

Corso Teorico – Pratico di Paghe e Contributi

A cura di Rag. Macrì Patrizia

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO (Prima Parte)

PREMESSA

Con la lezione odierna intendiamo analizzare l'unico contratto a contenuto formativo rimasto in vigore dopo l'abolizione del contratto di formazione e lavoro: **il contratto di apprendistato**. Introdotto per la prima volta dall'art. 2 c. 1 della Legge 25/1955, il contratto di apprendistato ha subito, nel corso degli anni, numerose modificazioni e integrazioni fino a giungere al D.Lgs. 276/2003, attuativo della Legge n. 30/2003 (c.d. Legge Biagi), che ha portato ad una nuova definizione del contratto di apprendistato, nonché all'abolizione del contratto di formazione e lavoro con contestuale istituzione del contratto di inserimento¹, facendo sì che il contratto di apprendistato, non solo, restasse l'unico contratto a contenuto formativo, ma che venisse diversificato a seconda dei soggetti a cui di volta in volta si rivolge, e a seconda dell'istruzione degli stessi.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato, già dalla sua origine, è stato inteso come un contratto **“a causa mista”**, poiché prevede che il datore di lavoro, oltre a

¹ Il contratto di inserimento nasce in sostituzione del contratto di formazione e lavoro, tuttavia non ha le stesse caratteristiche di “formazione” previste dai vecchi CFL. Ecco perché il contratto di apprendistato resta l'unico contratto a carattere formativo.

remunerare il lavoratore per l'attività svolta mediante la retribuzione, si impegna a fornire all'apprendista la **formazione professionale** all'interno dello stesso rapporto lavorativo; in questo modo il contratto di apprendistato risulta uno strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro. La normativa nazionale prevede la suddivisione del contratto di apprendistato in **tre diverse tipologie** a seconda degli obiettivi prefissati e alle fasce di età degli apprendisti:

- Apprendistato per l'espletamento del **diritto-dovere di istruzione e formazione**;
- Apprendistato **professionalizzante** per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale;
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di **alta formazione**.

APPRENDISTATO ESPLETAMENTO DEL DIRITTO – DOVERE²

Introdotta dall'art. 48 del D.Lgs. 276/2003 l'apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione è rivolto a giovani ed adolescenti di età compresa tra i **16³ e i 18 anni** ed ha una durata massima di **tre anni**. La durata del contratto viene determinata in base:

- alla qualifica che l'apprendista deve conseguire;

² Si tratta dell'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di qualifica professionale

³ Rispetto alla previsione originaria dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 276/2003 l'età minima è elevata a 16 anni in ottemperanza a quanto stabilito dalla c.d. riforma Moratti (L. 3/2003) che prevede, a partire dall'anno scolastico 2007/2008, l'elevazione a dieci anni dell'obbligo di istruzione che deve essere finalizzato a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età. L'età di accesso al lavoro è conseguentemente elevata da 15 a 16 anni (Legge finanziaria 2007, commi 622/624).

- al titolo di studio in possesso dell'apprendista;
- ai crediti professionali e formativi acquisiti;
- al bilancio delle competenze richiedibile presso i servizi pubblici per l'impiego o presso soggetti privati accreditati.

N.B. Tuttavia, nel caso in cui l'apprendista, al compimento del 18° anno di età, non abbia ancora conseguito il titolo di studio della qualifica professionale di cui alla L. 53/2003, per cui era stato posto in essere il contratto di apprendistato, il datore di lavoro potrà far proseguire il rapporto di lavoro trasformandolo in apprendistato professionalizzante, conservando impegni, modalità operative e continuando a usufruire del relativo sostegno economico.

Il contratto di apprendistato può essere attivato in tutti i settori di attività. I profili formativi degli apprendisti, la cui regolamentazione è demandata alle Regioni e alle Province autonome d'intesa con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale, devono rispettare alcuni criteri e principi direttivi espressamente previsti dalla legge, quali:

- la definizione della qualifica professionale, così come stabilito dalla Legge 28 marzo 2003, n. 53;
- la previsione di un **monte ore di formazione**, esterna o interna all'azienda, idoneo a garantire il conseguimento della qualifica professionale secondo quanto stabilito dalla Legge 28 marzo 2003, n. 53;
- il rinvio alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale, stipulata da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, della determinazione delle modalità

3

di erogazione della formazione aziendale, anche all'interno degli enti bilaterali, secondo quanto previsto dagli standard generali fissati dalle regioni competenti;

- il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali in base ai risultati che l'apprendista ha conseguito all'interno del percorso di formazione, che potrà essere esterna e interna alla impresa;
- l'obbligo di registrazione della formazione effettuata nel cosiddetto *libretto formativo*;
- la presenza di un tutore aziendale che abbia la formazione e le competenze idonee a garantire, a sua volta, la formazione dell'apprendista.

