppo professionale dei giovani valdostani.

Questo contratto permette inoltre di favorire il successo formativo offrendo una metodologia didattica alternativa in grado di promuovere la personalizzazione dei percorsi e il coinvolgimento di allievi con diversi stili di apprendimento.

In generale tale tipologia contrattuale favorisce la creazione di sinergie e reti di collaborazione all'interno del sistema scolastico e tra questo e gli altri attori del tessuto economico e sociale.

Allo scopo di promuovere e sostenere l'attivazione di tale tipologia contrattuale vengono emanate le presenti disposizioni sperimentali di carattere generale e amministrativo da applicare sul territorio regionale al fine di regolarne la parte formativa a partire dall'anno scolastico 2025/2026 fino all'anno scolastico 2028/2029.

Resta inteso che rimangono salve le disposizioni vigenti in materia di rapporti di lavoro.

**CAPO I**  
**Aspetti generali dell'apprendistato per il conseguimento del Diploma di istruzione  
secondaria superiore**  
(Art. 43 D.Lgs. 81/2015)

**Art. 1 – Definizioni**

Ai fini delle presenti disposizioni si intendono per:

- a) “*apprendistato di I livello*”: il contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato a conseguire il diploma di istruzione secondaria superiore;
- b) “*formazione esterna*”: periodi di apprendimento formale che si svolgono presso l'istituzione formativa;
- c) “*formazione interna*”: periodi di apprendimento formale che si svolgono sul posto di lavoro;
- d) “*istituzioni formative*” (in coerenza con quanto previsto all'art. 2 del decreto interministeriale 12 ottobre 2015): Istituzioni scolastiche dipendenti dalla Regione e scuole paritarie riconosciute operanti sul territorio regionale per i percorsi liceali, tecnici e professionali in conformità alla normativa vigente;
- e) “*periodo formativo*”: in considerazione del fatto che il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, per periodo formativo si intende il lasso di tempo che va dall'attivazione del contratto al conseguimento del titolo di studio.

**Art. 2 - Caratteristiche generali del contratto di apprendistato di I livello**

Il contratto di apprendistato di cui alle presenti disposizioni è un contratto di lavoro a contenuto formativo finalizzato al conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Tale contratto deve obbligatoriamente integrare e realizzare due dimensioni:

- la dimensione formativa (denominata nel presente documento percorso formativo): coincide con la durata ordinamentale dei percorsi scolastici ed è composta dalla formazione esterna presso l'istituzione formativa ed interna sul posto di lavoro;
- la dimensione lavorativa, attuata tramite l'espletamento delle ore lavoro, quale elemento essenziale per la validità del contratto di apprendistato.

Il monte ore contrattuale è quindi composto dalle ore di formazione interna ed esterna e dalle ore di prestazione lavorativa.

L'articolazione della dimensione formativa è variabile a seconda del percorso considerato nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa vigente.

In caso di contratti a tempo parziale, la riduzione dell'orario riguarda solo le ore di prestazione lavorativa (cfr. Interpello Mlps n. 25/I/0007209 del 13.12.2006).

L'attività richiede pertanto una programmazione che viene definita attraverso i documenti previsti nel decreto interministeriale 12 ottobre 2015 quali il Protocollo e il Piano Formativo Individuale (di seguito PFI) di cui ai successivi artt. 6 e 12.

Nell'ambito della progettazione del percorso, il tutor formativo (infra art. 16) e il tutor aziendale (infra art. 17) garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna e concordano l'articolazione

delle attività da svolgere presso l'impresa e presso l'istituzione formativa, per consentire all'apprendista di conseguire i risultati di apprendimento previsti per il titolo da acquisire.

### **Art. 3 – Destinatari del contratto**

Il contratto può essere avviato per soggetti che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25, iscritti ad un percorso scolastico del secondo ciclo di istruzione attivato da un'istituzione formativa del territorio regionale, volto al conseguimento del diploma di Stato.

