



OCCUPAZIONE, CONOSCENZA, TURISMO.

Intesa per l'apprendistato in Istruzione tecnologica superiore nel settore Turismo

tra

Rete ITS Turismo, rete che raccoglie le Fondazioni ITS dell'ambito delle Tecnologie Innovative per Beni e le Attività Culturali – Turismo, con sede a Cernobbio, in via Regina n. 5, in persona del Coordinatore, dott. Alessandro Mele (nel seguito “**Rete ITS Turismo**”)

e

Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - Federalberghi, con sede in Roma, via Toscana n. 1, in persona del Direttore generale, dott. Alessandro Massimo Nucara (nel seguito “**Federalberghi**”);

di seguito tutte denominate “**le Parti**”

premesso che

- **Rete ITS Turismo** è la rete delle Fondazioni ITS dell'ambito delle Tecnologie Innovative per Beni e le Attività Culturali – Turismo che erogano percorsi formativi di alta specializzazione tecnica post-diploma;
- **Federalberghi** è l'associazione maggiormente rappresentativa delle imprese turistico-ricettive italiane, rappresenta le istanze e gli interessi delle imprese associate nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali;
- **Federalberghi** e **Rete ITS Turismo** sono interessati a collaborare sia in attività di studio e approfondimento in ordine a progetti specifici e in iniziative di formazione e aggiornamento al fine di fornire una formazione tecnica specialistica dei giovani, sia in iniziative, manifestazioni, eventi, organizzati anche in forma congiunta, atti a promuovere buone prassi nel mondo del lavoro;
- **Rete ITS Turismo** persegue lo scopo di sviluppare un sistema della formazione professionalizzante adeguato alle esigenze del territorio italiano e coerente con l'evoluzione tecnica e tecnologica, in linea con i migliori *standard* internazionali;
- **Federalberghi** e **Rete ITS Turismo** hanno sottoscritto il 2 marzo 2022 un Accordo quadro di

collaborazione con il quale convengono di sviluppare programmi condivisi di studio, di formazione e aggiornamento, unitamente ad uno scambio di informazioni e conoscenze teorico-pratiche finalizzate alla realizzazione di interventi atti a promuovere la cultura della legalità e delle buone prassi nel mondo del lavoro, promuovendo la collaborazione tra gli ITS della Rete Turismo e Federalberghi, anche attraverso le organizzazioni territoriali ad essa associate;

visti

- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, articoli 41-47 che disciplina l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca, i quali che integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni;
- il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze del 12 ottobre 2015 concernente la «Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81», in specie con riguardo alle tipologie di apprendistato del sistema duale;
- l'accordo Stato Regioni del 25 settembre 2015 recante «Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale»;
- l'accordo sottoscritto il giorno 1° agosto 2017 tra Federalberghi, Faita – Federcamping e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs concernente la «Disciplina contrattuale dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, ai sensi degli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81»;
- il CCNL Turismo, articoli 53-67, che disciplina l'apprendistato professionalizzante, la cui regolazione può trovare applicazione in via residuale e sussidiaria anche per l'apprendistato duale;
- la circolare n. 12 del 6 giugno 2022 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ad oggetto «Il contratto di apprendistato di primo livello, ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e del decreto interministeriale 12 ottobre 2015».

considerato che

- l'articolo 2, lett. d) dell'Accordo quadro di collaborazione sottoscritto da **Federalberghi e Rete ITS Turismo** prevede che le Parti concordino di sviluppare attività congiunte finalizzate a ridurre le distanze tra formazione ed esigenze del mondo imprenditoriale attraverso la progettazione e la

realizzazione di esperienze di tirocinio e/o di apprendistato di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 nell'ambito dei processi formativi, come previsto nel piano dell'offerta formativa degli ITS.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti condividono gli allegati

- schema di protocollo tra datore di lavoro e ITS per l'attivazione di un contratto di apprendistato di III livello;
- schema di contratto di apprendistato di III livello
- schema di piano formativo individuale;

da utilizzarsi da parte delle imprese aderenti alla **Federalberghi** e degli Istituti tecnologici superiori facenti parte della **Rete ITS Turismo**.

Le Parti effettueranno un monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti al fine di verificarne la diffusione e aggiornarne i contenuti.

Per la messa in opera delle attività previste dal presente protocollo, le parti identificano come referenti:

per **Rete ITS Turismo**: Alessandro Mele;

per **Federalberghi**: Angelo Giuseppe Candido.

Roma, 30 novembre 2022

FEDERALBERGHI

Alessandro Massimo Nucara

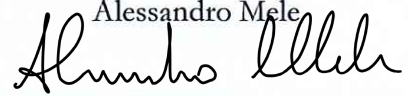


allegati:

- schema di protocollo tra datore di lavoro e ITS per l'attivazione di un contratto di apprendistato di III livello;
- schema di contratto di apprendistato di III livello
- schema di piano formativo individuale.

RETE ITS TURISMO

Alessandro Mele



**Schema di
PROTOCOLLO TRA DATORE DI LAVORO E ISTITUZIONE FORMATIVA**

L'attivazione di un contratto di apprendistato di III livello è preceduta dalla sottoscrizione da parte del datore di lavoro e dell'istituzione formativa di un apposito protocollo nel quale sono esplicitati i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna.

Tale modello, che in questo caso riprende quello allegato al d.m. 12 ottobre 2015, e aggiornato dalla circolare n. 12/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è suscettibile di modificazioni.

