

Regolamento per il personale somministrato in Apprendistato per alta formazione e ricerca ex art. 45 D.Lgs. 81/2015.

Disposizioni Comuni al contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

1. Disciplina del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro degli apprendisti assunti alle dipendenze di ALI - Agenzia per il lavoro Spa (di seguito per brevità "Ali" oppure "la Società") allo scopo di eseguire una o più missioni in regime di somministrazione di manodopera è disciplinato esclusivamente dal contratto individuale, dalle norme di legge (art. 42, comma 1 e seguenti, art 45, comma 1 e seguenti, art 46 comma 1 e seguenti, art 47, comma 1 e seguenti, del D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche), che regolano il rapporto di lavoro privato, dalla regolamentazione regionale, dal Decreto Ministeriale 12 ottobre 2015, dagli Accordi Interconfederali intervenuti in materia di apprendistato, dalle norme collettive vigenti presso l'Utilizzatore ed applicabili alla singola missione, e dal presente Regolamento, che deve intendersi parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro individuale.

2. Le norme del vigente CCNL Agenzie per il lavoro si applicano al personale di cui al comma 1 limitatamente ai casi individuati dalla legge o dal presente Regolamento, con esclusione di qualsiasi applicazione tacita delle parti qui non richiamate; pertanto, l'applicazione di alcune specifiche norme del predetto CCNL non può intendersi come forma di adesione, tacita o implicita, all'accordo nella sua interezza.

2. Lettera di assunzione

1. Al momento dell'assunzione, Ali sottoscrive con il dipendente una lettera di assunzione con la quale, in conformità con le norme di legge e con il presente Regolamento, le parti disciplinano il rapporto di lavoro.

2. L'eventuale patto di prova potrà essere apposto al momento dell'assunzione secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore. In ogni caso la sua durata non potrà essere superiore a quella prevista dall'articolo 33, lettera b) del vigente CCNL Agenzie per il lavoro, per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato ed inquadrati nei gruppi omogenei di riferimento.

3. Status dell'apprendista

1. Con la stipula del contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 81/2015 l'apprendista assume il doppio status di studente e lavoratore. E' tenuto all'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa utilizzatrice ed in particolare delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e all'obbligo dell'attività formativa interna ed esterna.

4. Organizzazione della didattica dei percorsi formativi

L'organizzazione didattica dei percorsi si articola in periodi di "formazione interna" e "formazione esterna", che assumono valore di "apprendimento formale" ai sensi della normativa vigente s.m.i..

I periodi di formazione interna e formazione esterna all'azienda:

- si svolgono rispettivamente, sul luogo di lavoro stabilito dall'impresa utilizzatrice e presso l'istituzione formativa,
- si realizzano sulla base del Protocollo redatto dall'istituzione formativa, e sottoscritto tra quest'ultima il datore di lavoro formale e sostanziale individuati rispettivamente in "Ali" e l'Impresa Utilizzatrice, e sulla base del Piano Formativo Individuale di seguito (PFI) redatto dall'istituzione formativa in accordo con "Ali e l'Impresa Utilizzatrice;
- si integrano, ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

La durata complessiva del percorso è costituita dalla somma dei periodi di formazione interna ed esterna previsti dai relativi ordinamenti.

5. Requisiti e responsabilità datoriali

La disciplina del rapporto di apprendistato e la responsabilità del datore di lavoro formale e sostanziale sono da riferire esclusivamente all'attività lavorativa contrattuale, compresa quella formativa, svolta presso l'impresa utilizzatrice secondo le modalità definite nel Piano Formativo Individuale (di seguito PFI).

Ai fini della stipula del contratto di apprendistato, il datore di lavoro sostanziale, definito nella figura dell'impresa utilizzatrice, deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna, prevedendo, in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento di barriere architettoniche;
- b) capacità tecniche rispetto alla disponibilità di strumenti per lo svolgimento della formazione interna, conformi alla normativa vigente in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperiti all'esterno dell'unità produttiva;
- c) capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali incaricati di favorire l'inserimento dell'apprendista nell'impresa allo scopo di garantire, in collaborazione con il tutor formativo individuato dall'istituzione formativa, l'integrazione tra formazione interna, formazione esterna all'azienda, ed attività lavorativa contrattuale.

L'Agenzia per il Lavoro è responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi "aziendali" per mezzo del Tutor diretto di Agenzia (TDA).

