

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

Ass.to reg.le dell'Istruzione e
della Formazione professionale

Prot. 2839/CAB

18 MAG. 2017

L'ASSESSORE

Oggetto: Apprendistato di Alta Formazione per il praticantato presso gli studi professionali nella Regione Siciliana.

A tutti gli Ordini Professionali della Regione
Siciliana

Si comunica che la Regione Siciliana, con Deliberazione della Giunta Regionale di Governo N° 428 del 22 Dicembre 2016, ha completato la definizione della normativa in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

In definitiva, in osservanza del Decreto Interministeriale 12/10/2015, pubblicato sulla G.U. n.296 del 21/12/2015, e «sentite» le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, come previsto dall'art. 45 del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, come modificato dal Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (GU n.235 del 7-10-2016), si è dato atto che ai sensi dell'articolo 46 c. 1 del D. lgs 81/2015 sono stati definiti gli standard formativi dell'apprendistato di alta formazione e ricerca e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, e che il Protocollo e l'atto allo stesso allegato concludono il processo di condivisione con le Parti Economiche e Sociali e le Istituzioni formative della disciplina regionale dei profili formativi relativi a tale tipologia contrattuale.

Le Parti Sociali dell'isola hanno aderito all'invito di adeguare la contrattazione collettiva interconfederale alla nuova normativa del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 12/10/2015 e della Deliberazione Della Giunta Regionale di Governo N° 213 del 17 Giugno 2016.

Occorre segnalare che, sulla base del CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali del 17 aprile 2015, Confprofessioni della Sicilia e CGIL, CISL e UIL Sicilia hanno sottoscritto in data 07 dicembre 2016 l'Accordo regionale per la disciplina dell'apprendistato di Alta formazione e ricerca

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

Ass.to reg.le dell'Istruzione e
della Formazione professionale

L'ASSESSORE

per il Praticantato per l'accesso alle Professioni Ordinistiche (art. 45), Capo V del D. Lgs. 15 giugno 2015, n.81.

Circa l'apprendistato di alta formazione e ricerca per il Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche appare necessario segnalare:

- come il tema sia di grande rilevanza, specie se si considera che la possibilità di alternare momenti di formazione con l'attività lavorativa può contribuire a ridurre il disallineamento tra i profili in uscita dal sistema educativo e le professionalità richieste dalle imprese, e dal mercato dei servizi, vero vulnus esistente nel mercato del lavoro italiano. La regolamentazione e l'attivazione dell'apprendistato per il praticantato rappresenta un valido strumento per preparare i giovani alla futura attività professionale, garantendo allo stesso tempo adeguate tutele normative ed economiche;
- come il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche abbia la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa strutturata all'interno dello studio professionale.

L'Accordo collega le disposizioni del D. Lgs. N°81 del 2015 e del successivo D.M. del 12 ottobre del 2015, con quelle previste dal CCNL degli Studi Professionali, permettendo ai giovani tra i 18 e i 29 anni, in possesso del titolo di studio previsto dai regolamenti dei singoli Ordini professionali - ed anche a coloro che hanno già iniziato il periodo di praticantato presso uno studio professionale - di essere assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

A tal proposito sembra opportuno evidenziare che il CCNL per i dipendenti degli studi professionali e l'Accordo del 07 dicembre 2016 disciplinano dettagliatamente l'assunzione dei lavoratori con contratto di apprendistato assicurando omogeneità normativa con le novità introdotte dal Jobs Act.

Com'è noto l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con possibilità però di recedere liberamente alla scadenza del periodo concordato, finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani per il quale è prevista una retribuzione in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal CCNL di categoria, tenuto conto di ore formative e anzianità.

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

Ass.to reg.le dell'Istruzione e
della Formazione professionale

L'ASSESSORE

Ai fini dell'attivazione di tale tipologia contrattuale, nel rispetto delle disposizioni normative, il professionista titolare di uno studio professionale, in possesso dei requisiti previsti dai rispettivi regolamenti ordinistici, dovrà sottoscrivere, unitamente al contratto individuale di lavoro (secondo il format allegato al CCNL) e insieme all'apprendista, il Piano formativo individuale, nonché un Protocollo con l'Ordine Professionale di riferimento, secondo gli schemi allegati al Decreto Interministeriale 12/10/2015, pubblicato sulla G.U. n.296 del 21/12/2015.

Rispetto al Protocollo, sembra opportuno precisare che laddove non è prevista la formazione cosiddetta "esterna", si procederà alla sottoscrizione tra il professionista - datore di lavoro e l'ordine professionale di appartenenza, precisando che il percorso formativo è strutturato solo sulla formazione interna.

Relativamente alla definizione del percorso formativo, si precisa che il Piano Formativo Individuale, ai sensi degli artt. 5, 6 e 8 dell'Accordo del 07 dicembre 2016, definisce i contenuti, la durata della formazione in coerenza con il profilo formativo del giovane lavoratore - praticante, in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 42 c. 1 del d. lgs. 81/2015 il PFI viene predisposto dal professionista - datore di lavoro con l'eventuale supporto proattivo dell'istituzione formativa, qualora prevista ancorché non obbligatoria.

In caso di assenza della formazione esterna è opportuno evidenziare, anche nel PFI, che essa non è prevista.

Per i riferimenti normativi e contrattuali sopra descritti, quella di competenza degli Ordini Professionali è attività non facoltativa, in quanto necessaria a rendere operativo il diritto riconosciuto dall'art.45 del D.lgs. 81 del 2015.

Tanto premesso, nel trasmettere, in allegato, la sottoelencata documentazione necessaria per consentire l'utilizzo e l'immediata applicazione dello strumento contrattuale in argomento, al termine di questo lungo ma proficuo ed utile percorso istituzionale, si desidera ringraziare tutte le Organizzazioni sindacali che hanno collaborato all'iniziativa, ed in particolare Confprofessioni, nelle persone dei rispettivi Presidenti, Nazionale e Regionale, nonché l'assistenza tecnica ANPAL Servizi, per la definizione della documentazione tecnica a corredo.

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

**Ass.to reg.le dell'Istruzione e
della Formazione professionale**

L'ASSESSORE

- a) Linee guida apprendistato;
- b) Schema di protocollo tra datore di lavoro e ordine professionale;
- c) Schema di contratto di apprendistato per il praticantato;
- d) Linee guida Piano Formativo individuale;
- e) Schema di dossier individuale;
- f) Scheda tecnica di sintesi.

Palermo, li 18 MAG. 2017

L'ASSESSORE
On.le Bruno Marziano

A circular official stamp of the Sicilian Region, Office of the Assessor, with a signature over it. The stamp contains the text: "REGIONE SICILIANA", "UFFICIO DELL'ASSESSORE", and "PALERMO".



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER LE
POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO



*Programma Formazione e Innovazione per l'Occupazione
Azioni in favore dei giovani NEET in transizione istruzione-lavoro*

LINEE GUIDA

Il contratto di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca per il Praticantato per l'accesso alle Professioni Ordinarie nella Regione Siciliana

Art.45 Capo V del D.Lgs.15 giugno 2015, n. 81
Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e
criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato".
CCNL Studi Professionali 17 Aprile 2015 e Accordo Confprofessioni e Cgil Cisl Uil Sicilia 07/12/2016





Il presente lavoro si propone di illustrare gli aspetti normativi, contrattuali, attuativi ed agevolativi del **contratto di apprendistato di Alta Formazione e Ricerca per l'espletamento del praticantato per l'ammissione all'esame di abilitazione delle Professioni Ordinarie**, con l'obiettivo di agevolare l'attivazione da parte del professionista-datore di lavoro.