Per la sua validità il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione deve essere redatto in **forma scritta** e deve contenere:

- l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto;
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto lavorativo in base agli esiti del percorso formativo svolto dall'apprendista;
- il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato secondo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile;
- il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
-

Il contratto di apprendistato inoltre deve essere corredato del **Piano Formativo Individuale** (PFI) che forma parte integrante del contratto stesso. Il suo

4

contenuto, a partire dall'indicazione del profilo formativo, descrive per competenze il percorso di formazione dell'apprendista ed è una delle parti che maggiormente caratterizza la componente formativa del contratto medesimo. Il PFI si articola in due distinte parti:

- la prima, denominata **PFI generale**, prevede informazioni di carattere generale;
- la seconda, denominata **PFI di dettaglio**, indica nel dettaglio i contenuti del percorso formativo dell'apprendista specificato in termini di materie, strumenti utilizzati per la formazione ecc..

N.B. L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è operativo soltanto in quelle Regioni e Province autonome, che d'intesa con il Ministero del lavoro e con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, hanno provveduto a disciplinare i profili formativi di tale tipo di apprendistato

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 disciplina, invece, l'apprendistato professionalizzante. Questo tipo di contratto è attivabile *per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro* ed è finalizzato all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Tale percorso, tuttavia, non porta all'acquisizione di un titolo di studio del sistema di istruzione e formazione professionale, bensì all'accrescimento delle capacità tecniche dell'individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato. La

disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei lavoratori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che ne determinano anche la durata, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire. Inizialmente, il comma 2 dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003, stabiliva tuttavia una durata minima (due anni) e una durata massima (6 anni). Successivamente il D.L. n. 112/2008 ha eliminato il limite di 2 anni come durata minima del rapporto lasciando inalterata la previsione della **durata massima di 6 anni**, aprendo la strada all'utilizzo del contratto di apprendistato anche nei rapporti di lavoro avviati nelle attività stagionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante è rivolto a **giovani dai 18 ai 29 anni di età**, ovvero dai 17 anni per i lavoratori già in possesso di una qualifica professionale ex L. n. 53/2003.

N.B. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Per la stipula del contratto è richiesta la **forma scritta** ed all'interno del contratto devono essere indicati:

- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto sulla base degli esiti della formazione aziendale od extraaziendale;
- il piano formativo individuale generale (predisposto dall'impresa in relazione al profilo formativo di riferimento così come già visto per l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere);

- il piano formativo individuale di dettaglio (al fine di consentire una più efficace progettazione del percorso formativo dell'apprendista, da aggiornare ogni anno);

I suddetti documenti, distinti dal contratto di lavoro, devono essere sottoscritti per accettazione dal lavoratore interessato e allegati al contratto a pena di nullità dello stesso (artt. 48 e 49, D.Lgs. n. 276/2003; ML circ. n. 40/2004).

Nel contratto di apprendistato professionalizzante deve, inoltre, essere indicato:

- il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto all'articolo 2118 del codice civile;
- la possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata
- il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Come abbiamo già avuto modo di vedere per l'apprendistato per l'assolvimento del diritto-dovere di formazione e di istruzione, anche nel caso di apprendistato professionalizzante la regolamentazione dei profili formativi è demandata alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, rispettando i criteri e i principi direttivi dettati dalla legge. Devono, pertanto, contenere:

