

Contratto di apprendistato professionalizzante

PUNTI DI ATTENZIONE

- Esistono **tre tipologie di apprendistato**, per la qualifica e il diploma professionale, professionalizzante o di mestiere e di alta formazione e ricerca.
- La **durata massima** del contratto è determinata in considerazione della tipologia di apprendistato e dal settore produttivo.
- Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta *ad probationem* al quale dovrà essere allegato il piano formativo individuale, il quale potrà essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.
- Il piano formativo individuale deve indicare in forma esplicita e dettagliata il percorso di formazione, comprensivo del monte orario della formazione suddiviso per ogni annualità di riferimento, finalizzato all'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche e al rispetto dei suoi contenuti.
- Il rapporto **può essere costituito anche a part-time** purché l'orario di lavoro non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative del contratto.

GESTIONE IN SINTESI

Il Parlamento ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 290, serie generale, del 15 dicembre 2014, la legge n. 183 del 10 dicembre 2014 (*c.d.* Jobs Act), contenente le deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni (D.Lgs. n. 81/2015, entrato in vigore il 25 giugno 2015) che ha abrogato *in toto* il *c.d.* "Testo Unico apprendistato" del 2011 (D.Lgs. n. 167/2011) e l'ampia novella della precedente disciplina (interamente confluita al Capo V del D.Lgs. n. 81/2015).

COSA PREVEDE IL D.LGS. N. 81/2015 IN SINTESI

Semplificazione della disciplina dell'apprendistato di primo livello (per il diploma e la

COSA PREVEDE IL D.LGS. N. 81/2015 IN SINTESI
qualifica professionale) e di terzo livello (alta formazione e ricerca) nell'ottica di favorirne l'utilizzo in coerenza con le norme sull'alternanza scuola-lavoro.
Riduzione del costo delle ore di formazione nel caso di apprendistato di primo livello (le ore di formazione non si pagano o al massimo, in taluni casi, si paga il 10% della retribuzione).
Conferma della disciplina dell' apprendistato professionalizzante .
Con la revisione della disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma, che ora assume la nuova denominazione di « apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore », nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, si pongono le basi di un « sistema duale », in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa.
Possibilità di accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche agli studenti degli istituti scolastici statali per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore .
Estensione dell'apprendistato anche ai disoccupati . Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari della NASpl o di un trattamento di disoccupazione.

Particolarmente significativo appare il contenuto al comma 5 dell'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2015 nel quale si indica in modo chiaro quali siano i compiti generali della contrattazione collettiva nazionale in materia. Questa è chiamata a disciplinare complessivamente l'istituto ad eccezione dei seguenti elementi: piano formativo, durata minima, normativa in caso di licenziamento illegittimo, recesso dal contratto. Tali materie, a differenza della previgente disciplina del D.Lgs. n. 167/2011, vengono quindi sottratte dal campo della contrattazione collettiva.

Il comma 2 dell'art. 46 del D.Lgs. n. 81/2015 contiene inoltre le indicazioni per quanto riguarda la registrazione della formazione; essa dovrà avvenire secondo le indicazioni del D.Lgs. n. 13/2013 e sarà di competenza dell'azienda registrare la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante.

APPRENDISTATO E NASpI

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari della NASpI o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari della NASpI, il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, legge n. 223/1991 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge.

Al termine del periodo di apprendistato con percettori di NASpI o di un trattamento di disoccupazione le parti non possono recedere dal contratto con semplice preavviso.

CHIARIMENTI INPS

L'INPS, con Messaggio n. 2243/2017, anche alla luce dell'abrogazione delle norme in materia di mobilità disposta dalla legge n. 92/2012 a decorrere dal 1° gennaio 2017, ha fornito le indicazioni volte a favorire l'adozione dei necessari profili di omogeneità nell'applicazione del regime contributivo dell'istituto dell'assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai sensi dell'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.

BENEFICIARI DI INDENNITÀ DI MOBILITÀ

Nel periodo di durata del regime agevolato (primi 18 mesi), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante percettori di indennità di mobilità, è pari al 15,84% (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).