Il praticantato nelle Professioni Ordinarie consiste nell'instaurazione di un rapporto tra un professionista iscritto ad un Ordine Professionale, che nel rapporto assume la posizione di *dominus* (o dante pratica), e un soggetto praticante, al fine dell'acquisizione da parte di quest'ultimo della formazione teorico-pratica necessaria e competenze utili all'espletamento dell'esame di Stato, grazie al superamento del quale potrà accedere all'esercizio della corrispondente professione. Il rapporto di praticantato si differenzia da qualsiasi altra forma di collaborazione per la sua natura e per le peculiari finalità presenta connotazioni esclusive non riscontrabili in altri rapporti a contenuto formativo e/o di lavoro.

Attualmente molte delle libere professioni il cui esercizio è subordinato all'iscrizione ad un Ordine (Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Avvocati, Consulenti del Lavoro) hanno un proprio regolamento che disciplina il rapporto di praticantato (es. titoli di studio necessari, modalità di svolgimento del praticantato, termini e durata del periodo di formazione). Non essendo un rapporto di lavoro, il praticante generalmente svolge il praticantato presso il professionista a titolo gratuito, rimanendo sempre presente la possibilità di corrispondere al praticante un rimborso spese o una borsa di studio.

L'art. 45 del d. lgs. N. 81/2015, recepito in data 07 dicembre 2016 dalla Regione Siciliana attraverso la sottoscrizione dell'“Accordo per la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca per il Praticantato per l'accesso alle Professioni Ordinarie”, e il CCNL Confprofessioni (art. 31) consente l'attivazione di contratti di alto apprendistato per assolvere il periodo di praticantato previsto dalla legge per l'accesso alle Professioni Ordinarie.

Secondo la definizione formulata dall'art. 32 del CCNL degli Studi Professionali, il praticantato per l'accesso alle Professioni Ordinarie ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione per garantire la piena e corretta preparazione professionale dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello Studio Professionale. La formula permette infatti di erogare una formazione di qualità, adeguata alle esigenze e ai fabbisogni dei professionisti e, allo stesso tempo, di anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, garantendo loro significative tutele.

Possono essere assunti con contratto di alto apprendistato per l'accesso alle Professioni Ordinarie giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (e 364 giorni) aventi i requisiti previsti dalla legge, fermo restando quanto previsto dai regolamenti per il praticantato delle singole professioni relativamente a titolo di studio, modalità di svolgimento del praticantato, termini e durata del periodo di formazione.

Possono essere assunti in apprendistato anche i giovani che hanno iniziato il periodo di praticantato presso uno Studio Professionale, nel rispetto della durata minima del contratto, non

inferiore ai 6 mesi.

Tale contratto può essere attivato da un professionista titolare di uno studio professionale che sottoscrive, unitamente al contratto individuale di lavoro, insieme all'apprendista, il Piano formativo individuale.

Il professionista-datore di lavoro che assume l'apprendista può svolgere il ruolo di tutor aziendale.

Il contratto di alto apprendistato può avere una durata minima di 6 mesi ed una durata massima coincidente con il periodo necessario al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato, fino ad un massimo di 18 mesi. (D.L. 1/2012). Inoltre, i contenuti e la durata della formazione devono essere definiti nel Piano Formativo Individuale (PFI), redatto dal datore di lavoro, secondo il modello allegato al decreto interministeriale del 12 ottobre del 2015, nel rispetto dei rispettivi ordinamenti professionali e della contrattazione collettiva nazionale. Al datore di lavoro basterà adeguarsi a quelle che sono le norme generali che disciplinano il periodo di praticantato, stabilite dagli Ordini Professionali, per poter legittimamente ricorrere a tale tipologia contrattuale.

In ogni caso, la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale concordato, mentre quella esterna non è obbligatoria. Il contratto può essere risolto al termine del periodo di formazione e, per quanto riguarda la retribuzione dell'apprendista e l'inquadramento contrattuale, si applicheranno le disposizioni del CCNL degli Studi Professionali vigenti al momento dell'assunzione.

I VANTAGGI PER CHI ASSUME

I vantaggi connessi all'utilizzo del contratto sono diversi e rilevanti: retributivi, contributivi, fiscali.

In merito all'aspetto retributivo, la lett. C dell'art. 28 del CCNL statuisce che il trattamento economico degli apprendisti debba essere determinato in misura percentualizzata rispetto al livello di inquadramento, secondo i livelli retributivi minimi definiti dallo stesso CCNL e le progressioni retributive riportate nella tabella seguente:



RETRIBUZIONE		
Per i primi 12 mesi	40%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato).
Per i restanti mesi (e per i 12 mesi successivi alla conferma in servizio dell'apprendista).	50%	
Per le ore di formazione interna viene riconosciuto solo il 10% della retribuzione (già percentualizzata) che gli sarebbe dovuta. Per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.		

Il periodo di apprendistato può essere svolto anche a tempo parziale, purché la percentuale di *part-time* non sia inferiore al 60% dell'orario normale di lavoro annuale e senza alcuna diminuzione del carico formativo. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore convenzionale orario fissato in 170.

Per ciò che attiene all'aspetto contributivo, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro, per l'intera durata del rapporto di apprendistato - e per l'anno successivo alla scadenza della fase formativa in caso di prosecuzione del rapporto - è fissata al 10%. Per i datori di lavoro che occupano fino a 09 dipendenti, tale aliquota è ulteriormente scontata all'1,5% (+1,31 NASPI + 0,3 Fondi Interprofessionali) per i primi 12 mesi e al 3% (+ 1,31 NASPI + 0,3 Fondi Interprofessionali) per il restante periodo.

ALIQUTA CONTRIBUTIVA		
Datori di lavoro che occupano oltre i 9 dipendenti	11,61%	La percentuale del 10% è mantenuta per l'anno successivo alla scadenza della fase formativa in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro.
Datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti	3,11% primo anno 4,61% secondo anno	

Per quel che concerne l'aspetto fiscale, le spese sostenute per l'apprendista sono escluse dal calcolo della base imponibile per l'IRAP.