PROTOCOLLO TRA

[generalità dell'Istituzione formativa: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

E

[generalità del Datore di lavoro: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

visto il d.lgs. n. 81/2015, recante *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 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 con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, 12 ottobre 2015 (di seguito "decreto attuativo") che dà attuazione all'art. 46, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e reca in allegato lo schema di protocollo che il Datore di lavoro e l'Istituzione formativa sottoscrivono, ai fini dell'attivazione dei contratti di apprendistato;

vista la [indicare la disciplina regionale vigente] che disciplina i profili formativi del contratto di apprendistato in Regione;

PREMESSO CHE

..... [denominazione dell'Istituzione formativa] risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lett. a, del decreto attuativo in quanto [precisare la tipologia di cui all'art. 2, comma 1, lett. a, n. 5-7] e ai fini del presente protocollo rappresenta l'Istituzione formativa;

Le istituzioni formative che possono attivare percorsi di apprendistato di III livello sono:

1. gli ITS di cui agli art. 6-8 del d.P.C.M. 25 gennaio 2008, rinominati con la Legge n. 99/2022 ITS Academy;
2. le università e gli enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM);
3. le altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale, aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

..... [denominazione del Datore di lavoro] risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lett. 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 artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445/2000, dichiara di essere in possesso dei requisiti definiti all'art. 3 del decreto attuativo e nello specifico:

- [requisiti di cui alla lett. a];
- [requisiti di cui alla lett. b];
- [requisiti di cui alla lett. c];

I requisiti a cui occorre fare riferimento sono:

1. 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;
2. 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;
3. capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7 del decreto attuativo.

Nel procedere alla compilazione del protocollo si richiede l'esplicitazione del possesso di tutte e tre le capacità. In base a quanto previsto dall'art. 59 del CCNL Turismo del 2010 e dall'art. 6 dell'Accordo sull'apprendistato del 2012, L'azienda potrà autocertificare la propria capacità formativa attraverso la dichiarazione allegata al CCNL, che andrà compilata e inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio (o all'EBNT per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei requisiti suddetti.

TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

Articolo 1

Oggetto

L'art. 1 del protocollo definisce l'oggetto dello stesso, ovvero per quale finalità è attivato il contratto di apprendistato di III livello. Dall'oggetto dipendono le responsabilità e i compiti reciproci del datore di lavoro e dell'istituzione formativa.

Esso chiarisce quale sia il titolo di studio correlato al percorso duale di apprendistato.

Si ricorda che l'apprendistato di alta formazione è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello terziario. L'apprendistato per attività di ricerca o l'apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche non sono, invece, collegati all'ottenimento di un titolo di studio né degli ITS, né universitario o dei percorsi AFAM.

1. Il presente protocollo regola i compiti e le responsabilità dell'Istituzione formativa e del Datore di lavoro per la realizzazione di percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 attraverso la definizione della durata, dei contenuti e dell'organizzazione didattica dei percorsi, nonché la tipologia dei destinatari dei contratti.

Articolo 2

Tipologia e durata dei percorsi

1. Il presente protocollo individua le modalità di attuazione delle seguenti tipologie di percorsi: [specificare: «*apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo di studio universitario, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica ai sensi della l. n. 240/2010*»; «*apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualificazione dell'alta formazione professionale regionale*»; «*apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di tecnico superiore di cui al capo II del d.P.C.M. 25 gennaio 2008*»; «*apprendistato per attività di ricerca*»; «*apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche*»].

Nel caso di apprendistato di alta formazione, occorre specificare nel dettaglio quale sia il titolo di studio che l'apprendista conseguirà al termine del suo percorso duale di formazione. In alternativa, indicare se il contratto di apprendistato è finalizzato ad attività di ricerca o di percorsi per l'accesso alle professioni ordinistiche.

2. 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 artt. 4 e 5 del decreto attuativo.

3. La durata effettiva del contratto di apprendistato nonché la determinazione della formazione interna ed esterna sono definite nell'ambito del piano formativo individuale di cui all'art. 4, in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire e tenendo anche conto delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale.

Articolo 3

Tipologia e modalità di individuazione dei destinatari

La procedura di selezione prevista dall'art. 3 del protocollo riprende alcune buone prassi derivanti da sperimentazioni pilota avviate negli anni passati. Essa costituisce un'ossatura principale che può essere modificata in base alle specifiche esigenze dell'istituzione formativa e del datore di lavoro. In modo particolare i commi 2-6 possono essere omessi del tutto oppure rielaborati in funzione delle finalità proprie del protocollo.

Tali variazioni risultano essere ancor più necessarie nel caso si attivino percorsi di apprendistato per attività di ricerca o per l'accesso alle professioni ordinistiche.

È possibile riprendere alcune considerazioni contenute nella circolare n. 12/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali riferite all'apprendistato di I livello, riguardo l'individuazione dei destinatari e l'attivazione del contratto di apprendistato, per cui si può concludere che il contratto di apprendistato di III livello può essere attivato:

- prima dell'avvio del percorso formativo, purché la persona risulti già iscritta al percorso formativo;
- contestualmente, all'avvio del percorso formativo.
- *in itinere*, a percorso formativo avviato, purché sia garantita la durata minima contrattuale di sei mesi e il rispetto dell'orario minimo ordinamentale del percorso formativo.

1. Possono presentare candidatura per i percorsi di cui all'art. 2 i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o da diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

2. L'Istituzione formativa, anche coadiuvata dal Datore di lavoro, provvede alle misure di diffusione, informazione e pubblicità delle modalità di candidatura per i percorsi di cui all'art. 2.

3. L'Istituzione formativa, d'intesa con il Datore di lavoro, informa i giovani, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative di informazione e diffusione idonee ad assicurare la conoscenza:

- a. degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del Datore di lavoro con la qualificazione da conseguire;
- b. dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale;
- c. delle modalità di selezione degli apprendisti;
- d. del doppio "status" di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'Istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna.

4. I soggetti interessati al percorso in apprendistato presentano la domanda di candidatura mediante comunicazione scritta all'Istituzione formativa.