Al termine del periodo agevolato ex art. 25, comma 9, legge n. 223/1991, cioè dal 19° mese, la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena, in relazione al settore di classificazione e alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro, mentre quella a carico dell'apprendista preserva la misura del 5,84% solo per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, sulla base delle disposizioni che regolano il regime dell'apprendistato, anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro.

BENEFICIARI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE

Nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile e non), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro con più di nove dipendenti, è pari al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).

Per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a nove, l'aliquota complessiva è pari al 8,95% (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 12 mesi, 10,45% (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista) per i mesi dal 13° al 24°, e 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, per effetto della disposizione di cui all'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro e così anche quella a carico del lavoratore.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

L'art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 prevede che i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale siano mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, **con esclusione dei lavoratori assunti come percettori di NASpI o di un trattamento di disoccupazione.**

Legge di bilancio 2018

La Legge di bilancio 2018 (legge n. 205/2017), all'art. 1, comma 106, con riferimento all'apprendistato - che già fruisce di specifiche disposizioni agevolatrici (contributive, economiche, normative e fiscali) - riconosce l'**esonero contributivo di cui al comma 100 della stessa legge n. 205/2017**, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, nei casi di **prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato** a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione.

Tale **beneficio scatta, pertanto, dal tredicesimo mese successivo al "consolidamento"** del rapporto: è salva la contribuzione di favore (10%) prevista dall'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015 per i dodici mesi successivi alla fine del periodo formativo.

DISCIPLINA

Esistono tre tipologie di apprendistato la cui applicabilità è subordinata alla regolamentazione delle stesse e dei rispettivi profili formativi da parte delle regioni e/o della contrattazione collettiva.

TIPOLOGIA	ETÀ	FINALITÀ
Per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il	15 - 25 anni	Per il conseguimento di un titolo di studio (qualifica triennale o diploma quadriennale regionale)

TIPOLOGIA	ETÀ	FINALITÀ
certificato di specializzazione tecnica superiore		
Professionalizzante o contratto di mestiere	18 (17) - 29 anni	Apprendimento di un mestiere o una professione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali
Alta formazione e ricerca	18 (17) - 29 anni	Per il conseguimento di un titolo di studio specialistico, universitario e <i>post-universitario</i>

Il contratto di apprendistato non può avere una durata inferiore (**durata minima**) a sei mesi, fatta salva la possibilità di durate inferiori per attività stagionali.

La **durata massima** del contratto è invece determinata in considerazione alla tipologia di apprendistato:

- per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, non potrà essere superiore a tre anni (quattro anni, nel caso di diploma professionale quadriennale);
- per l'apprendistato professionalizzante, non potrà essere superiore a tre anni nella generalità dei casi e a cinque anni per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, è pari al massimo alla durata ordinamentale dei percorsi di alta formazione. Per le attività di ricerca è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle Regioni e delle Province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino a un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.

LIMITI QUANTITATIVI

Il numero degli apprendisti che è possibile assumere, anche per il tramite delle agenzie di somministrazione, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro (art. 42, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015). Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiori a 10 unità. È esclusa la possibilità di usare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Se il datore di lavoro non ha alle proprie dipendenze maestranze specializzate e qualificate o ne ha meno di 3, può assumere fino a 3 apprendisti.

STABILIZZAZIONE

A decorrere dal 25 giugno 2015, per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è condizionata all'aver trasformato a tempo indeterminato un numero minimo di apprendisti in un determinato periodo precedente la nuova assunzione. Sia la percentuale minima di stabilizzazione sia il periodo nel quale calcolarla sono definiti dalla normativa: occorre che almeno il 20% dei contratti di apprendistato giunti al termine nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione sia proseguito a tempo indeterminato.

La stabilizzazione per legge si applica esclusivamente:

- a datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti;
- al solo fine di poter assumere con contratto di apprendistato professionalizzante. Quindi non si applica qualora si intenda procedere con l'assunzione mediante contratto di apprendistato di primo o terzo livello (art. 42, comma 5, *lett. h*), D.Lgs. n. 81/2015).

Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità, invece, non si applica alcuna percentuale di stabilizzazione, a meno che questa non sia stata determinata dalla contrattazione collettiva. Rimane infatti confermata la possibilità, per gli accordi interconfederali o per i contratti collettivi nazionali, di definire forme e modalità per la conferma in servizio al termine del periodo formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato (art. 42, comma 5, *lett. h*), D.Lgs. n. 81/2015).