6. Stipula del contratto di apprendistato

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato di alta formazione, l'istituzione formativa e il datore di lavoro formale e sostanziale devono sottoscrivere un Protocollo, redatto dall'istituzione formativa sulla base dello schema posto in allegato 1 al Decreto Interministeriale 12/10/2015 "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", che definisce i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna all'impresa.

L'apprendista, il datore di lavoro formale "Ali", il datore di lavoro sostanziale "Impresa Utilizzatrice" e l'istituzione formativa sottoscrivono il Piano Formativo Individuale, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento di "Ali e dell' "Impresa Utilizzatrice", in conformità al modello riportato in allegato 1.A. al decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10/10/2015 "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".

L'avvio del contratto di apprendistato è subordinato alla sottoscrizione del Protocollo e del Piano Formativo Individuale.

7. Funzioni dei tutor

Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore/trice somministrato/a dovrà rapportarsi con tre tutor, uno nominato dall'Agenzia per il Lavoro, uno indicato dall'impresa utilizzatrice, ed uno indicato dall'istituzione formativa. L'Agenzia per il Lavoro, prima di inviare in missione un apprendista, nomina il Tutor (TDA) e richiede lo svolgimento di analogo adempimento all'utilizzatore.

Il Tutor nominato dall'utilizzatore deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel Piano Formativo individuale e che possiedono competenze adeguate ed un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Il Tutor di Agenzia (TDA), individuato nel Piano Formativo, è un dipendente o un consulente dell'Agenzia per il Lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell'apposito Albo istituito presso FORMA.TEMP. Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare, alternativamente, da un'esperienza professionale di durata non inferiore a due anni acquisita in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale o della fornitura di lavoro temporaneo o della ricollocazione professionale o dei servizi per l'impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali.

ALI Consulenza e Servizi HR ALI Agenzia per il Lavoro S.p.A.

Sede Legale: Via del Viminale, 43 - 00184 Roma, t. 06 54220812, f. 06 54220888 info@alispaspa.it.

Sede Amministrativa e Direzione Generale: Piazza XX Settembre, 5/7 - 53043 Chiusi (SI), t. 0578 23300, f. 0578 233000 info@alispaspa.it

Certificata ISO 9001 - R.E.A. RM 881493 - Registro Imprese RM n. 05347681008 - Partita IVA e Codice Fiscale n. 05347681008 - Cap.Soc. € 1.800.000,00 i.v. Autorizz. a tempo indeterminato Prot. N. 1122-SG del 26/11/2004 - Albo Min. Lav. Agenzie per il Lavoro Sez. I[^]

Ogni Tutor di Agenzia può seguire fino ad un massimo di 50 apprendisti nel loro percorso di qualificazione.

L'azienda utilizzatrice nomina, al suo interno, il tutor aziendale. Il tutor aziendale, che può essere anche il datore di lavoro utilizzatore, affianca l'apprendista nella fase di inserimento nell'impresa, lo assiste nel percorso di formazione interna e gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative. Il tutor dell'azienda utilizzatrice, in collaborazione con il tutor formativo e quello di "Ali", partecipa alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista, sulla base dello schema posto in allegato 2 al Decreto Interministeriale del 10/12/2015 "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", e fornisce all'istituzione formativa tutti gli elementi utili per la valutazione delle attività dell'apprendista, nonché per l'efficacia del processo formativo.

Il tutor diretto di Agenzia (TDA), compie anche le seguenti attività:

- a) prima dell'avvio in missione e di comune intesa con il lavoratore/trice e l'impresa utilizzatrice, e l'istituzione formativa definisce il Piano Formativo individuale, redatto dall'istituzione formativa per il quale rimane non obbligatoria la richiesta di parere di conformità all'ente bilaterale;
- b) comunica al lavoratore/trice, prima dell'inizio della missione, il tutor nominato nell'impresa utilizzatrice e quello dell'istituzione formativa;
- c) svolge, con cadenza semestrale e dandone conseguente comunicazione all'utilizzatore, un colloquio con l'apprendista per verificare l'effettiva attuazione del Piano Formativo, lo sviluppo delle sue capacità professionali e personali, le difficoltà incontrate, gli eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato;
- d) attesta periodicamente di concerto con gli altri due tutor, l'effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore e dall'istituzione formativa al termine del periodo di apprendistato, attribuisce specifica qualifica professionale.