5. L'individuazione degli apprendisti è compiuta dal Datore di lavoro, sulla base di criteri e procedure predefiniti, sentita anche l'Istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso, mediante eventuale somministrazione di questionari di orientamento professionale ed effettuazione di colloquio individuale ovvero attraverso percorsi propedeutici di alternanza scuola-lavoro o tirocinio al fine di evidenziare motivazioni, attitudini, conoscenze, anche in ragione del ruolo da svolgere in azienda.

6. Nel caso di gruppi classe, la procedura di individuazione degli apprendisti è attivata a fronte di un numero di candidature adeguato alla formazione di una classe. In tali casi, la stipula di contratti di apprendistato è subordinata all'effettiva individuazione di un numero di allievi sufficiente alla formazione di una classe di almeno ... unità.

7. I soggetti individuati sono assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, di cui all'art. 45 del d. lgs. n. 81/2015 e il rapporto di lavoro è regolato in conformità alla disciplina legislativa vigente e alla contrattazione collettiva di

riferimento. In questo caso, il CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo, 20 febbraio 2010, integrato dal rinnovo del 18 gennaio 2014 sottoscritto da Federalberghi, Faita e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

Può essere utile specificare, nuovamente, se si tratta di un apprendistato di alta formazione o di ricerca o per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Articolo 4 *Piano formativo individuale*

L'art. 4 del protocollo chiarisce gli elementi essenziali del PFI che deve essere redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro. Un modello di PFI, comunque suscettibile di modificazioni, è allegato al d.m. 12 ottobre 2015, aggiornato dalla circolare n. 12/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il PFI va firmato dall'apprendista, dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa. Può essere modificato nel corso del tempo, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

1. 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.
2. Il piano formativo individuale, redatto dall'Istituzione formativa con il coinvolgimento del Datore di lavoro secondo il modello di cui all'allegato 1A del decreto attuativo, stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi di cui all'art. 2 del presente protocollo e contiene, altresì, i seguenti elementi:
 - a. i dati relativi all'apprendista, al Datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
 - b. ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
 - c. il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
 - d. la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
 - e. 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, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.
 - f. idonee modalità di erogazione della formazione, anche a distanza, in caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro o in altre situazioni specifiche
3. Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

Articolo 5 *Responsabilità dell'Istituzione formativa e del Datore di lavoro*

Con l'art. 5 del protocollo si chiariscono gli ambiti di responsabilità tra istituzione formativa e datore di lavoro. Quest'ultimo è direttamente responsabile unicamente per le attività che, secondo il PFI, si svolgono all'interno della propria azienda, compresa la formazione.

Per quanto riguarda, invece, la formazione esterna all'impresa la responsabilità anche in materia assicurativa e di tutela della salute e sicurezza è propria dell'istituzione formativa a cui è iscritto l'apprendista.

1. La disciplina del rapporto di apprendistato e la responsabilità del Datore di lavoro sono da riferire esclusivamente all'attività, ivi compresa quella formativa, svolta presso il medesimo secondo il calendario e l'articolazione definiti 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.
2. 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.
3. L'Istituzione formativa e il Datore di lavoro provvedono ad individuare le figure del tutor formativo e del tutor aziendale

ai sensi dell'art. 7 del decreto attuativo.

4. 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 al tutor aziendale per la condivisione della progettazione, la gestione dell'esperienza e la valutazione dei risultati.

Articolo 6

Valutazione e certificazione delle competenze

In caso di apprendistato per l'attività di ricerca o per l'accesso alle professioni ordinistiche l'art. 6 può essere modificato e semplificato, venendo meno il collegamento tra percorso di apprendistato e conseguimento di un titolo di studio.

1. In conformità a quanto definito dall'art. 8 del decreto attuativo, l'Istituzione formativa, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di valutazione previste dalle norme di settore nonché dai rispettivi ordinamenti e in collaborazione con il Datore di lavoro, definisce nel piano formativo individuale:

- a. i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna;
- b. i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti;
- c. le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

2. Sulla base dei criteri di cui al comma 1 e compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, l'Istituzione formativa anche avvalendosi del Datore di lavoro, per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista e, nel caso di studenti minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

3. 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 3/4 sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei 3/4 del monte ore sia di formazione interna che di formazione esterna di cui al piano formativo individuale costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

4. Gli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato si effettuano, laddove previsti, in applicazione delle vigenti norme relative ai rispettivi percorsi ordinamentali, anche tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale di cui al comma 2 e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale.

5. In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare ai sensi del d.lgs. n. 13/2013 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 d.lgs. n. 13/2013, dovrà comunque contenere:

- a. gli elementi minimi ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 13/2013 riguardante gli standard minimi di attestazione;
- b. 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, lett. i, del d.lgs. n. 276/2003.
- c. Dove previsto, un supplemento al certificato in conformità al Decreto interministeriale del 5 gennaio 2021 recante "Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze".

6. Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze ai sensi del d.lgs. n. 13/2013, anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di 3 mesi dalla data di assunzione.

In base all'art. 45, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286.

Articolo 7
Monitoraggio

1. Ai fini del monitoraggio di cui all'art. 9 del decreto attuativo, l'Istituzione formativa realizza, anche in relazione ai compiti istituzionali previsti dai rispettivi ordinamenti, apposite azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi di cui al presente protocollo.

Articolo 8
Decorrenza e durata

Per quanto riguarda la durata del protocollo è consigliabile che sia pari ad almeno la durata prevista per il contratto di apprendistato di III livello che si intende attivare.

1. 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.

2. Per quanto non previsto dal presente protocollo e dai relativi allegati, si rinvia al decreto attuativo nonché alle normative vigenti.

....., [luogo, giorno mese anno]

Firma del legale rappresentante dell'Istituzione formativa
.....

Firma del Datore di lavoro
.....