- la previsione di un monte ore di **formazione formale**, interna o esterna alla azienda, di **almeno centoventi ore per anno**, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- il riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- l'obbligo di registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- l'indicazione della presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Il ministero del Lavoro, con la risposta ad interpello n. 14 del 10/06/2008, ha precisato che se la disciplina regionale non risulta applicabile ad un contratto di apprendistato per carenza relativa ai programmi formativi o alle mansioni, e non contiene integrazioni tramite rinvio alla disciplina dettata dal CCNL applicabile, i contratti potranno essere validamente stipulati sulla base della disciplina contenuta nel suddetto CCNL, così come stabilito dall'art. 49 comma 5bis del D.Lgs. n. 276/2003 che in via transitoria e fino all'approvazione delle Leggi Regionali, la cui emanazione era prevista dallo stesso D.Lgs. 276/2003, aveva rimesso la disciplina dell'apprendistato professionalizzante alla contrattazione collettiva nazionale di categoria stipulata da associazioni di datori di lavoro e

prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre il D.L. n. 112 del 28/06/2008 comma 2, art. 23 stabilisce che, in caso di formazione esclusivamente aziendale la contrattazione collettiva e gli enti bilaterali hanno piena competenza nella individuazione e regolazione dei profili formativi del lavoratore. In questi casi, non sarà più necessario il parere di conformità della struttura regionale.

APPRENDISTATO PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è stato introdotto dall'art. 50 del D.Lgs. 276/2003 ed ha come finalità l'acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione ovvero il raggiungimento di una specializzazione tecnica superiore secondo quanto stabilito dall'art. 69 della Legge n. 144/1999, attraverso l'integrazione della formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione o comunque con una specializzazione tecnica superiore. Questo tipo di contratto può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a **tutti i settori produttivi**, purché esercitino attività compatibili con il perseguimento delle finalità del contratto stesso.

N.B. Il contratto di apprendistato di alta formazione è stato esteso, dal Decreto Legge n. 112 del 25/06/2008, che ha modificato l'art. 50 D.L. 276/2003, anche ai dottorati di ricerca. Lo stesso decreto al comma 3 stabilisce inoltre che in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione del contratto di apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate tra il datore di lavoro e le Università o altre strutture formative.

Questo tipo di apprendistato è rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 anni (17 nel caso in cui il giovane sia già in possesso di una qualifica professionale di cui alla Legge n. 53/2003) e i 29 anni⁴. Inoltre, è bene sottolineare il fatto che, in coerenza con le differenti finalità delle tipologie di apprendistato, e' possibile assumere con contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione giovani che abbiano già concluso precedenti contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere e/o contratti di apprendistato professionalizzante. In particolare, è possibile immaginare percorsi formativi in cui il giovane consegue un titolo di studio secondario attraverso il *contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione*, e prosegue il proprio iter formativo con un *contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*, usufruendo pertanto di entrambe le tipologie contrattuali e completando attraverso questo istituto il proprio percorso formativo.

Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma e per percorsi di alta formazione, per la sua validità, prevede la **forma scritta**. Il contratto dovrà indicare:

- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto sulla base degli esiti della formazione aziendale od extraaziendale;
- il piano formativo individuale che, distinto dal contratto di lavoro, dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso.

⁴ Si intende 29 anni e 364 giorni

La regolamentazione dei profili formativi⁵dell'apprendistato per l'alta formazione, nonché la durata dello stesso, è demandata alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano che devono definirli mediante intese, concluse attraverso la forma dell'accordo quadro ovvero ad hoc per il conseguimento di un titolo specifico, con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano regionale e con le Università o altre istituzioni formative. Il Ministero del Lavoro con circolare n. 2/2006 stabilisce che i suddetti accordi debbano contenere:

- la struttura e l'articolazione dei percorsi formativi, prevedendo programmi di lavoro specifici e coerenti con il percorso formativo che conduce al titolo di studio;
- le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel contratto.

Secondo quanto precisato dal Ministero del Lavoro, con la circolare n. 40/2004 i percorsi formativi devono svolgersi secondo le modalità dell'alternanza, in modo da realizzare un percorso di apprendimento che deve in ogni caso essere unitario. In altre parole non c'è alcuna scissione tra l'attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, dell'alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore. Di conseguenza, l'attività svolta in azienda, così come concordato tra Regioni, associazioni datoriale e sindacali, Università e istituti formativi, può essere pienamente parte integrante del percorso formativo stabilito nel Piano Formativo Individuale.

N.B. Il Ministero del Lavoro ha specificato, con la circolare n. 2/2006 che in considerazione della stretta connessione tra la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato in parola e degli ulteriori aspetti del

⁵ Insieme degli obiettivi e degli standard formativi relativi ai profili professionali

contratto, nell'ambito delle predette intese si provvederà sostanzialmente a dare una disciplina unitaria della materia. Del resto ciò appare evidente ove si consideri, in particolare, la disciplina della durata del contratto, elemento direttamente collegato al titolo di studio o alla specializzazione tecnica superiore da conseguire.