LIMITI DI DURATA

I contratti collettivi stabiliscono la durata del contratto di apprendistato professionalizzante (la legge stabilisce la **durata massima** di tre anni nella generalità dei casi, cinque anni, per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento).

La **durata minima del contratto** di apprendistato è fissata **in almeno sei mesi**, fatta salva la possibilità di stabilire una durata inferiore per lo svolgimento di attività comprese in cicli stagionali.

TRASFORMAZIONE ANTICIPATA E BENEFICI

Non ci sono previsioni giuridiche che impediscano una trasformazione anticipata del rapporto di apprendistato in un rapporto a tempo indeterminato, anche nel caso che il rapporto di apprendistato sia breve, con conseguente mantenimento del regime contributivo dell'apprendista. Vanno tuttavia evitate condotte fraudolente (Ministero del Lavoro, Circolare n. 27/2008).

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

Sospensione per maternità

Secondo l'art. 2, comma 1, *lett. e)*, D.Lgs. n. 151/2001 le disposizioni relative alla tutela della lavoratrice in gravidanza si applicano anche alle lavoratrici assunte con contratto di apprendistato. Il periodo di sospensione del rapporto per maternità non si computa quindi ai fini della durata dell'apprendistato.

Sospensione per malattia

Dal computo del periodo di apprendistato vanno esclusi anche i giorni di assenza per malattia. Sono cause giustificative della proroga del contratto di apprendistato i casi di malattia e infortunio superiori al mese; quelli inferiori sono «*ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento*» (Interpello n. 17/2007).

Sospensione per mancanza di commesse

La sospensione del rapporto di apprendistato e la proroga della scadenza si verificano ogni qualvolta specifiche circostanze impediscano temporaneamente quell'addestramento professionale che ne costituisce la finalità essenziale. La sospensione del rapporto si ha quindi, ad esempio, anche nell'ipotesi di sospensione consensuale del rapporto di apprendistato per inattività aziendale derivante da mancanza di commesse. Pertanto, ai fini del computo della durata complessiva del rapporto di apprendistato e dei relativi contributi previdenziali e assicurativi occorre detrarre i periodi di oggettivo impedimento all'addestramento professionale.

OBBLIGHI FORMATIVI

L'apprendistato è un rapporto di natura speciale, c.d. a causa mista, in cui il datore di lavoro si obbliga non soltanto a retribuire la prestazione lavorativa, ma altresì a impartire (o far impartire) al lavoratore la formazione necessaria per l'acquisizione di una determinata qualifica.

La violazione degli obblighi formativi costituisce inadempimento contrattuale, quando sia imputabile al datore di lavoro. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, tale da impedire la realizzazione delle finalità dell'apprendistato, **il datore di lavoro deve versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, maggiorata del 100%**.

Si ha **violazione degli obblighi formativi** quando:

- il datore di lavoro, che si è impegnato a erogare formazione in ambito aziendale, eroga una quantità di formazione inferiore a quella obbligatoria;
- quando il datore di lavoro non consente all'apprendista di partecipare ai corsi di formazione obbligatoria;
- quando non vi è in azienda un *tutor* con competenze adeguate;
- quando non viene predisposto il piano formativo individuale;
- quando il datore di lavoro non ha requisiti per erogare formazione esclusivamente in ambito aziendale;
- quando il datore di lavoro ometta di svolgere attività formativa e di fatto abbandoni l'apprendista a sé stesso.

Nel caso in cui la formazione dell'apprendista **non possa realizzarsi per una carenza dell'offerta formativa pubblica (es. mancanza di fondi per finanziare i corsi della c.d. "formazione di base o trasversale", mancata convocazione dell'apprendista da parte del sistema formativo regionale, ecc.)** per l'inadempimento nell'erogazione della formazione non può dirsi responsabile il datore di lavoro. Discorso diverso nel caso in cui il datore di lavoro si sia impegnato a erogare formazione in ambito esclusivamente aziendale.