ALLEGATI

- Copia del documento di identità in corso di validità del legale rappresentante dell'Istituzione formativa e del Datore di lavoro

Schema di
CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE
(specificare: “Per il conseguimento di un titolo di studio universitario, compresi i dottorati, e dell’alta formazione artistica musicale e coreutica ai sensi della Legge. n. 240/2010”; “Per il conseguimento di una qualificazione dell’alta formazione professionale regionale”; “Per il conseguimento di un diploma di specializzazione per le tecnologie applicate e il diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate ai sensi dell’art. 5, comma 2, della Legge n. 99/2022”; “Per attività di ricerca”; “Per il praticantato per l’accesso alle professioni ordinistiche”)
(ex art. 45, d.lgs. n. 81/2015)

Prima di procedere alla stesura di un contratto individuale di apprendistato di III livello occorre verificare la piena operatività della normativa nazionale, regionale e della contrattazione collettiva di riferimento.

Tutte le normative regionali sono consultabili al sito www.fareapprendistato.it, attraverso la banca dati “Normativa”.

Per quanto concerne l’adeguamento del settore di riferimento occorre verificare se le novità introdotte dal d.lgs. n. 81/2015 siano state recepite tramite appositi accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva nazionale. Nel settore turistico alberghiero, le parti sociali hanno esercitato la delega legislativa in materia di apprendistato con l’accordo del 1 agosto 2017 sulla disciplina contrattuale per l’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell’apprendistato di alta formazione e ricerca.

Considerate le diverse finalità del contratto di apprendistato di III livello si consiglia di specificare a partire dall’instestazione a quale titolo di studio esso risulta essere finalizzato.

Si ricorda che prima di procedere alla stesura del contratto occorre che datore di lavoro e istituzione formativa abbiano firmato e condiviso il protocollo richiesto dal d.m. 12 ottobre 2015, e aggiornato dalla circolare n. 12/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

..... [Datore di lavoro], in persona del legale rappresentante Sig./Sig.ra, nato/a a (PROVINCIA), il .../.../....., con sede legale in (PROVINCIA), via, n., CAP, C.F. e partita IVA, (Datore di lavoro),

E

..... [Apprendista], nato/a a (PROVINCIA), il .../.../....., residente in (PROVINCIA), via, n., CAP, C.F. (Apprendista),

Possono essere assunti con contratto di apprendistato di III livello i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni (29 anni e 364 giorni) in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all’esito del corso annuale integrativo.

PREMESSO CHE

- l’apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinato dall’art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 e dal d.m. 12 ottobre 2015;
- allo stato attuale Regione con la [indicare la disciplina regionale vigente] ha provveduto ad adeguare la propria normativa regionale in materia di apprendistato di alta formazione e ricerca alle indicazioni contenute nel d.lgs. n. 81/2015 e nel d.m. 12 ottobre 2015;

- Il CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo (da ora in poi “CCNL Turismo”) sottoscritto il 20 febbraio 2010 da Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil disciplina l'apprendistato al capo I (artt. 53-67), prevedendo l'applicazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante anche ai contratti di apprendistato duale, ove compatibile;
- l'accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (da ora in poi “Accordo per l'apprendistato del 17 aprile 2012”), sottoscritto il 17 aprile 2012 dalle stesse parti sociali, aggiorna la normativa del CCNL alla più recente normativa nazionale;
- Il rinnovo del CCNL Turismo sottoscritto il 18 gennaio 2014 da Federalberghi e Faita con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil modifica il capo I dell'Accordo per l'apprendistato del 17 aprile 2012 agli articoli 6 e 14 e introduce l'articolo 14-bis che disciplina durata della formazione e durata del rapporto di lavoro in base al livello di inquadramento per l'apprendistato professionalizzante;
- L'accordo siglato il 1 agosto 2017 da Federalberghi e Faita con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil disciplina contrattuale l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, ai sensi dell'art. 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015.
- in data è stato siglato il protocollo per l'attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca, ai sensi del d.m. 12 ottobre 2015 e della disciplina regionale contenuta nella [indicare la disciplina regionale vigente], tra [Datore di lavoro] e [Istituzione formativa];

È bene esplicitare in premessa al contratto gli estremi della sottoscrizione del protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa che deve avvenire precedentemente alla stesura del contratto di lavoro.

Il protocollo regola i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro attraverso la definizione della durata, dei contenuti e dell'organizzazione didattica dei percorsi.

CONVENGONO

1. VALORE DELLE PREMESSE E DEGLI ALLEGATI

1.1. Le premesse al contratto, e i documenti richiamati e allegati, costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto e formano con esso pattuizione espressa.

2. OGGETTO E QUALIFICA

2.1. Il/La Sig./Sig.ra [Apprendista] è assunto/a da [Datore di lavoro] con contratto di apprendistato di alta formazione ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 e della [indicare la disciplina regionale vigente].

È bene indicare in maniera chiaramente a quale titolo di studio il contratto di apprendistato di III livello è finalizzato o, in alternativa, se sottoscritto per attività di ricerca o per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

2.2. Il contratto di apprendistato è finalizzato al conseguimento del titolo di [indicare qui il titolo di studio connesso al percorso di apprendistato]. Al termine del periodo di apprendistato, il/la Sig./Sig.ra [Apprendista] consegnerà la qualifica di riconducibile al livello ... del CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo rinnovato il 18 gennaio 2014 da Federalberghi, Faita e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

È bene indicare il titolo di studio, ove presente, che l'apprendista acquisirà al termine del percorso di studi, come ad es. «Laurea triennale in.....». In caso di apprendistato per attività di ricerca o per l'accesso alle professioni ordinistiche, non indicare nulla.

Oltre a tale indicazione occorre riportare anche la qualificazione contrattuale che l'apprendista consegnerà al termine del suo percorso di formazione, secondo il sistema di

classificazione e inquadramento previsto nel CCNL di riferimento.