Tabelle riepilogative dei vantaggi:

FINO A 9 DIPENDENTI	Primi 12 mesi	Mesi successivi
INPS <i>a carico del datore di lavoro</i>	3,11%	4,61%
INPS <i>a carico dell'apprendista</i>	5,84%	5,84%
IRAP	0	0
Retribuzione	40% rispetto alla retribuzione del relativo livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)	50% rispetto alla retribuzione del relativo livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)
Retribuzione ore formazione interna	10% della retribuzione già percentualizzata	10% della retribuzione già percentualizzata
Formazione esterna non è obbligatoria	0	0
Incentivo economico (<i>Bando FlixO con scadenza 30 giugno 2017</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ○ full time: 6.000 euro ○ part time (almeno 24 h sett.li): 4.000 euro 	

Oltre i 10 dipendenti:	Per l'intera durata del rapporto di apprendistato, e per l'anno successivo alla scadenza della fase formativa in caso di prosecuzione del rapporto	
INPS <i>a carico del datore di lavoro</i>	11,61%	
INPS <i>a carico dell'apprendista</i>	5,84%	
IRAP	0	0
Retribuzione	40% rispetto alla retribuzione del relativo livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)	50% rispetto alla retribuzione del relativo livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)
Retribuzione ore formazione interna	10% della retribuzione già percentualizzata	10% della retribuzione già percentualizzata
Formazione esterna non è obbligatoria	0	0



• Esemplificazione

Si ponga il caso di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca collegato al compimento del praticantato finalizzato all'ammissione degli esami di Stato per diventare Dottore Commercialista.

Il regolamento dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili per la disciplina del praticantato statuisce che l'ammissione agli esami di Stato è subordinata al compimento di 18 mesi di praticantato presso un professionista abilitato da almeno cinque anni ed iscritto all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili; per effettuare il praticantato è necessario iscriversi all'apposito registro dei praticanti, tenuto da ciascun Ordine territoriale che ne cura l'aggiornamento e verifica periodicamente l'effettivo svolgimento del praticantato anche tramite resoconti e colloqui con il praticante. Per quanto riguarda gli aspetti contrattuali ed economici le disposizioni sono contenute nel vigente CCNL, art.27-34 del titolo IX.

L'orario annuale convenzionale desumibile dal CCNL è pari a 1613 ore. Da Decreto Nazionale e Regionale e da Accordo Regionale un minimo 20% di questo monte ore di formazione dovrà svolgersi presso il professionista-datore di lavoro: dunque 323 ore. Per tali ore il praticante percepirà il 10% dello stipendio (calcolato rispetto al 40% della retribuzione del livello di inquadramento), mentre per le ore di attività lavorativa determinate percepirà il 40% della retribuzione del livello di inquadramento. Inquadrando il percorso nel 3°S livello, è possibile fare un esempio approssimativo di retribuzione annuale dell'apprendista. Per il 3°S livello è previsto uno stipendio mensile di 1.615,45 euro: 22.616,30 all'anno (per 14 mensilità) che divisi per 1613, ossia il monte orario di lavoro annuale, permette di definire la retribuzione oraria: 14,02 euro all'ora.

1) Per i primi 12 mesi all'apprendista spetta il 40 % di tale retribuzione, ossia 5,60 euro per ora di prestazione lavorativa. Il monte ore annuale di prestazioni lavorative dell'apprendista si calcola dunque sottraendo dal monte ore del CCNL (1613) il monte ore della formazione: il risultato è 1290 ore. Moltiplicando 1290 ore per 5,60 euro si ottiene un primo parziale ammontare dello stipendio annuale dell'apprendista: 7.224,00 euro. Ad esso si aggiunge il 10% della retribuzione oraria ricevuta come stipendio (dunque il 10% di 5,60, pari a euro 0,56 euro) che va moltiplicato per le 323 ore di formazione interna: ossia 180,88. In totale lo stipendio annuale di un apprendista al primo anno di contratto si aggira su un totale di 7.404,88 euro: 529 euro al mese per 14 mesi.

2) Per i successivi mesi all'apprendista spetta il 50% della retribuzione percentualizzata: ossia 7,01 euro all'ora. Ad esso si aggiunge il 10% della retribuzione per le ore di formazione interna: dunque 0,70 euro.



Ripartizione oraria e relativa retribuzione dell'apprendista per i primi 12 mesi		
Ore di prestazione di lavoro: 1290 ore annue	Ore di formazione interna "on the job" presso lo Studio Professionale: 323 ore annue	Ore di formazione esterna: 0
Retribuzione oraria: 5,60 euro	0,56 euro	
RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA: 7.404,88 euro (529 euro al mese per 14 mesi)		

Ripartizione oraria e relativa retribuzione dell'apprendista per i successivi mesi		
Ore di prestazione di lavoro: 1290 ore annue	Ore di formazione interna "on the job" presso lo Studio Professionale: 323 ore annue	Ore di formazione esterna: 0
Retribuzione oraria: 7,01 euro	0,70 euro	
RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA: 9.269 euro (662 euro al mese per 14 mensilità)		

• Esempificazione

In caso di orario di lavoro part-time il costo del lavoro viene riproporzionato sulla base alle ore effettivamente svolte.

Si ponga il caso di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca a tempo parziale, pari al 60% dell'orario annuale convenzionale desumibile dal CCNL, pari a 1613: dunque 968 ore.

Da Decreto Nazionale/Regionale e da Accordo Regionale un minimo 20% di questo monte ore di formazione dovrà svolgersi presso il professionista-datore di lavoro: dunque 194 ore. Per tali ore il praticante percepirà il 10% dello stipendio (calcolato rispetto al 40% della retribuzione del livello di inquadramento), mentre per le ore di attività lavorativa determinate percepirà il 40% della retribuzione prevista con tale livello di inquadramento. Inquadrando il percorso nel 3°S livello, è possibile fare un esempio approssimativo di retribuzione annuale dell'apprendista. Per il 3°S livello la retribuzione oraria è pari a 14,02 euro all'ora.

1) Per i primi 12 mesi all'apprendista spetta il 40 % di tale retribuzione, ossia 5,60 euro per ora di prestazione lavorativa. Il monte ore annuale di prestazioni lavorative dell'apprendista si calcola dunque sottraendo dal monte ore del CCNL (968) il monte ore della formazione: il risultato è 774 ore. Moltiplicando 774 ore per 5,60 euro si ottiene un primo parziale ammontare dello stipendio annuale dell'apprendista: 4.334,40 euro. Ad esso si aggiunge il 10% della retribuzione oraria ricevuta come stipendio (dunque il 10% di 5,60



euro: 0,56 euro) che va moltiplicato per le 194 ore di formazione interna: ossia 108,64. In totale lo stipendio annuale di un apprendista al primo anno di contratto si aggira su un totale di 4.443,04 euro: 317 euro al mese per 14 mesi.

2) Per i successivi mesi all'apprendista spetta il 50% della retribuzione percentualizzata: ossia 7,01 euro all'ora. Ad esso si aggiunge il 10% della retribuzione per le ore di formazione interna: dunque 0,70 euro.