Il Ministero del Lavoro, con Circolare 35/2013, ha chiarito che la disposizione relativa all'obbligo di svolgimento della formazione va applicata compatibilmente con l'offerta formativa pubblica della Regione dove l'apprendista svolge la propria attività, senza che ciò comporti pertanto un obbligo di frequenza di corsi fuori Regione. Le Linee guida per l'apprendistato della Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014 hanno chiarito che nel caso in cui vengano esaurite le risorse per la formazione pubblica tale indisponibilità deve essere tracciata e per le imprese costituisce causa esimente dall'obbligo di formazione di base e trasversale. In alternativa alla formazione pubblica, l'insegnamento *c.d.* "di base o trasversale" può essere effettuato direttamente dalle imprese se in possesso di locali con "*standard minimi*".

ORARIO DI LAVORO

Agli **apprendisti maggiorenni** si applicano le disposizioni che regolano l'orario di lavoro per la generalità dei lavoratori subordinati, con la possibilità, quindi, di svolgimento di lavoro straordinario e notturno (art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003). Gli **apprendisti minorenni** sono invece soggetti a limitazioni dell'orario massimo di lavoro previste dalla legge sul lavoro dei minori: otto ore giornaliere e quaranta ore settimanali. Per tali lavoratori, inoltre, vige il divieto, penalmente sanzionato, di lavoro notturno tra le ore 22 e le ore 6.

L'apprendistato può essere stipulato anche con orario di lavoro *part-time*, ma la riduzione di orario non deve essere di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative del contratto di lavoro. Ciò significa che:

- le ore di formazione non vanno riproporzionate;
- i corsi di formazione sono obbligatori.

COSA SCRIVERE NEL CONTRATTO: FORMA E CONTENUTO

Il contratto di apprendistato deve contenere:

- la prestazione oggetto del contratto;
- la durata del contratto;
- l'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione;
- il piano formativo individuale "in forma sintetica" che potrà limitarsi ad indicare esclusivamente la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche e al rispetto dei suoi contenuti.

Il lavoratore apprendista potrà essere inquadrato **fino a due livelli inferiori rispetto ai lavoratori addetti a funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto oppure potrà essere retribuito in misura percentuale e in modo graduale in base all'anzianità di servizio aziendale**; di conseguenza la **retribuzione** dovuta all'apprendista **potrà essere inferiore** a quella prevista per i lavoratori appartenenti alla categoria di destinazione.

FORMULE

F00501a - Contratto di apprendistato professionalizzante

Luogo e data

.....

Indicare il luogo e la data di sottoscrizione della lettera.

Raccomandata a mani

Egr. sig./Gent. Sig.ra

.....

.....

.....

Inserire i dati del Lavoratore e l'indirizzo.

Facciamo seguito alle intese intercorse per confermarLe che a decorrere dal Lei viene assunto con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 e eventuali successive modifiche e integrazioni, alle seguenti concordate condizioni.

Indicare il giorno di inizio del rapporto di lavoro.

1. COSTITUZIONE DI UN RAPPORTO DI APPRENDISTATO

Con il presente contratto l'Azienda si impegna nei confronti del dipendente a impartire l'insegnamento pratico e teorico perché possa conseguire la qualificazione professionale di

Indicare il tipo di qualificazione professionale che verrà conseguita dal Lavoratore al termine dell'apprendistato

2. DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO DI LAVORO

La durata del contratto di apprendistato, in conformità al vigente CCNL è stabilita in mesi con inizio del lavoro il giorno

Indicare il CCNL applicato.

Specificare i mesi di durata del contratto di apprendistato, indicando la data di inizio del rapporto di lavoro.

3. PERIODO DI PROVA

La Sua conferma in servizio è subordinata al superamento di un periodo di prova di durante il quale è reciproca la

Indicare il numero di giorni o mesi del periodo di prova.

facoltà di recedere dal rapporto senza alcun obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva.

4. OGGETTO DEL CONTRATTO E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Il lavoratore sarà inserito nella categoria degli apprendisti per l'acquisizione della qualificazione professionale di con mansioni di e inquadrato:

- per la prima metà del rapporto, nel livello
- per la seconda metà del rapporto, nel livello

Indicare la qualificazione professionale e le mansioni di destinazione dell'apprendista.

Specificare il livello professionale iniziale.

Specificare il livello professionale finale.