3. DURATA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO E PATTO DI PROVA

3.1. L'assunzione decorre dal .../.../.....

3.2. La fase formativa, ovvero il periodo di apprendistato, avrà la durata di ... mesi e si concluderà il .../.../..... compreso.

La durata minima del contratto di apprendistato di alta formazione è fissata in 6 mesi. Per quanto riguarda le durate massime occorre fare riferimento alle indicazioni della normativa regionale.

In assenza delle regolamentazioni regionali, la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa alla disciplina del d.m. 12 ottobre 2015 o, dove presenti, ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

3.3. Alla scadenza del periodo di apprendistato di detto contratto, qualora una delle Parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni (*ex* art. 1, c. 4 dell'Accordo per l'apprendistato del 17 aprile 2012) decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Per tutta la durata dell'apprendistato il datore di lavoro può recedere dal contratto soltanto qualora ricorra una giusta causa o un giustificato motivo, pena l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

3.4. Se nessuna delle Parti esercita tale facoltà, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al d.lgs. n. 23/2015.

3.5. In caso di dimissioni, il lavoratore deve dare comunicazione del recesso alla mail PEC dell'azienda ... avvalendosi di un patronato oppure compilando il format delle dimissioni on line sul portale dell'INPS.

3.6. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

3.7. L'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di ... [giorni/settimane/mesi di calendario lavorativi], ai sensi dell'art. 107 del CCNL Turismo. Durante il periodo di prova ovvero al suo termine, le parti hanno il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

L'art. 107 del CCNL Turismo prevede che la durata del periodo di prova sia definita in relazione al livello di inquadramento del lavoratore.

Livelli	Durata
A e B	180 giorni
1	150 giorni
2	75 giorni
3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6s	20 giorni
6 e 7	15 giorni

In considerazione delle peculiarità del contratto di apprendistato di III livello, le parti possono concordare una durata del periodo di prova maggiore rispetto a quella definita dal CCNL Turismo, a condizione che dal contratto emerga inequivocabilmente il comprovato interesse del lavoratore a un tempo di esperimento della modalità lavorativa maggiore, in considerazione – a titolo esemplificativo – delle speciale metodologia formativa applicata e della necessità di verificare la compatibilità dello status di lavoratore con lo status di studente.

4. INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE

4.1 L'apprendista è inquadrato al livello ... del sistema di classificazione del personale del CCNL Turismo.

Dal momento dell'assunzione l'apprendista è inquadrato già al livello di riferimento per la qualificazione di destinazione, senza meccanismi di sottoinquadramento.

4.2 Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo per l'apprendistato duale dell'1 agosto 2017, comma 3, al contratto di apprendistato di III livello si applicano le disposizioni dall'Accordo sull'apprendistato del 17 aprile 2012 come modificato dal CCNL Turismo 18 gennaio 2014 con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. La retribuzione dell'apprendista per le ore di lavoro svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

- I anno: 80% della retribuzione ordinaria;
- II anno: 85% della retribuzione ordinaria;
- III anno: 90% della retribuzione ordinaria;
- IV anno (eventuale): 95% della retribuzione ordinaria.

4.3. Ai sensi dell'art. 45, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, le ore di formazione esterna all'azienda non sono retribuite, mentre le ore di formazione interna all'azienda sono retribuite al 10% del valore della retribuzione spettante, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi.

Il datore di lavoro ha la facoltà di derogare alle previsioni contrattuali solo *in melius*.

In base a quanto stabilito dall'art. 9 dell'Accordo sull'apprendistato del 17 aprile 2012, eventuali trattamenti di miglior favore già in atto sono conservati ad personam. In ogni caso, la retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Le percentuali di cui sopra restano valide anche nel caso di conferma anticipata dell'apprendista.

4.4. La retribuzione viene erogata mensilmente mediante bonifico bancario, entro il giorno ... del mese successivo. La 13 mensilità viene corrisposta in occasione delle ricorrenze natalizie; la 14ma mensilità entro il giorno 30 giugno di ogni anno.

(art. 161 CCNL Turismo).

5. FORMAZIONE

5.1. La formazione interna all'azienda – di competenza del Datore di lavoro – ed esterna – di competenza dell'Istituzione formativa – è erogata secondo quanto indicato dal piano formativo individuale allegato al presente contratto.

È possibile specificare il monte ore di formazione interna ed esterna all'azienda alla quale l'apprendista parteciperà.

5.2. L'Istituzione formativa è tenuta a registrare la formazione nel Libretto formativo del cittadino ai sensi del d.lgs. n. 13/2013.

Il compito di registrare la formazione in capo all'istituzione formativa deriva dall'art. 46, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015. La registrazione della formazione non è contenuta nel dossier individuale dell'apprendista, il quale, è destinato alla valutazione degli apprendimenti acquisiti.

6. TUTOR AZIENDALE E TUTOR FORMATIVO

6.1. Il Tutor aziendale è il/la Sig./Sig.ra

6.2. Il Tutor formativo è il/la Sig./Sig.ra

Il tutor aziendale, nominato dall'impresa, partecipa alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo e fornisce all'istituzione formativa ogni atto utile a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi. Il tutor aziendale può essere anche il datore di lavoro.

Il tutor formativo è indicato dalla istituzione formativa e ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti. Insieme al tutor aziendale collabora alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite.

In base a quanto previsto dall'Accordo per apprendistato del 17 aprile 2012, art. 6, co. 5, il referente per la formazione aziendale (tutor aziendale) deve essere in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale.

7. LUOGO DI LAVORO

7.1. L'Apprendista è assegnato allo stabilimento/filiale/ufficio del Datore di lavoro sito a (PROVINCIA), in via, n. ..., CAP Resta inteso che il Datore di lavoro, nei termini e secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati, potrà richiedere di svolgere l'attività lavorativa anche in luoghi diversi da quello di assunzione e che l'Apprendista dichiara sin da ora la propria disponibilità in tal senso.