Ripartizione oraria e relativa retribuzione dell'apprendista per i primi 12 mesi (<i>part-time 60%</i>)		
Ore di prestazione di lavoro: 968 ore annue lavorabili	Ore di formazione interna "on the job" presso lo Studio Professionale: 194 ore annue	Ore di formazione esterna: 0
Retribuzione oraria: 5,60 euro	0,56 euro	
RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA: 4.443,04 euro (317 euro al mese per 14 mesi)		

Ripartizione oraria e relativa retribuzione dell'apprendista per i successivi mesi (<i>part-time 60%</i>)		
Ore di prestazione di lavoro: 968 ore annue	Ore di formazione interna "on the job" presso lo Studio Professionale: 194 ore annue	Ore di formazione e esterna: 0
Retribuzione oraria: 7,01 euro	0,70 euro	
RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA: 6.921,48 euro (494 euro al mese per 14 mensilità)		



GLI ADEMPIMENTI DELL'AZIENDA

Oltre ai vantaggi, il datore di lavoro che vuole usare il contratto di apprendistato deve seguire l'iter di una serie di adempimenti. Sono previste le verifiche della regolamentazione regionale e dei requisiti che il datore di lavoro stesso deve possedere; la verifica degli aspetti di disciplina generale ex decreto legislativo 81/2015; la verifica degli aspetti di disciplina generale secondo il contratto collettivo nazionale di riferimento; l'individuazione del tutor aziendale; la sottoscrizione del Protocollo con l'Ordine Professionale di riferimento; la selezione dell'apprendista; la durata del periodo di apprendistato; la stipula del contratto e la comunicazione obbligatoria di assunzione; l'organizzazione e la gestione della formazione presso il datore di lavoro.

Leggi di riferimento: art 45 D.lgs 81/2015; principi generali al decreto legislativo 81/2015; Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015; D.lgs 185/2016; Legge 92 del 2012; Accordo Regionale Sicilia del 07 dicembre del 2016; CCNL Confprofessioni 17 Aprile 2015.

1. VERIFICA REGOLAMENTAZIONE REGIONALE E CONTATTO CON ISTITUZIONE FORMATIVA

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con apprendistato di Alta Formazione e Ricerca deve:

- controllare i **vincoli imposti dalla regolamentazione regionale** e/o dal D.lgs 81/2015 e dal CCNL di riferimento (es. livelli contrattuali, modalità retributive ecc...);
- accertarsi della **corrispondenza** tra attività lavorative (figura contrattuale) e percorso di praticantato secondo le disposizioni dei regolamenti ordinistici.

2. VERIFICA REQUISITI DEL DATORE DI LAVORO

L'analisi dei requisiti strutturali, tecnici e formativi del datore di lavoro, oltre a costituire vincolo di legge, è funzionale alla progettazione del percorso formative.

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti praticantato per l'accesso alle Professioni Ordinistiche deve possedere determinati requisiti che possono essere divisi in tre categorie:



CAPACITA' STRUTTURALI

Ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna

(in caso di apprendisti con disabilità, il superamento o l'abbattimento delle barriere architettoniche)

CAPACITA' TECNICHE

Ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifiche e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità

CAPACITA' FORMATIVE

Garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti

Oltre alla verifica dei requisiti in suo possesso il datore di lavoro deve calcolare il numero massimo di apprendisti che ha la possibilità assumere secondo quanto previsto dalla normativa e cioè:

con più di (o pari a) 10 dipendenti – Rapporto 3/2 (3 apprendisti ogni 2 dipendenti)
con meno di 10 dipendenti – 100% (1 apprendista per ogni dipendente)
con 0/3 lavoratori dipendenti specializzati o qualificati – da 1 a 3 apprendisti

3. VERIFICA DISCIPLINA CONTRATTO

Dopo aver consultato la normativa nazionale e regionale e verificato il possesso dei requisiti richiesti, il datore di lavoro deve consultare il **CCNL di riferimento** per definire:

- la modalità di **retribuzione** dell'apprendista (% rispetto al profilo professionale in uscita,);
- **eventuali vincoli** per i livelli di inquadramento previsti per gli apprendisti (ai sensi dell'art. 31 del CCNL Conprofessioni l'apprendistato di AF&R non è ammesso per le qualifiche del livello III, IV, IV/S e V);
- **eventuali requisiti del tutor aziendale**, oppure adempimenti previsti in aggiunta a quanto definito dal D.I. 12/10/2015, art. 7;
- **regolamentazione** riguardante sospensione (malattia, maternità, ecc.) e prolungamento del periodo di apprendistato (in aggiunta a quanto previsto dal D.I. 12/10/2015, art. 4);
- regolamentazione **ferie**;
- regolamentazione **orario di lavoro**.



4. INDIVIDUAZIONE TUTOR AZIENDALE

Secondo quanto previsto all'art 42 del D.lgs 81/2015, che demanda alla contrattazione collettiva la disciplina del contratto di apprendistato, fermi restando alcuni principi, tra cui la presenza di un tutor o referente aziendale, **tale figura è obbligatoria** (anche l'art. 3 del D.M. 12/10/2015 prevede che i datori di lavoro che assumono apprendisti abbiano "capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali»).

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con apprendistato di Alta Formazione e Ricerca deve pertanto:

- verificare le indicazioni rispetto a requisiti ed eventuali obblighi di formazione definiti nel CCNL applicato per l'individuazione del tutor aziendale.



5. SOTTOSCRIZIONE PROTOCOLLO con l'Ordine Professionale di Appartenenza

Secondo quanto previsto all'art 45 co.2 del D.lgs 81/2015, il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un Protocollo con l'ordine professionale (in caso di formazione esterna non obbligatoria, anche con l'istituzione formativa), che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione, secondo lo schema allegato al D.M. del 12 ottobre 2105.



6. DURATA DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

La durata effettiva del periodo di apprendistato varia da un minimo di 6 mesi fino ad un massimo di 18 mesi, decorrenti dall'iscrizione nel Registro dei praticanti.



7. PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

Il Piano formativo individuale (PFI) viene predisposto dal datore di lavoro, in coerenza con i rispettivi Ordinamenti Professionali e la Contrattazione Collettiva Nazionale, con l'eventuale supporto proattivo dell'istituzione formativa, qualora prevista.

Il PFI, allegato al contratto, di cui costituisce parte integrante, può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso. Il PFI descrive il percorso formativo del singolo apprendista in coerenza con il profilo formativo relativo all'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché la possibilità di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, specificando gli obiettivi da conseguire e deve contenere:

- i dati relativi all'azienda, all'apprendista e al tutor aziendale;



- l'indicazione del profilo professionale o formativo di riferimento, con gli obiettivi da conseguire espressi in termini di conoscenze e competenze;
- i contenuti, la durata e le modalità di articolazione e di erogazione della formazione.

Il D.M. 12/10/2015 riporta in allegato uno **schema di PFI** che le parti devono compilare ed hanno la facoltà di integrare, in funzione di specifiche esigenze.

8. STIPULA CONTRATTO E C.O. (UNILAV)

Il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la **comunicazione telematica preventiva di assunzione** inviando, **entro le 24 ore del giorno precedente l'assunzione**, il modello UNILAV al Centro per l'Impiego competente attraverso il sistema informativo della Regione Siciliana per le comunicazioni obbligatorie. Occorre verificare che l'assunzione avvenga nelle modalità e nei termini corretti, così da poter usufruire degli sgravi retributivi, contributivi e fiscali legati al contratto di apprendistato.

Il datore di lavoro che assume un apprendista deve stipulare e sottoscrivere il contratto di lavoro individuale, obbligatoriamente **in forma scritta**.

Il contratto deve contenere:

1. l'attività lavorativa (prestazione) oggetto del contratto;
2. la durata del periodo di prova (secondo le previsioni della contrattazione collettiva) e del periodo di formazione in apprendistato, nell'ambito dei limiti massimo e minimo fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
3. il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
4. la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato. Si può utilizzare il modello allegato al CCNL.