Le intese territoriali determinano anche la struttura e l'articolazione dei percorsi formativi, le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel contratto anche al fine di valorizzare la combinazione di apprendimenti in formazione formale, che possono attivarsi sia presso le istituzioni scolastiche, formative e/o universitarie sia in azienda, secondo le modalità che definite nell'ambito delle intese, che in formazione non formale le quali avvengono generalmente in azienda e nel rispetto del titolo da conseguire. Per quanto concerne invece la durata del rapporto di apprendistato di alta formazione, anche questa, come detto, regolamentata dalle stesse intese regionali, il Ministero del Lavoro ritiene che in questa fattispecie **non operi il termine massimo di 6 anni** di apprendistato così come previsto dall'art. 49, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nel caso in cui l'apprendista non riesca a conseguire il titolo nell'arco temporale inizialmente previsto infatti, le intese regionali possono prevedere che, con l'assenso del datore di lavoro e dell'apprendista, sia possibile prorogare il contratto di apprendistato. Il periodo massimo di proroga del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è stabilito all'interno delle intese stesse.

NORME COMUNI A TUTTI I TIPI DI APPRENDISTATO

Secondo quanto stabilito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 196/1997 i contratti di apprendistato possono essere stipulati dai datori di lavoro appartenenti a **tutti i**

settori produttivi, compreso quello agricolo. Il Ministero del lavoro⁶ e l'Inps⁷ hanno precisato che è consentita l'assunzione come apprendisti di giovani con titoli di studio post-obbligo ovvero attestati di qualifica professionale anche omogenei rispetto all'attività da svolgere. Il rapporto di apprendistato è da ritenersi escluso, invece, nel caso in cui le mansioni attribuite al lavoratore si rilevino semplici e/o elementari a meno che lo svolgimento delle stesse sia inserito in un contesto formativo di sviluppo graduale della professionalità del lavoratore. Sempre la circolare n. 203/1998 stabilisce che il **numero degli apprendisti** in forza presso il medesimo datore di lavoro **non può superare quello delle maestranze specializzate e qualificate**. Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o ne abbia in numero inferiore a tre, **il numero massimo di contratti di apprendistato attivabili è pari a tre**. A questo proposito il Ministero del lavoro, con la nota n. 5-25068/1993, ha precisato che la ricorrenza di tale requisito proporzionale debba essere valutata con riferimento al singolo stabilimento o centro di attività dell'azienda e non anche con riferimento a tutto il complesso aziendale.

N.B. I limiti numerici sopra indicati non si applicano alle imprese artigiane per le quali la materia resta disciplinata dalle disposizioni di cui all'art. 4 della L. 8 agosto 1985 n. 443.

Dal 24 ottobre 2003, data in cui il D.Lgs. n. 276/2003 è entrato in vigore abrogando, tra gli altri, l'art. 2 comma 2 e l'art. 3 della L. 25/1955 nonché l'art. 21, comma 3 della L. n. 56/1987, per l'assunzione con contratto di apprendistato

⁶ Circolare n. 126/1997

⁷ Circolare n. 203/1998

non è più richiesta l'autorizzazione preventiva della Direzione provinciale del lavoro. Inoltre l'assunzione può avvenire direttamente, senza il tramite del Centro per l'Impiego, in quanto è venuto meno sia l'obbligo della richiesta nominativa sia l'obbligo per chi intende essere assunto come apprendista di iscriversi negli appositi elenchi tenuti dal suddetto ufficio. Tuttavia, la normativa regionale, ha il potere di reintrodurre una diversa procedura autorizzativa, anche attraverso il rimando agli enti bilaterali, così come previsto dall'art. 2 comma 1 lettera b) Legge n. 30/2003. Resta però inteso che, in mancanza di una disciplina regionale che regoli tale procedura, non potranno essere considerate legittime le previsioni di contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto alla autorizzazione dell'ente bilaterale ovvero alla iscrizione all'ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore (ML circ. n. 40/2004; ML nota n. 389/2005). L'assunzione va comunicata telematicamente al Centro per l'impiego competente per territorio **entro le ore 24 del giorno precedente** l'instaurazione del rapporto di lavoro, così come previsto per la generalità delle assunzioni, allegando il piano formativo individuale. In materia di assunzione di apprendisti, si ricorda che la L. n. 551 del 27 giugno 1961 prevede un **obbligo di riserva**, penalmente sanzionato, in favore della famiglie numerose. L'art. 2, comma 2 della Legge in oggetto dispone infatti che il datore di lavoro all'atto delle assunzioni deve comprendere un apprendista appartenente a famiglia numerosa⁸ per ogni 10 assunti o frazione di 10 superiore a 2. Agli apprendisti è poi garantita l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 25/1955. La contribuzione accreditata in favore del lavoratore apprendista è utile ai fini del diritto e della misura delle prestazioni pensionistiche. Agli apprendisti spetta anche l'assegno per il nucleo familiare,