8. ORARIO DI LAVORO

8.1. L'orario di lavoro è [*indicazione dell'orario di lavoro, anche per relationem a quello normalmente praticato in azienda*]. Resta inteso che l'orario aziendale potrà essere modificato per esigenze organizzative.

9. SICUREZZA

9.1. Il Datore di lavoro dichiara di applicare tutte le norme in vigore in materia di sicurezza sul lavoro ed in particolare la disciplina di cui al d.lgs. n. 81/2008 (c.d. TU sulla salute e sicurezza sul lavoro) e successive modificazioni ed integrazioni. L'Apprendista si impegna ad uniformarsi alle relative prescrizioni e a rendere note eventuali situazioni anormali che dovesse riscontrare in occasione dell'esercizio dell'attività lavorativa.

10. REGISTRAZIONI OBBLIGATORIE

10.1. Il Datore di lavoro dà atto che con l'assunzione l'Apprendista verrà iscritto nel Libro unico del lavoro tenuto ai sensi dell'art. 39 del d.l. n. 112/2008 (così come convertito dalla l. n. 133/2008) e successive modifiche ed integrazioni.

11. PRIVACY

11.1. Il Datore di lavoro dichiara che i dati relativi alla persona dell'Apprendista e, se del caso, dei suoi familiari saranno trattati ai sensi della normativa vigente ai soli fini della gestione del rapporto di lavoro da intendersi in modo generale e con l'inclusione anche dei rapporti con enti previdenziali, assistenziali e con l'amministrazione finanziaria.

12. RISERVATEZZA ED OBBLIGO DI FEDELTA'

12.1. Con la stipulazione del presente contratto l'Apprendista si impegna a seguire le più rigorose norme di riservatezza circa dati e notizie di cui potrà avere conoscenza in dipendenza, o anche solo in occasione, della esecuzione della attività lavorativa. L'Apprendista si impegna ad utilizzare tali dati e notizie nei limiti dello scopo per cui sono conferiti. È fatto divieto all'Apprendista di utilizzare in alcun modo o tempo, sotto alcuna forma e titolo, direttamente o per interposta persona le informazioni acquisite, sia durante il rapporto, sia successivamente.

12.2. Durante il rapporto di lavoro è fatto divieto all'Apprendista di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il Datore di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 2105 c.c. Alla cessazione, per qualsiasi causa, del presente contratto l'Apprendista si impegna a restituire ogni bene di proprietà del Datore di lavoro di cui abbia usufruito durante il rapporto di lavoro (ivi compresi, a titolo esemplificativo, elenchi telefonici, liste, manuali, materiale di addestramento, modulistica e documentazione tecnica, materiali e documentazione riservata che in qualsiasi modo riguardino il Datore di lavoro).

13. INFRAZIONI DISCIPLINARI: PROCEDURE E SANZIONI

Il datore di lavoro, al fine di portare a conoscenza il lavoratore circa le norme relative alle infrazioni disciplinari, alle procedure di contestazione, alle sanzioni contenute nel Codice civile, nella L. n. 300/1970 e nel CCNL di riferimento, allega l'estratto del CCNL Turismo art. 137 - 142 alla presente informativa e informa che lo stesso si trova affisso all'interno della sede di lavoro.

14. PREVIDENZA E ASSISTENZA

Il datore di lavoro versa i contributi previdenziali alla gestione INPS e i contributi assistenziali alla gestione INAL di ... (*in base alla sede di assunzione del lavoratore*).

15. CLAUSOLA FINALE

15.1. Per quanto qui non espressamente previsto, il presente rapporto sarà regolato dal CCNL applicato e richiamato al punto 2.2 del presente accordo e dalle norme di legge in materia di lavoro e previdenza ad esso applicabili.

15.2. Ad ogni effetto di legge, La informiamo che ai sensi dell'art. 4-*bis*, comma 2, del d.lgs. n. 181/2000, e successive integrazioni e modificazioni, Le consegniamo copia del contratto individuale di lavoro, che contiene tutte le informazioni previste dal d.lgs. n. 152/1997, come modificato dal d. lgs. n. 104/2022. Voglia restituirci l'unita copia del presente contratto sottoscritto in segno di integrale accettazione.

....., [luogo, giorno mese anno]

L'Apprendista

..... [firma]

Il Datore di lavoro – Legale rappresentante

..... [firma]

ALLEGATI E DOCUMENTI

- Piano formativo individuale
- Informativa sintetica sulle condizioni applicabili al rapporto di lavoro, ai sensi di quanto disposto dal d.lgs. 104/2022, c.d. Decreto Trasparenza
- Informativa relativa al trattamento dei dati personali
- Copia del regolamento disciplinare aziendale
- Previdenza complementare e TFR

**Schema di
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**
relativo all'assunzione in qualità di apprendista
(ex art. 45, d.lgs. n. 81/2015)
del/della Sig./Sig.ra

Il PFI è predisposto dall'istituzione formativa in collaborazione con l'impresa e può essere modificato nel corso del rapporto di apprendistato, ferma restando la qualifica da ottenere al termine del percorso.

Un modello di piano formativo è quello allegato al d.m. 12 ottobre 2015, aggiornato dalla circolare n. 12/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che qui si riporta. Tale prototipo può essere integrato e modificato 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.

Il piano formativo costituisce il cuore del contratto di apprendistato di III livello. Le sue indicazioni vengono a disciplinare la formazione interna ed esterna all'azienda e sono indispensabili per un corretto calcolo della retribuzione.