Il datore di lavoro che attiva il contratto deve definire correttamente:

- la figura contrattuale, che deve essere correlabile ad una delle figure del profilo professionale in uscita;
- il tutor aziendale, che deve essere in possesso degli eventuali requisiti previsti dal CCNL applicato;
- la data di scadenza del periodo di apprendistato, che deve essere coerente al compimento del praticantato ed entro i limiti previsti dalla normativa;
- il PFI, che deve riportare l'articolazione e le modalità di realizzazione del percorso formativo.



9. FORMAZIONE INTERNA

Per organizzare e gestire efficacemente la formazione interna, occorre che il datore di lavoro, con il supporto dell'Ordine Professionale predisponga e impieghi alcuni strumenti operativi:

- **registro presenze** apprendista;
- **strumenti e materiali didattici** (pc, dispense, materiali per esercitazioni, verifiche, ecc...);
- **modello di coordinamento** con l'Ordine Professionale per la gestione integrata del percorso.

Allegato 1

Schema di protocollo tra datore di lavoro e ordine professionale

Protocollo tra

Ordine Professionale/Istituzione Formativa (solo se è coinvolta)

e

[Generalità del datore di lavoro: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

Visto il *decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, recante: «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'*art. 1, comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n. 183*» che ha riorganizzato la disciplina del contratto di apprendistato e, all'*art. 46, comma 1*, ha demandato ad un decreto interministeriale la definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato per l'alta formazione e ricerca;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 (di seguito decreto attuativo) che dà attuazione all'*art. 46, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015* e, reca in allegato lo schema di protocollo che il datore di lavoro e l'Ordine professionale/l'istituzione formativa (se è prevista) sottoscrivono, ai fini dell'attivazione dei contratti di apprendistato;

Premesso che

Il datore di lavoro **[Denominazione datore di lavoro]**

risponde ai requisiti soggettivi definiti all'*art. 2, comma 1, lettera b)*, del decreto attuativo in quanto **[precisare la natura giuridica]** e ai fini del presente protocollo rappresenta il datore di lavoro;

contestualmente alla sottoscrizione del presente protocollo, consapevole delle responsabilità penali e degli effetti amministrativi derivanti in caso di dichiarazioni non veritiere, ai sensi degli articoli 46 e 47 del *decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445*, dichiara di essere in possesso dei requisiti definiti all'*art. 3* del decreto attuativo e nello specifico:

a) capacità' strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;

b) capacità' tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;

c) *capacità' formative, garantendo la disponibilità' di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7.*

Tutto ciò premesso

Le Parti convengono quanto segue

Art. 1 *Oggetto*

1. Il presente protocollo regola i compiti e le responsabilità dell'Ordine professionale e del datore di lavoro per la realizzazione di percorsi di

apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del *decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 81.*

attraverso la definizione della durata, dei contenuti e dell'organizzazione didattica dei percorsi, nonché la tipologia dei destinatari dei contratti.

Art. 2 *Tipologia e durata dei percorsi*

- Il presente protocollo individua le modalità di attuazione delle seguenti tipologie di percorsi:

Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

- I criteri per la definizione della durata dei contratti di apprendistato di cui al comma 1 nonché per la durata della formazione interna ed esterna sono definiti agli articoli 4 e 5 del decreto attuativo.

- La durata effettiva del contratto di apprendistato nonché la determinazione della formazione interna ed esterna sono definiti nell'ambito del piano formativo individuale di cui all'art. 4, e tiene conto delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale.

- La durata dei contratti di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche non può essere inferiore a sei mesi ed è definita in rapporto alla durata prevista per il conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

Art. 3 *Tipologia e modalità di individuazione dei destinatari*

- Possono presentare candidatura per i percorsi di cui all'art. 2.

i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni aventi i requisiti previsti dalla legge, fermo restando quanto previsto dai regolamenti per il praticantato delle singole professioni relativamente al titolo di studio, modalità di svolgimento del praticantato, termini e durata

del periodo di formazione. Possono essere assunti in apprendistato anche i giovani che hanno già iniziato il periodo di praticantato presso uno studio professionale.

- L'individuazione degli apprendisti è compiuta dal datore di lavoro, sulla base di criteri e procedure predefiniti mediante eventuale somministrazione di questionari di orientamento professionale ed effettuazione di colloquio individuale ovvero attraverso percorsi propedeutici di tirocinio al fine di evidenziare motivazioni, attitudini, conoscenze, anche in ragione del ruolo da svolgere in azienda.
- I soggetti individuati sono assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del *decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81*

e il rapporto di lavoro è regolato in conformità alla disciplina legislativa vigente e alla contrattazione collettiva di riferimento.

Art. 4 *Piano formativo individuale*

- L'avvio del contratto di apprendistato e le eventuali proroghe di cui all'art. 4 del decreto attuativo sono subordinati alla sottoscrizione del piano formativo individuale, da parte dell'apprendista, del datore di lavoro e dell'istituzione formativa, ove prevista come soggetto erogatore della formazione esterna.
- Il piano formativo individuale, predisposto dal datore di lavoro con l'eventuale supporto dell'istituzione formativa, secondo il modello di cui all'allegato 1A, che costituisce parte integrante del decreto attuativo, stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi di cui al comma 2 e contiene, altresì, i seguenti elementi:
 - i dati relativi all'apprendista e al datore di lavoro al tutor formativo, laddove previsto, e al tutor aziendale;
 - il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
 - la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
 - i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti.
- Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

Art. 5 *Responsabilità del datore di lavoro e dell'istituzione formativa (qualora*

- La disciplina del rapporto di apprendistato e la responsabilità del datore di lavoro è da riferire esclusivamente all'attività, ivi compresa quella formativa, svolta presso il medesimo secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
- La frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza.
- Il datore di lavoro e l'istituzione formativa (qualora coinvolta) provvedono a individuare le figure del tutor aziendale e del tutor formativo ai sensi dell'art. 7 del decreto attuativo.

- Il tutor aziendale svolge la funzione di raccordo didattico e organizzativo, affiancando l'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo concreto svolgimento.

In ogni caso il tutor che può essere anche il datore di lavoro, oppure altro professionista, operante nel medesimo studio professionale, in possesso dei requisiti per essere affidatario di praticanti secondo l'ordinamento professionale e le norme di cui al D.lgs 137 del 2012, ha il compito di:

- Favorire l'inserimento dell'apprendista nello studio professionale;
 - Assistere l'apprendista nel percorso di formazione interna;
 - Trasmettere le competenze necessarie allo svolgimento delle attività professionali;
 - Fornire all'istituzione formative, qualora prevista, in collaborazione con il tutor formative, ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formative;
 - Compilare il dossier individuale dell'apprendista (allegato al DM del 12 ottobre 2015 pubblicato in GU n.296 del 21/12/2015) che garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista.
- Ai fini del raccordo tra attività di formazione interna e formazione esterna possono essere previsti interventi di formazione in servizio, anche congiunta, destinata prioritariamente al tutor formativo e tutor aziendale per la condivisione della progettazione, la gestione dell'esperienza e la valutazione dei risultati.