### **Art. 4 - Durata del contratto**

Il contratto di apprendistato di I livello è un contratto di lavoro a tempo indeterminato e pertanto se, a seguito del superamento dell'esame finale del percorso, non viene effettuata una cessazione del rapporto di lavoro, lo stesso prosegue automaticamente come contratto di lavoro qualificato, fatti comunque salvi cause, motivi o circostanze previsti dalle normative vigenti.

La durata del periodo formativo connesso a tale contratto non può essere inferiore a 6 mesi e, ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera c) del decreto interministeriale 12 ottobre 2015, non può essere superiore a 4 anni. La durata minima di sei mesi va calcolata a ritroso a partire dalla data presunta di conclusione del periodo formativo, ovvero la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale. In sede di avvio del contratto viene presa a riferimento la data presunta indicata dall'istituzione formativa.

L'istituzione formativa deve comunicare formalmente al datore di lavoro tramite PEC l'esito dell'esame nei tempi previsti dalla normativa vigente, in modo da consentire l'eventuale proroga, trasformazione o cessazione del contratto entro i termini di legge.

### **Art. 5 - Articolazione del percorso formativo dell'apprendista**

Il percorso formativo deve consentire all'apprendista di conseguire i risultati di apprendimento previsti per il diploma in esito ed è articolato in:

- ore di “formazione esterna”, svolte presso l'istituzione formativa e sotto la sua responsabilità, la cui durata, ai sensi dell'art. 5 comma 6 lettera b) del decreto interministeriale 12 ottobre 2015, corrisponde a massimo il 70% dell'orario ordinamentale annuale per il secondo anno e a massimo il 65% dell'orario ordinamentale annuale per il terzo, quarto e quinto anno;
- ore di “formazione interna”, svolte sul luogo di lavoro e sotto la responsabilità del datore di lavoro, la cui durata è pari alla differenza tra il monte ore ordinamentale annuale del percorso scolastico 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 esplicita autorizzazione scritta da parte dell'Istituzione scolastica referente.

L'articolazione dettagliata del percorso è definita nell'ambito del PFI di cui all'art. 12, tenendo conto del monte ore, dell'articolazione e dei contenuti previsti dal percorso scolastico ordinamentale. 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.

Nel rispetto degli standard formativi previsti dall'art. 5, comma 6 del decreto interministeriale 12 ottobre 2015, qualora il contratto di apprendistato di primo livello sia attivato successivamente all'avvio dell'annualità scolastica, il calcolo dei periodi di formazione interna ed esterna si realizza nel rispetto

della durata ordinamentale, secondo i limiti percentuali previsti, fatte salve le ore di formazione già fruite dall'allievo.

## **CAPO II**

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

#### **Art. 6 – Protocollo tra impresa e istituzione formativa**

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato di I livello l'istituzione formativa e il datore di lavoro devono sottoscrivere un Protocollo, redatto sulla base dello schema posto in Allegato 1 al decreto interministeriale 12 ottobre 2015, preliminare all'attivazione del contratto stesso e alla stesura del relativo PFI, di cui al successivo art. 12.

Il datore di lavoro, in particolare, deve:

- a) essere in possesso dei requisiti di cui al successivo art. 14;
- b) sottoscrivere il Protocollo prima di svolgere qualsiasi attività di selezione dell'apprendista e di attivazione del contratto.

#### **Art. 7 – Modalità di selezione degli apprendisti e attivazione dei contratti**

La selezione degli apprendisti è compiuta dal datore di lavoro sulla base di criteri e procedure predefiniti nel protocollo, sentita anche l'istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso.

Ogni contratto di apprendistato di I livello deve essere attivato entro un termine temporale atto a garantire una durata contrattuale di almeno sei mesi, prendendo a riferimento la data ipotetica di conclusione del percorso, inclusa la realizzazione dell'esame finale.

Per perfezionare l'assunzione dell'apprendista, i documenti ordinariamente previsti per l'attivazione del contratto di lavoro vanno obbligatoriamente integrati dal PFI.

Nel caso di cessazione anticipata del contratto all'allievo è assicurato il rientro nel percorso scolastico ordinario.