5. LUOGO DI ASSUNZIONE E SEDE DI LAVORO

Il luogo di lavoro, fermo restando quanto previsto dall'art. 2103 c.c., è stabilito presso la sede di ferma restando la facoltà dell'Azienda di trasferire il lavoratore presso altre sedi, filiali, stabilimenti e unità produttive.

Indicare il luogo dove il lavoratore dovrà prestare la propria attività lavorativa.

6. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro, che è da considerarsi a tempo pieno, è quello stabilito dal CCNL al quale per tale aspetto integralmente si rinvia. L'Azienda potrà modificarne la distribuzione settimanale in relazione alle proprie esigenze organizzative e produttive, secondo le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Indicare il CCNL applicato.

7. TRATTAMENTO ECONOMICO-RETRIBUTIVO

Il trattamento economico e retributivo sarà quello previsto per la categoria e la qualifica di appartenenza (apprendistato) dall'attuale e vigente CCNL, nonché dai successivi rinnovi.

In particolare, il dettaglio della Sua retribuzione sarà il seguente:

.....
.....

8. OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Il lavoratore è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza nonché rispettando tutte le istruzioni e indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro o dalla persona incaricata della sua formazione professionale. Il lavoratore è altresì obbligato a frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento formazione formale.

9. PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

Si veda l'allegato piano formativo individuale che fa parte integrante del presente contratto.

10. DISPOSIZIONI DI RINVIO

Per quanto non contemplato dal presente contratto, valgono le norme di legge e del CCNL vigente.

Per le informazioni non oggetto del presente contratto si rinvia all'Informativa ai sensi del D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza) che Le verrà notificata separatamente.

Luogo e data

.....

Indicare il luogo e la data di sottoscrizione della lettera di assunzione.

Il Datore di lavoro

.....

Firma delle Parti.

Il Lavoratore

.....

Indicare il nome del Lavoratore.

Il sig. dichiara di ricevere copia della comunicazione di assunzione inviata telematicamente e si impegna a restituire una copia della presente controfirmata per ricevuta e integrale accettazione del suo contenuto.

Il Lavoratore

.....

Firma del Lavoratore.

Piano formativo individuale

PUNTI DI ATTENZIONE

- Il piano formativo individuale deve avere forma scritta e dev'essere **inserito in forma sintetica all'interno del contratto di apprendistato**. Con la legge n. 34/2014 è stata prevista l'abolizione del termine di trenta giorni per la redazione del PFI: dev'essere quindi definito e consegnato all'apprendista contestualmente al contratto di assunzione.
- Il piano formativo può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

GESTIONE IN SINTESI

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa (art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Per tale effetto la regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'art. 9-*bis* del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

La registrazione nel libretto formativo del cittadino è di competenza:

- a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
- b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

FORMULE

F00501b - Piano formativo individuale

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

Contratto di apprendistato, art., D.Lgs. n. 81/2015

Indicare di quale tipologia di apprendistato si tratta tra le tre forme previste, e l'articolo di riferimento

DATI AZIENDA

Denominazione datore di lavoro
 Codice fiscale / partita IVA
 Indirizzo della sede legale
 Indirizzo dell'unità operativa interessata
 Recapito telefonico/fax/e-mail
 Attività
 CCNL applicato

Inserire i dati dell'Azienda.

DATI 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)

Inserire i dati dell'Apprendista.

Titolo di studio

Precedenti periodi di apprendistato svolti dal al

Ore di formazione già svolta

Eventuale possesso di una qualifica professionale (*specificare quale*)

DATI CONTRATTUALI

Qualifica da conseguire (*in base a quanto previsto dal CCNL applicato*)

Inserire i dati del contratto di apprendistato.

Durata

Orario di lavoro (*a tempo pieno*)

Orario di lavoro (*a tempo parziale - specificare la dislocazione oraria*)

Livello finale di inquadramento

Ore complessive di formazione

TUTOR

Tutor aziendale

Inserire i dati del tutor.

Livello di inquadramento (*se dipendente*)

Anni di esperienza

DESCRIZIONE GENERALE DEL PERCORSO FORMATIVO

Primo anno

Competenze da acquisire: (*es. conoscenza delle specifiche caratteristiche del settore e dell'impresa - da indicare*)

Modalità: (*es. on the job*)

.....