Art. 6 *Valutazione e certificazione delle competenze*

- Il datore di lavoro, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di valutazione previste dalle norme di settore nonché dai rispettivi regolamenti definisce nel piano formativo individuale:

- i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna;
- i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti;

- Sulla base dei criteri di cui al comma 1 e compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi regolamenti, il datore di lavoro, per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti anche ai fini dell'ammissione agli esami di Stato di abilitazione all'esercizio delle professioni, ne dà evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista.

- Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale di cui al presente articolo, l'apprendista, al termine del proprio percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale.

- Al termine del periodo di praticantato l'apprendista deve presentare al Consiglio territoriale dell'Ordine un attestato sottoscritto dal professionista/ente/società comprovante la frequenza regolare dello studio e l'indicazione delle attività svolte.

- l'ente titolare ai sensi del *decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13* rilascia un certificato di

competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato che, nelle more della definizione delle Linee guida di cui all'art. 3, comma 6, del decreto legislativo n. 13 del 2013, dovrà comunque contenere:

- gli elementi minimi ai sensi dell'art. 6 riguardante gli standard minimi di attestazione del decreto legislativo n. 13 del 2013;
 - i dati che consentano la registrazione dei documenti nel sistema informativo dell'ente titolare in conformità al formato del Libretto formativo del cittadino, ai sensi all'art. 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
-
- Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi dalla data di assunzione.

Art. 7 *Monitoraggio*

1. Ai fini del monitoraggio di cui all'art. 9 del decreto attuativo, il datore di lavoro, anche in collaborazione con l'Ordine professionale, si impegna a realizzare apposite azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi di cui al presente protocollo.

Art. 8 *Decorrenza e durata*

- Il presente protocollo entra in vigore alla data della stipula ed ha durata [...], con possibilità di rinnovo. Potranno essere apportate variazioni previo accordo tra le Parti.
- Per quanto non previsto dal presente protocollo e dai relativi allegati, si rinvia al decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 nonché alle normative vigenti.

[Luogo e data]

Firma del rappresentante dell'Ordine Professionale

Firma del rappresentante dell'Istituzione Formativa (solo se è coinvolta)

Firma del datore di lavoro

ALLEGATI

Copia del documento di identità in corso di validità del legale rappresentante dell'istituzione formativa (solo se è coinvolta), del rappresentante dell'Ordine Professionale e del datore di lavoro

FAC SIMILE

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Tra la sig.ra/il sig....., nata/o il..... a, titolare dello studio/rappresentante legale della ditta....., con sede avia.....attività aziendale.....codice fiscale

Area professionale: economico-amministrativa [], giuridica [], tecnica [], medico-sanitaria e odontoiatrica [], altre attività professionali [], (barrare la casella corrispondente

- Come datore di lavoro –

E la sig.ra/il signata/o il..... a residente a.....via.....codice fiscale

Crediti formativi:

(es: nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative acquisite, ecc.)

.....

- Come apprendista –

Premesso che

- le Parti intendono concludere un contratto di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, ai sensi delle norme del D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e DM 12 ottobre 2015;
- le Parti intendono disciplinare gli aspetti formativi del presente contratto in conformità con la vigente legislazione, con le previsioni contenute nel CCNL degli Studi Professionali.

1. Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista: nell'attività professionale/qualifica di

Nome del tutor interno: sig.ra/sig.

2. La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo per dipendenti degli studi professionali ed è di mesi complessivi.

2.1 La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

- a) di ... mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica;
- b) di ... mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi. Il periodo di apprendistato rimanente è di ... mesi

3. Il rapporto di apprendistato inizia il e si concluderà presumibilmente il

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento.

4. Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.

Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

5. La sede lavorativa dell'apprendista è sita in via n.
6. Il periodo di prova è di Giorni di lavoro effettivo. Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.
7. All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto collettivo per gli studi professionali. L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria

La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a euro (per 14 mensilità).

8. Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso, ecc.) non regolati dalle leggi o dal vigente Ccnl, si applicano le disposizioni del contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali. In materia di “*welfare*” contrattuale e del sistema di bilateralità del settore si rinvia alle informative pubblicate sui siti Internet di Cadiprof, FON.TE., Fondprofessioni ed Ente bilaterale nazionale di settore (EBIPRO).
9. L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:
 - a) a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o risp. da collaboratori incaricati dell'addestramento e ad eseguire coscienziosamente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento;
 - b) a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro i relativi attestati e le comunicazioni;
 - c) ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza di percorsi di formazione teorica adducendone il motivo;
 - d) a rispettare i segreti aziendali e professionali.

Letto, approvato e sottoscritto

Luogo, li _____

Il datore di lavoro

Il lavoratore/la lavoratrice

LINEE GUIDA PER LA COMPILAZIONE DEL PFI

Per apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

Il presente allegato definisce, in forma di schema, gli elementi minimi del piano formativo individuale e, nel rispetto delle normative e degli ordinamenti vigenti a livello nazionale e regionale, può essere suscettibile di integrazioni e modulazioni da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro, in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)

relativo all'assunzione in qualità di apprendista di Nome e Cognome apprendista/praticante

SEZIONE 1 - DATORE DI LAVORO

Ragione sociale	
Sede legale	Via _____, n. Città _____ Provincia _____
Sede operativa interessata	Via _____, n. Città _____ Provincia _____
Codice fiscale	
Partita IVA	
Telefono	
E-mail o PEC	
Fax	
Codici ATECO attività	
CCNL utilizzato	

Rappresentante legale

Cognome e Nome	
Codice fiscale	

Tutor aziendale

In questa sezione inserire i dati relativi al Tutor aziendale

Cognome e Nome	
Codice fiscal	
Telefono	
E-mail	
Tipologia contratto	<ul style="list-style-type: none">• dipendente a tempo determinato (scadenza contratto: __/__/__)¹• lavoratore parasubordinato/libero professionista (scadenza contratto: __/__/__)¹• • • dipendente a tempo indeterminato• titolare/socio/familiare coadiuvante
Livello di inquadramento o oggetto dell'incarico	
Anni di esperienza	

¹ La scadenza del contratto deve essere successiva al termine di durata del contratto dell'apprendista

SEZIONE 2 - ISTITUZIONE FORMATIVA O DI RICERCA (se prevista)

Partita IVA	
Telefono	
E-mail	
Fax	
Rete di appartenenza (eventuale)	

Rappresentante legale

Cognome e Nome	
Codice fiscale	

Tutor formativo (redigente il PFI)

Cognome e Nome	
Codice fiscale	
Telefono	
E-mail	
Tipologia contratto	<ul style="list-style-type: none"> • • dipendente a tempo determinato (scadenza contratto: _____)¹ • lavoratore parasubordinato/libero professionista (scadenza contratto: ____/____/____)¹ • dipendente a tempo indeterminato • titolare/socio/familiare coadiuvante
Livello di inquadramento o qualifica	
Anni di esperienza	

¹ La scadenza del contratto deve essere successiva al termine di durata del contratto dell'apprendista