#### **Art. 8 – 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 con la qualificazione da conseguire;
- b) dei contenuti del Protocollo (di cui all'art. 6) e del PFI (infra art. 12);
- c) delle modalità di selezione degli apprendisti (di cui all'art. 7);
- d) del doppio "status" di studente e lavoratore (infra art. 9).

## **Art. 9 - Status dell'apprendista**

Con la stipula del contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 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 previste 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. 10- 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% 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 d.lgs. n. 81/2015), degli accordi interconfederali o di eventuali accordi territoriali.

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. 11 – Tutela della salute e della sicurezza**

Con riferimento agli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza, nel rispetto della normativa vigente e di quanto stabilito all'art. 5 dello schema di protocollo allegato al decreto interministeriale 12 ottobre 2015, l'istituzione formativa e il datore di lavoro sono responsabili ciascuno per le attività che l'apprendista svolge nei rispettivi contesti; in particolare:

- è cura del datore di lavoro fornire agli apprendisti e, in caso di apprendisti minorenni, anche ai titolari della responsabilità genitoriale, informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in relazione alle attività ad esso assegnate ivi compresa quella formativa;
- è cura dell'istituzione formativa garantire gli aspetti assicurativi e di tutela di salute e sicurezza per l'attività di formazione esterna.

## **Art. 12 – 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 all'allegato 1a del decreto interministeriale 12 ottobre 2015.

Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto, fermo restando il titolo da acquisire al termine del percorso.

### **Art. 13 – 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 secondo quanto previsto dallo schema di Dossier individuale definito nell'allegato n.2 del decreto interministeriale del 12 ottobre 2015.

### **Art. 14 - 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 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 requisiti (art.3 del decreto interministeriale del 12 ottobre 2015):

- 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. 17, incaricati di favorire l'inserimento dell'apprendista nell'impresa allo scopo di garantire, in collaborazione con il tutor formativo, di cui all'art. 16, l'integrazione tra formazione interna e formazione esterna all'azienda.

### **Art. 15 - 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. 6;
- 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. 7;
- definizione, in accordo con il datore di lavoro, del PFI di cui all'art. 12, incluse eventuali modifiche in corso d'opera;
- realizzazione della formazione esterna;
- realizzazione del monitoraggio dei percorsi e della valutazione degli apprendimenti;
- partecipazione alle azioni di sistema e accompagnamento organizzate dalla Regione e al piano di monitoraggio generale degli interventi definito in accordo con le parti sociali, di cui all'art. 21;
- 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.

L'Istituzione formativa svolge tali funzioni avvalendosi di personale interno ed esterno alla scuola, appositamente nominato, individuando almeno un referente dell'apprendistato e uno o più tutor formativi.

#### **Art. 16 - Funzioni del tutor formativo**

Le istituzioni formative individuano un tutor formativo assunto a riferimento dall'apprendista, che ha il compito di promuovere il successo formativo dell'apprendista e 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.

All'interno del PFI viene identificato il tutor formativo di riferimento con la possibilità di nominare dei sostituti. Ogni tutor formativo può prendere in carico più apprendisti.

Il tutor formativo, in collaborazione con il tutor aziendale, procede alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista.

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

#### **Art. 17 - 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 al fine di fargli raggiungere gli obiettivi formativi definiti nel PFI.

Il tutor aziendale, in collaborazione con il tutor formativo, partecipa alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista, di cui all'art. 13, 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 partecipa con il tutor formativo nel garantire l'attestazione delle attività svolte dall'apprendista e delle competenze acquisite dallo stesso al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata del contratto.

#### **Art. 18– Referente scolastico dell'apprendistato**

Il referente dell'apprendistato è una figura individuata all'interno dell'Istituzione scolastica con lo scopo di definire un interlocutore di riferimento per tutti gli operatori direttamente o indirettamente coinvolti per qualsiasi tematica afferente l'attivazione e la gestione dei contratti di apprendistato.

Tale figura assume anche il ruolo di referente esterno per i contatti sia di natura istituzionale, con la Regione, sia di altra natura, ad esempio nella relazione con le parti sociali.