.....

Inserire le competenze da acquisire nel primo anno del percorso formativo da parte dell'apprendista, la modalità di apprendimento e una descrizione dettagliata delle attività da svolgere.

Descrizione:

.....

.....

Secondo anno

Competenze da acquisire:

Inserire le competenze da acquisire nel secondo anno del percorso forma-

.....

Modalità:

.....

Descrizione:

.....

.....

Terzo anno

Competenze da acquisire:

.....

Modalità:

.....

Descrizione:

.....

.....

tivo da parte dell'apprendista, la modalità di apprendimento e una descrizione dettagliata delle attività da svolgere.

Inserire le competenze da acquisire nel terzo anno del percorso formativo da parte dell'apprendista, la modalità di apprendimento e una descrizione dettagliata delle attività da svolgere.

Descrizione generale del piano formativo - Allegato 1

APPRENDISTA addetta alle operazioni di vendita

I ANNO	
CONOSCENZE	COMPETENZE
Doveri del personale e norme disciplinari Regolamenti aziendali (generale e cassa) Il contratto di apprendistato Elementi retributivi e busta paga Organizzazione e organigramma aziendale	Disciplina del diritto del lavoro in azienda 8 ore in aula
Conoscenza del corretto utilizzo del registratore di cassa, del pos, della fatturatrice, della macchina verifica soldi Utilizzo del fondo cassa Ammanchi di cassa Tecnica di battuta dei prodotti alla cassa	Competenze riguardanti il servizio cassa 44 ore <i>on the job</i>

I ANNO	
CONOSCENZE	COMPETENZE
No fila alla cassa max tre clienti Gentilezza: saluto resto, consegna scontrino e volantino	
Conoscere le tecniche e i metodi di lavoro aziendale Concetto di scarantonamento e allineamento per massimizzare le vendite Concetto di freschezza merce Concetto di rotazione del prodotto e date di scadenza	Competenza per l'esposizione dei prodotti 24 ore <i>on the job</i>
Conoscenza dei servizi, dei reparti e dei prodotti del P.V.	Competenze riguardanti lo specifico prodotto di vendita 16 ore <i>on the job</i>
Sapere utilizzare le attrezzature, i macchinari e gli strumenti di lavoro	Competenze riguardanti le attrezzature, i macchinari e gli strumenti di lavoro 16 ore <i>on the job</i>
Conoscenza delle regole aziendali per una corretta pulizia del P.V. Pulizia della cassa, zona carrelli e parcheggio, banco carne, banco latticini, banco surgelati, banco ortofrutta, magazzino, bagni e spogliatoi	Pulizia del P.V. 16 ore <i>on the job</i>

II ANNO	
CONOSCENZE	COMPETENZE
Politica aziendale sull'igiene del lavoro e la prevenzione infortuni Norme di comportamento per una preparazione/manipolazione sicura degli alimenti I principali fattori di rischio DPI	Igiene e sicurezza del lavoro 4 ore di aula

II ANNO	
CONOSCENZE	COMPETENZE
Metodologia e priorità nell'esposizione dei vari reparti Frutta e verdura Carne Surgelati Latticini Mancanti di sala Resto della sala/espositori	Competenze per l'esposizione dei prodotti 24 ore <i>on the job</i>
Saper comunicare efficacemente con il cliente Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e soddisfazione del cliente	Competenze riguardanti la relazione con il cliente 2 ore in aula, 4 ore <i>on the job</i>
Caratteristiche specifiche del settore dell'azienda	Competenze riguardanti lo specifico prodotto di vendita 2 ore in aula

III ANNO	
CONOSCENZE	COMPETENZE
Conoscere l'utilizzo dei vari cartelli (novità, prezzo ribassato, l'azienda consiglia, offerta) La presenza e la corrispondenza del cartello prezzo L'aggiornamento del cartello prezzo	Competenze riguardanti cartelli prezzo/prodotto 12 ore <i>in the job</i>
Analisi e soluzioni di varie problematiche durante lo svolgimento dell'attività	Competenze di <i>problem solving</i> 8 ore <i>in the job</i>

Luogo e data

Timbro e firma del Legale rappresentante

.....

Firma dell'Apprendista

.....