SEZIONE 3 – APPRENDISTA

Dati Anagrafici

Cognome e Nome				
Codice fiscal				
Cittadinanza				
Numero e scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)				
Luogo e data di nascita				
Residenza				Indirizzo _____ CAP _____ Comune _____ Provincia _____
Domicilio (se residenza)	(se diferente dalla			_____
Telefono e Cellulare				
E-mail				

Dati relativi ai percorsi di Istruzione e Formazione professionale

Diploma di istruzione secondaria superiore (tipologia, anno di conseguimento e istituto scolastico)	
Qualifica o Diploma di istruzione e formazione professionale e specializzazioni IFTS (tipologia, anno di conseguimento e istituto scolastico)	
Titoli di studio universitari, dell'AFAM e ITS (tipologia, anno di conseguimento e istituto universitario)	Esempio: Laurea magistrale in
Ulteriori titoli di studio, qualificazioni professionali o attestazioni di ogni ordine o grado (tipologia, anno di conseguimento e istituto rilasciante) ²	
Percorsi di istruzione o formazione professionale di ogni ordine o grado non conclusi	
Ultima annualità di studio frequentata e anno di frequenza	

² Compreso il modello relativo alla certificazione delle competenze di base acquisite nell'assolvimento dell'obbligo di istruzione di cui al DM MIUR n. 9/2010

Ulteriori esperienze

Alternanza/Tirocini/Stage	dal ___/___/___ al ___/___/___ presso _____ descrizione _____
Apprendistato	dal ___/___/___ al ___/___/___ presso _____ inquadramento emansioni _____
Lavoro	dal ___/___/___ al ___/___/___ presso _____ inquadramento emansioni _____
Altro	specificare _____

Validazione di competenze in ingresso

³ La durata del contratto di apprendistato nel caso di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche è definita in rapporto alla durata prevista per il conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

SEZIONE 4 - Durata e articolazione annua della formazione interna ed esterna

La sezione andrà replicata per ogni annualità formativa prevista per il percorso

PRIMA ANNUALITÀ dal _____ al _____

4.0 Risultati di apprendimento **ATTESI** della formazione interna

Competenze ⁵	Descrizione	Modalità di erogazione	Ore di formazione o Crediti formativi
<i>Indicare le competenze che devono essere acquisite e riconosciute e/o validate attraverso il rapporto in apprendistato</i>	<i>Descrivere le abilità e conoscenze riferite alla specifica competenza</i>	<ul style="list-style-type: none"> • • in aula • • • • • on the job action learning • • • • e-learning/fad esercitazione individuale • • esercitazione di gruppo visite aziendali • altro (specificare) _____ 	Quantificare in ORE
		<ul style="list-style-type: none"> _____ • • in aula • • • • • on the job action learning • • • • e-learning/fad esercitazione individuale • • esercitazione di gruppo visite aziendali altro (specificare) 	Quantificare in ORE

Totale formazione interna (A)	
Monte ore complessivo (B)	
Percentuale formazione interna (A/B*100)	

⁵ In questa colonna vanno inserite le competenze ovvero le discipline in cui si articola la descrizione della qualificazione nell'ambito dei rispettivi ordinamenti e, in prospettiva, con riferimento al costituendo Repertorio nazionale dei titoli di istruzione di formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13.

• Risultati **ATTESI** di apprendimento della formazione esterna

Competenze ⁵	Descrizione	Modalità di erogazione	Ore di formazione o Crediti formativi
<i>Descrivere eventuali competenze da conseguire attraverso frequenza esterna all'azienda (ad es, presso l'istituzione formativa o di ricerca)</i>	<i>Descrivere le abilità e conoscenze riferite alla specifica competenza</i>	<ul style="list-style-type: none"> • • in aula • • • • • on the job action learning • • • • • e-learning/fad • • esercitazione individuale • • esercitazione di gruppo • • visite aziendali • altro (specificare) _____ 	Quantificare in ORE
		<ul style="list-style-type: none"> • • in aula • • • • • on the job action learning • • • • • e-learning/fad • • esercitazione individuale • • esercitazione di gruppo • • visite aziendali • altro (specificare) _____ 	Quantificare in ORE

Totale formazione esterna (C)	
Monte ore complessivo (B)	
Percentuale formazione esterna (C/B* 100)	

• Durata e articolazione dell'orario di lavoro

Nella seguente tabella descrivere le mansioni e le attività in cui sarà impegnato l'apprendista distinte in termini di diverse competenze che verranno acquisite, specificando a grandi linee le ore di lavoro che saranno dedicate in ciascuna attività

Mansioni di cui al CCNL applicato	Competenze correlate	Ore di lavoro

SEZIONE 5 – Valutazione degli apprendimenti

[Luogo e data]

Firma dell'apprendista

Firma del legale rappresentante dell'istituzione

Formativa [\(se coinvolta\)](#)

Firma del datore di lavoro

Il presente allegato definisce, in forma di schema, gli elementi minimi del dossier individuale a complemento delle disposizioni e delle prassi già in essere nei rispettivi ordinamenti vigenti a livello nazionale e regionale e, pertanto, può essere suscettibile di integrazioni e modulazioni da parte dell'ordine professionale, dell'istituzione formativa (qualora sia coinvolta) e del datore di lavoro, in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati.

DOSSIER INDIVIDUALE
relativo all'apprendista/praticante _____

- **Documenti generali dell'apprendista**
 - Contratto di assunzione
 - Piano formativo individuale
 - Curriculum vitae
 - Altri documenti amministrativi (ove utile)

- **Documentazione relativa alla valutazione intermedia e finale degli apprendimenti**
 - Documento di trasparenza e valutazione delle competenze acquisite in apprendistato
 - Evidenze:
 - x Reportistica relativa alle valutazioni intermedie di cui alla Sezione 4 del Documento di trasparenza
 - x Ulteriore documentazione cartacea o multimediale prodotta dall'apprendista e comprovante le competenze acquisite
 - x Prodotti/servizi realizzati dall'apprendista e comprovanti le competenze acquisite

- **Attestazioni**
 - Attestato di validazione di competenze nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto
 - Attestato di validazione di competenze a conclusione dell'anno formativo (ove previsto)
 - Certificato di competenze o supplemento al certificato in esito alla positiva valutazione dell'esame finale

DOCUMENTO DI TRASPARENZA E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE IN APPRENDISTATO

SEZIONE 1 - APPRENDISTA

SEZIONE 2 – TUTOR FORMATIVO (Operatore di supporto alla composizione del Dossier individuale)

SEZIONE 3 – TUTOR AZIENDALE

SEZIONE 4 – Griglia di indicatori di trasparenza per la valutazione degli apprendimenti

La sezione andrà replicata per ogni annualità formativa prevista per il percorso

[PRIMA/SECONDA...] ANNUALITÀ

dal / /_al / /

Tot. ore frequenza del monte ore di formazione interna ed esterna (%): _____

● **Risultati di apprendimento della formazione interna**

Competenze (definite nella Sezione 4.1 del PFI)	Evidenze a supporto/Modalità di accertamento	Scala di valutazione (Valutazioni intermedie)	Scala di valutazione (Valutazione sommativa)
	colloquio tecnico osservazione on the job prova prestazionale/simulata individuale prova prestazionale/simulata di gruppo project work peer review altro (specificare) _____	A B C D ¹ A B C D A B C D specificare eventuali misure di recupero	A B C D
	colloquio tecnico osservazione on the job prova prestazionale/simulata individuale prova prestazionale/simulata di gruppo project work peer review altro (specificare) _____	A B C D A B C D A B C D specificare eventuali misure di recupero	A B C D