Sezione 1 DATORE DI LAVORO	
Ragione sociale	
Sede legale	
Sede operativa interessata	
Codice fiscale	
Partita IVA	
Telefono	
E-mail o PEC	
Fax	
Codice ATECO attività	
CCNL utilizzato	CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo, 20 febbraio 2010, integrato dal rinnovo del 18 gennaio 2014 sottoscritto da Federalberghi, Faita e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
RAPPRESENTANTE LEGALE	
Cognome e nome	
Codice fiscale	

TUTOR AZIENDALE

In base a quanto previsto dall'Accordo per l'apprendistato del 17 aprile 2012, art. 6, comma 5, il referente per la formazione aziendale (tutor aziendale) deve essere in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Cognome e nome	
Codice fiscale	
Telefono	
E-mail	
Tipologia di contratto	<input type="checkbox"/> Dipendente a tempo determinato (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Lavoratore parasubordinato/libero professionista (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Dipendente a tempo indeterminato <input type="checkbox"/> Titolare/socio/familiare coadiuvante * La scadenza del contratto deve essere successiva alla scadenza del contratto di apprendistato.
Livello di inquadramento o oggetto dell'incarico	
Anni di esperienza	

Sezione 2 ISTITUZIONE FORMATIVA	
Ragione sociale	
Sede legale	
Sede operativa di frequenza	
Codice fiscale	
Partita IVA	
Telefono	
E-mail o PEC	
Rete di appartenenza (eventuale)	
RAPPRESENTANTE LEGALE	
Cognome e nome	
Codice fiscale	
TUTOR FORMATIVO (redigente il piano formativo individuale)	
La normativa vigente non indica quali debbano essere i requisiti del tutor formativo. Può essere quindi liberamente individuato dall'istituzione formativa, anche tra i docenti dell'apprendista.	
Cognome e nome	
Codice fiscale	
Telefono	
E-mail	
Tipologia di contratto	<input type="checkbox"/> Dipendente a tempo determinato (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Lavoratore parasubordinato/libero professionista (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Dipendente a tempo indeterminato <input type="checkbox"/> Titolare/socio/familiare coadiuvante * La scadenza del contratto deve essere successiva alla scadenza del contratto di apprendistato.
Livello di inquadramento o qualifica	
Anni di esperienza	

**Sezione 3
APPRENDISTA**

DATI ANAGRAFICI

Cognome e nome	
Codice fiscale	
Cittadinanza	
Numero e scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)	
Luogo e data di nascita	
Residenza	Indirizzo e CAP Comune e Provincia
Domicilio (se differente dalla residenza)	Indirizzo e CAP Comune e Provincia
Telefono e cellulare	
E-mail	

DATI RELATIVI AI PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Indicare qui di seguito i dati relativi ai percorsi di istruzione e formazione professionale, avendo cura di indicare le informazioni contenute tra parentesi. Nella riga "Percorsi di istruzione o formazione professionale di ogni ordine o grado non conclusi" è sufficiente specificare eventuali ulteriori percorsi di formazione, distinti dai precedenti, non conclusi, specificando il nome del percorso, in che fase (iniziale / intermedia / finale) è stato interrotto, e in che anno.

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

ULTERIORI ESPERIENZE	
Per ogni percorso, replicare la riga corrispondente. Nella prima riga, vanno indicati i Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (ex Alternanza Scuola-Lavoro), di tirocini curriculare e di tirocinio extracurriculare. La voce "Descrizione" può essere compilata indicando gli obiettivi formativi del percorso svolto.	
Alternanza/tirocini/stage	Dal .../.../..... al .../.../..... presso Descrizione:
Apprendistato	Dal .../.../..... al .../.../..... presso Inquadramento e mansioni:
Lavoro	Dal .../.../..... al .../.../..... presso Inquadramento e mansioni:
Altro
VALIDAZIONE DI COMPETENZE DI INGRESSO*	
Per una corretta compilazione della sezione qui di seguito, si può fare riferimento alle indicazioni metodologiche contenute nel Decreto Interministeriale del 5 gennaio 2021, recante "Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze"	
Descrizione delle modalità di erogazione del servizio di validazione	
Descrizione delle evidenze acquisite e delle valutazioni svolte	
Descrizione delle competenze validate	
Eventuale rideterminazione della durata del contratto e dei contenuti del percorso in considerazione delle competenze acquisite ovvero delle mansioni assegnate nell'ambito dell'inquadramento contrattuale	
* Per "individuazione e validazione delle competenze" in coerenza con il d.lgs. n. 13/2013 si intende il processo che conduce al riconoscimento, da parte dell'ente titolato a norma di legge, delle competenze acquisite dalla persona in un contesto formale, non formale e informale.	
ASPETTI CONTRATTUALI	
Data di assunzione	.../.../.....
Sbarrare uno solo dei percorsi di seguito indicate ed eliminare gli altri.	
Tipologia di percorso	<input type="checkbox"/> Apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo di studio universitario, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica ai sensi della Legge. n. 240/2010 (specificare.....) <input type="checkbox"/> Apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualificazione dell'alta formazione professionale regionale (specificare) <input type="checkbox"/> Apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di specializzazione per le tecnologie applicate e il diploma di specializzazione superiore per le tecnologie

	applicate ai sensi dell'art. 5, comma 2, della Legge n. 99/2022 (specificare) <input type="checkbox"/> Apprendistato per attività di ricerca <input type="checkbox"/> Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche
Durata del contratto (in mesi)	
<p>Si ricorda che la durata dei contratti di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi di studio, con riferimento a: titolo di studio universitario (laurea, laurea magistrale, laurea a ciclo unico), compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica; qualificazione dell'alta formazione professionale regionale; diploma (ITS) di specializzazione per le tecnologie applicate (biennale) e il diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate (triennale).</p> <p>La durata dei contratti di apprendistato per attività di ricerca, in base all'art. 3, commi 3,4,5 del decreto 12 ottobre 2015, non può essere inferiore a 6 mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a 3 anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.</p> <p>La durata dei contratti di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche non può essere inferiore a 6 mesi ed è definita, in quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.</p>	
CCNL applicato	CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo, 20 febbraio 2010, integrato dal rinnovo del 18 gennaio 2014 sottoscritto da Federalberghi e Faita con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl-Uilucis-Uil
Inquadramento contrattuale
<p>Dal momento dell'assunzione l'apprendista è inquadrato già al livello di riferimento per la qualificazione di destinazione, senza meccanismi di sottoinquadramento. La retribuzione sarà, invece, percentualizzata.</p>	
Mansioni	
Tipologia del contratto	<input type="checkbox"/> Tempo pieno <input type="checkbox"/> Tempo parziale (specificare)

Sezione 4
DURATA E ARTICOLAZIONE ANNUA
DELLA FORMAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La sezione riportata va replicata per ciascuna annualità in cui l'apprendista è coinvolto in attività di formazione interna ed esterna all'impresa.