Ogni Istituzione scolastica può individuare uno o due referenti dell'apprendistato.

Nello specifico tale figura garantisce almeno le seguenti attività:

- Coordinare le attività dei tutor formativi;

- Curare le relazioni interne ed esterne all'Istituzione scolastica in tema di apprendistato;
- Garantire i rapporti istituzionali con l'Amministrazione regionale;
- Supportare il personale dell'Istituzione scolastica nelle varie fasi connesse all'attuazione della sperimentazione;
- Partecipare ad incontri di accompagnamento e monitoraggio a livello di singola Istituzione scolastica;
- Altre eventuali attività funzionali alla realizzazione della sperimentazione.

#### **Art. 19– Monitoraggio del percorso e valutazione dei risultati di apprendimento**

Il percorso formativo dell'apprendista è documentato dai registri in uso all'istituzione formativa per la parte di formazione esterna e attraverso appositi registri, di gruppo e/o individuali, per la formazione interna.

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.

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 scolastico, 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.

#### **Art. 20 – Proroga o trasformazione del contratto**

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 titolo in esito, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b) l'apprendista non abbia conseguito il titolo previsto al termine del percorso formativo.

L'Amministrazione regionale potrà definire ulteriori casistiche di proroga nel rispetto della normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 43, comma 9 del d.lgs. 81/2015, successivamente al conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore, è possibile la trasformazione del contratto in:

- apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale 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;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45 del d.lgs. 81/2015, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

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.

### **CAPO III**

#### **Monitoraggio e accompagnamento della sperimentazione**

##### **Art. 21 – Azioni di sistema, di accompagnamento e di divulgazione**

La Regione organizza apposite azioni di accompagnamento volte a sostenere le istituzioni formative e le imprese per l'attivazione e la gestione dei contratti, attraverso attività di informazione, formazione, assistenza tecnica, promozione/diffusione, condivisione di buone prassi e ogni altra azione ritenuta necessaria in fase di avvio e attuazione della sperimentazione.

Si prevedono altresì azioni di sistema, prioritariamente di natura informativa e formativa, rivolte ad ulteriori soggetti portatori di interesse, direttamente o indirettamente coinvolti dalla sperimentazione, quali ad esempio: i consulenti del lavoro, le parti sociali, le famiglie, gli insegnanti, il personale amministrativo e gli studenti non apprendisti delle stesse Istituzioni scolastiche aderenti alla sperimentazione, ecc.

A questo scopo la Regione potrà promuovere la costituzione di appositi tavoli tecnici, di reti o di altri organismi formalmente istituiti.

La Regione promuoverà inoltre azioni di promozione e divulgazione della sperimentazione e dei suoi esiti.

##### **Art. 22 – Monitoraggio della sperimentazione**

La Regione promuove la definizione di un apposito impianto di monitoraggio e valutazione della sperimentazione per raccogliere, analizzare e interpretare dati, di natura quanti-qualitativa, relativi alla sperimentazione, al fine di valutarne l'andamento, l'efficacia e l'impatto.

Tale impianto, definito in accordo con le parti sociali, avrà a riferimento i soggetti coinvolti, i processi formativi e i relativi esiti, le ricadute organizzative e gestionali, l'integrazione tra sistema di istruzione e mondo del lavoro, le ricadute post diploma formative e occupazionali, altre eventuali aree definite in accordo con le parti.

Sono fatte salve le azioni di monitoraggio previste dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

### **CAPO IV**

#### **Disposizioni finali**

##### **Art. 23 – Norma di rinvio**

Per quanto non specificato nelle presenti disposizioni si fa rinvio a quanto previsto dalla normativa nazionale in materia ed in particolare al Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015.

L'Amministrazione regionale si riserva di procedere con successive integrazioni e specificazioni al presente testo al fine di far fronte, nel rispetto della normativa vigente, ad esigenze puntuali sui diversi temi e su aspetti specifici non disciplinati dalle presenti disposizioni.