1 A = competenza non agita; B = competenza agita in modo parziale; C = competenza agita a livello adeguato; D = competenza agita a livello esperto

● **Risultati di apprendimento della formazione esterna**

Competenze (definite nella Sezione 4.2 del PFI)	Evidenze a supporto/Modalità di accertamento	Scala di valutazione (Valutazioni intermedie)	Scala di valutazione (Valutazione sommativa)
	colloquio tecnico osservazione on the job prova prestazionale/simulata individuale prova prestazionale/simulata di gruppo project work peer review altro (specificare) _____	A B C D A B C D A B C D specificare eventuali misure di recupero	A B C D
	colloquio tecnico osservazione on the job prova prestazionale/simulata individuale prova prestazionale/simulata di gruppo project work peer review altro (specificare) _____	A B C D A B C D A B C D specificare eventuali misure di recupero	A B C D

4.3 Risultati di apprendimento della formazione formale



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER LE
POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO



*Programma Formazione e Innovazione per l'Occupazione
Azioni in favore dei giovani NEET in transizione istruzione-lavoro*

SCHEMA TECNICA

Il contratto di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca per il Praticantato per l'accesso alle Professioni Ordinarie nella Regione Siciliana

Art.45 Capo V del D.Lgs.15 giugno 2015, n. 81

Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato".

CCNL Studi Professionali 17 Aprile 2015 e Accordo Confprofessioni e Cgil Cisl Uil Sicilia 07/12/2016

L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE PER PRATICANTATO PER L'ACCESSO ALLE PROFESSIONI ORDINISTICHE

Ai sensi del D.lgs 81/2015 e s.m.,
DM 12 ottobre 2015, Regolamentazione Regione Siciliana, CCNL di riferimento

Di che tipo di contratto di lavoro si tratta?	<p>É' un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, che consente di svolgere:</p> <ul style="list-style-type: none">- periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.
A chi si rivolge?	<p>Possono essere assunti con contratto di alto apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (e 364 giorni) aventi i requisiti previsti dalla legge, fermo restando quanto previsto dai regolamenti per il praticantato delle singole professioni relativamente a titolo di studio, modalità di svolgimento del praticantato, termini e durata del periodo di formazione.</p>
Quali datori di lavoro possono assumere?	<p>Tale contratto può essere attivato dai professionisti titolari di uno Studio Professionale che possiedono i requisiti previsti dai rispettivi regolamenti ordinistici, con sede operativa sul territorio della Regione Siciliana, che sottoscrivono, unitamente al contratto individuale di lavoro, insieme all'apprendista, il Piano formativo individuale.</p>
Durata del contratto	<p>Il contratto può avere una durata minima di 6 mesi ed una durata massima coincidente con il periodo necessario all'ammissione all'esame di Stato per il conseguimento dell'abilitazione professionale entro il limite massimo di 18 mesi..</p>
Quali sono le modalità di erogazione della formazione?	<p>Per i percorsi di apprendistato per praticantato la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale concordato, mentre quella esterna non è obbligatoria. La formazione deve avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative ed essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo secondo quanto previsto dai CCNL di riferimento. Inoltre, i contenuti e la durata della formazione devono essere definiti nel piano formativo individuale, redatto dal datore di lavoro, secondo il modello allegato al decreto interministeriale del 12 ottobre del 2015, nel rispetto dei rispettivi ordinamenti professionali e della contrattazione collettiva nazionale.</p>
Quali sono i soggetti che interverranno nella formazione e con quale ruolo?	<p>Il giovane apprendista dovrà essere seguito da un Tutor aziendale (ruolo che potrà essere ricoperto anche dal titolare dello Studio) e un Tutor formativo, ove previsto. Il tutor aziendale avrà il ruolo di sovrintendere alla corretta attuazione del programma formativo. A tal fine è tenuto a verificare lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato e i possibili miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.</p>

<p>Quali sono i vantaggi per i giovani?</p>	<p>Il giovane ha la possibilità di assolvere il periodo di praticantato previsto dalla legge per l'accesso alle Professioni Ordinarie con un regolare rapporto di lavoro subordinato.</p> <p>Godendo delle tutele del lavoratore subordinato, il giovane matura contributi pensionistici, sviluppa competenze professionali necessarie per una specifica professione e anticipa i tempi di ingresso nel mercato del lavoro.</p>
<p>Quali sono i vantaggi per il Professionista-datore di lavoro?</p>	<p>I datori di lavoro possono beneficiare di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contributivi Sgravi - retributivi Vantaggi - economici Incentivi <p>Inoltre... Il Professionista-datore di lavoro ha la possibilità di progettare il percorso formativo dell'apprendista in ragione di proprie specifiche esigenze e fabbisogni di competenze e di inserire nel proprio organico profili medio-alti con competenze specialistiche, che possono contribuire a portare innovazione e di far crescere la produttività del lavoro.</p>
<p>Sgravi contributivi per il Professionista-datore di lavoro:</p>	<p>Per l'intera durata del rapporto di apprendistato – e per l'anno successivo alla scadenza della fase formativa in caso di prosecuzione del rapporto – l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è fissata al 10%. Per i datori di lavoro che occupano fino a 09 dipendenti, tale aliquota è ulteriormente scontata all'1,5% per il primo anno e al 3% per il secondo.</p> <p>Le spese sostenute per la formazione sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP.</p>
<p>Sgravi retributivi per il Professionista-datore di lavoro:</p>	<p>Per quanto riguarda la retribuzione dell'apprendista e l'inquadramento contrattuale, si applicheranno le disposizioni del CCNL di riferimento e può essere*:</p> <p>Stabilita in misura percentuale rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica alla quale è finalizzato il contratto.</p> <p><i>Per le ore di formazione interna</i> al datore di lavoro è riconosciuta la possibilità di corrispondere all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella, già ridotta, che gli sarebbe dovuta. <i>Per le ore di formazione esterna</i>, ove prevista, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.</p> <p>Vale la pena ricordare che i livelli retributivi fissati dal CCNL rappresentano uno standard minimo garantito all'apprendista, ma che nulla vieta al datore di lavoro di accordare un trattamento migliorativo, in applicazione del principio del <i>favor laboris</i>.</p> <p>*in base a quanto stabilito dal contratto collettivo o da accordi interconfederali.</p>
<p>Incentivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Programma FIO S&U</p>	<p>Al fine di agevolare questa tipologia di alto apprendistato è possibile accedere al bando del Programma Fio per la concessione del Bonus assunzionale per i datori di lavoro (attivo fino al 30 giugno 2017) che stipulano contratti di Apprendistato di Alta formazione e ricerca della durata di almeno 1 anno. Il contributo è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - € 6.000 per ogni soggetto assunto a tempo pieno - € 4.000 per ogni soggetto assunto a tempo parziale

**Per
approfondimenti**

Per maggiori informazioni visitare il sito

<http://www.anpalservizi.it>

<http://www.cliclavoro.gov.it>