⁸ Per famiglia numerosa si intende quella con almeno 5 figli, tra viventi e a carico, o caduti in guerra o per causa di lavoro.

l'indennità di maternità e tbc in presenza dei requisiti richiesti dalla vigente normativa. Sono invece esclusi, in linea generale, i trattamenti di integrazione salariale, il fondo di garanzia per il T.F.R., le indennità di disoccupazione e la malattia fino al 31/12/2006. La finanziaria 2007 ha infatti stabilito che a decorrere dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia, secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati così come l'art. 19 del DL 185/2008 e successive modifiche e integrazioni e l'art. 7ter della L. 33/2009, hanno previsto un'estensione del ricorso ai **trattamenti di integrazione salariale in deroga** anche per gli apprendisti per far fronte alla crescente crisi produttiva e occupazionale che sta interessando tutto il territorio nazionale. Il ricorso alle assunzioni di dipendenti con contratto di apprendistato garantisce, poi, ai datori di lavoro una serie di **agevolazioni contributive e normative** che analizzeremo più compiutamente, insieme alla disciplina della malattia, dell'integrazione salariale in deroga e della retribuzione dell'apprendista nella prossima lezione.

(continua)

**FAC-SIMILE DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER
APPRENDISTI**

**Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di
apprendista, del/la sig./ra _____**

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro _____

Codice fiscale / partita iva _____

Indirizzo della sede legale _____

Indirizzo dell'unità operativa interessata _____

Recapito telefonico/fax/e-mail _____

Attività _____

Contratto utilizzato _____

B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome _____

Codice fiscale _____

Data e luogo di nascita _____

Residenza _____

Recapito telefonico/fax/e-mail _____

Cittadinanza _____

Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del D.Lgs 297/2002

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

- Esperienze lavorative

- Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

- Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale)

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico-professionali.

D. Aspetti normativi

- Qualifica da conseguire _____ (in base a quanto previsto dal contratto collettivo applicato)
- Qualifica del SRQ (Sistema Regionale di Qualifica) assunta a riferimento quale esito del percorso formativo _____
- Durata _____ (Definita dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore da 2 anni e non superiore a 6 anni)
- Orario di lavoro (a tempo pieno)
- Orario di lavoro (a tempo parziale - specificare la dislocazione oraria)

- Livello di inquadramento iniziale _____

(Non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione. Il contratto collettivo può definire condizioni di miglior favore)

- Livello finale di inquadramento _____

E. Tutor

- Tutor aziendale⁽¹⁾ Sig./Sig.ra _____
- Codice fiscale _____
- Livello di inquadramento (se dipendente) _____
- Anni di esperienza _____

⁽¹⁾ (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

F. Contenuti formativi

1. Competenze trasversali (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo)

- a) igiene e sicurezza sul lavoro
- b) rapporto di lavoro
- c) organizzazione aziendale
- d) _____

2. Competenze tecnico-professionali

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione

(Secondo quanto previsto dall'articolo 49 comma 5 lettera b) del DLGS 276/2003)

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal DLGS 276/2003, dalle direttive regionali e dal contratto collettivo applicato dall'azienda. Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa

L'apprendista

Contratto di apprendistato del Sig./Sig.ra

Piano formativo individuale del _____

Eventuali aggiornamenti _____

Scheda degli interventi formativi

Periodo / data	Oggetto	Istruttore / docente	Interna / esterna	Firma apprendista
Qualificazione avvenuta in data _____				
[] con trasformazione del contratto a tempo indeterminato				
[] con cessazione del rapporto di lavoro				
Qualificazione non avvenuta per				
.....				
.....				

Rag. Patrizia Macri

studiotributariomacri@gmail.com

23 Novembre 2010