Si tratta di un elemento particolarmente rilevante per l'apprendistato di III livello. L'articolazione della formazione, infatti, definisce le reciproche responsabilità tra azienda e istituzione formativa. Inoltre, è assunta come base per il calcolo della retribuzione.

Per l'apprendistato di alta formazione il riferimento per il computo della formazione saranno i crediti formativi, mentre per l'apprendistato di ricerca e per l'accesso alle professioni ordinistiche il riferimento è dato dalle ore di formazione.

Di seguito la formazione dell'apprendista è articolata in formazione interna (di responsabilità del datore di lavoro) ed esterna (di responsabilità dell'istituzione formativa).

Non ci sono indicazioni normative ai sensi delle quali è possibile individuare le modalità di erogazione, che possono essere quindi liberamente individuate dalle parti, in base alle concrete modalità con cui si vuole strutturare il percorso formativo.

Le unità di apprendimento da inserire nel PFI di un percorso di apprendistato di III livello non sono da confondere con le competenze correlate ai profili formativi per l'apprendistato professionalizzante indicati in allegato all'Accordo per l'apprendistato del 17 aprile 2012. Le unità di apprendimento sono invece individuate nel confronto con l'istituzione formativa, e in particolare modo con il tutor formativo, che partecipa all'attivazione del percorso di apprendistato di terzo livello.

1^a ANNUALITÀ: dal .../.../..... al .../.../.....

4.1. Risultati di apprendimento della formazione interna

<i>Unità di apprendimento*</i>	<i>Descrizione**</i>	<i>Modalità di erogazione</i>	<i>Ore di formazione o crediti formativi</i>
		<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Action learning <input type="checkbox"/> E-learning/FAD <input type="checkbox"/> Esercitazione individuale <input type="checkbox"/> Esercitazione di gruppo <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/>	
		<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Action learning <input type="checkbox"/> E-learning/FAD <input type="checkbox"/> Esercitazione individuale <input type="checkbox"/> Esercitazione di gruppo <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/>	
Totale formazione interna (A)			
Monte ore/monte ore per numero complessivo di crediti formativi (B)			
Percentuale formazione interna (B/A*100)			

* Inserire 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 e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 13/2013.

** Descrivere le abilità e le conoscenze riferite all'unità di apprendimento, esplicitando la/le competenza/e laddove non sia espressa nella colonna precedente.

4.2. Risultati di apprendimento della formazione esterna

<i>Unità di apprendimento</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Modalità di erogazione</i>	<i>Ore di formazione o crediti formativi</i>
		<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Action learning <input type="checkbox"/> E-learning/FAD <input type="checkbox"/> Esercitazione individuale <input type="checkbox"/> Esercitazione di gruppo <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/>	
Totale formazione esterna (C)			
Monte ore/monte ore per numero complessivo di crediti formativi (B)			

In base a quanto previsto dall'art. 45, comma 2, d. lgs. 81/2015, la formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnologica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

In base a quanto previsto dal decreto 12 ottobre 2015, all'art. 5 comma 6:

- Per i percorsi di studi universitari, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica, assunto a base di calcolo il numero dei crediti universitari (CFU), la formazione esterna non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario;
- Per i percorsi dell'alta formazione regionale, assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale, la formazione esterna non può essere superiore al 60% di tale orario.

Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per attività di ricerca, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con il progetto di ricerca e le mansioni assegnate all'apprendista. Per la realizzazione dei percorsi suddetti, la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto. La formazione esterna non è obbligatoria.

Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, in base a quanto previsto dal decreto 12 ottobre 2015, all'art 5 commi 9,10,11, gli standard formativi, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale.

4.3. Durata e articolazione dell'orario di lavoro

Mansioni di cui al CCNL applicato	Competenze correlate	Ore di lavoro
Totale (D)		
Monte di lavoro annuo (E)		

Durata giornaliera media (al netto delle pause meridiane)

Ripartizione delle ore di formazione esterna da dettagliare, a seconda della frequenza, in base alla settimana, al mese o all'anno lavorativo.	
--	--

RIEPILOGO [Prima / Seconda/Terza/...] ANNUALITÀ	
Totale formazione interna (A)	
Totale formazione esterna (C)	
Totale formazione formale (A+C)	
Monte ore (B) = (A+C)	
Monte ore lavoro annuo (E) = (A+C+D)	
Calcolo applicabile nei casi di valorizzazione in ore della formazione formale, non nei casi di valorizzazione in crediti.	

Sezione 5
VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI

Criteri e modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le relative misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio

Si ricorda che in base all'articolo 8, comma 2 del decreto 15 ottobre 2015, "*Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi*"

Luogo e data

.....,

Firma dell'Apprendista*

.....

Firma del legale rappresentante dell'Istituzione formativa

.....

Firma del Datore di lavoro

.....

Eventuali modifiche al PFI vanno qui brevemente richiamate e notificate, avendo cura di specificare cosa è stato modificato e perché. Subito dopo, il Datore di lavoro, il Tutor e l'Apprendista appongono nuovamente le loro firme al PFI.