



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 FlxO con scadenza 30 giugno 2017</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ full time: 6.000 euro</li> <li>○ part time (almeno 24 h sett.li): 4.000 euro</li> </ul>	

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	
<b>RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA: 7.404,88 euro</b> (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	
<b>RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA: 9.269 euro</b> (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	
<b>RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA: 4.443,04 euro</b> (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	
<b>RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA: 6.921,48 euro</b> (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.