8. Retribuzione dell'apprendista

Come previsto dall'articolo 45 comma 3, del D.Lgs. 81/2015:

- il datore di lavoro formale "Ali", è esonerato da ogni obbligo retributivo rispetto alle ore svolte dall'apprendista presso l'istituzione formativa (formazione esterna);
- per le ore di formazione svolte presso l'impresa utilizzatrice (formazione interna) al lavoratore è riconosciuta una retribuzione oraria pari al 10% di quella dovuta. Sono fatte salve le eventuali diverse previsioni dei contratti collettivi, così come individuati dall'art. 51 del D.Lgs 81/2015 e degli accordi interconfederali;
- fermo restando quanto previsto dal richiamato art. 45, comma 3, e dall'art 42, comma 1 e seguenti del D.Lgs. 81/2015, per i contratti di cui all'articolo 45 del D.Lgs. 81/2015 la retribuzione e l'inquadramento sono, di conseguenza, stabiliti sulla base della disciplina della contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi interconfederali, vigenti presso l'utilizzatore al momento dell'invio in missione dell'apprendista;
- l'orario di lavoro è regolato dalla legislazione vigente;
- i lavoratori somministrati possono svolgere prestazioni di lavoro in regime di part time, sulla base di clausole elastiche o flessibili concordate nel contratto individuale, nel rispetto delle norme di legge e di quelle eventualmente previste dal CCNL applicato dell'utilizzatore.

9. Responsabilità e funzioni dell'istituzione formativa: informazioni all'apprendista

L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro formale e sostanziale, e con modalità volte a garantire la consapevolezza della scelta, adotta nei confronti dei giovani iniziative 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 e la qualificazione da conseguire;

- b) dei contenuti del protocollo sottoscritto con il datore di lavoro formale e sostanziale e del PFI, che deve essere sottoscritto anche dall'apprendista;
- c) delle modalità di selezione degli apprendisti;
- d) del doppio status di studente e lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa utilizzatrice e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna all'impresa.

10. Piano Formativo Individuale (PFI)

Il PFI dell'apprendista, che costituisce parte integrante del contratto, è definito dall'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro formale e sostanziale, sulla base dello schema posto allegato 1 al Decreto Interministeriale 12/10/2015. Nel PFI, oltre ai contenuti e alla durata del percorso formativo, devono essere indicati:

- a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro formale e sostanziale, al tutor dell'azienda utilizzatrice, al TDA, e al tutor formativo;
- b) 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 da acquisire nell'ambito della formazione interna ed esterna all'impresa, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e dei comportamenti, nonché le eventuali misure adottate per il riallineamento delle competenze, il sostegno e il recupero anche in caso di sospensione del giudizio.

La formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione formativa che comprende anche gli obblighi assicurativi e la tutela della salute e della sicurezza ai fini degli obblighi formativi che rimangono, comunque, in capo all'azienda utilizzatrice per quanto concerne la formazione generale e di base (n. 4 ore) e la formazione specifica (n. 4;8;12 ore). Rimane in carico dell'impresa utilizzatrice la formazione/informazione riguardante le specifiche dei macchinari e dei materiali utilizzati. Il Pfi può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

11. Funzioni del tutor formativo

Le istituzioni formative individuano un tutor formativo che ha il compito di promuovere il successo del percorso dell'apprendista, di favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro utilizzatore sostanziale, al fine di garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna. Il tutor formativo in collaborazione con il tutor aziendale ed il TDA, procede alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista sulla base dello schema posto in allegato 2 al Decreto Interministeriale 12/10/2015 e garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite al termine del percorso formativo anche in caso di risoluzione anticipata del contratto. Ai fini del raccordo tra attività di formazione interna e formazione esterna possono essere previsti interventi di formazione in servizio, anche congiunta, destinata in modo prioritario al tutor formativo e tutor dell'utilizzatore per la condivisione della progettazione, la gestione dell'esperienza e la valutazione dei risultati. Il tutto con la supervisione conoscitiva del TDA.

12. Verifica ed attestazione dei risultati di apprendimento

I percorsi formativi sono documentabili attraverso un registro individuale attestante le ore di formazione interna ed esterna frequentate dall'apprendista e le unità di apprendimento di riferimento. Il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche per la parte della formazione interna all'azienda, vengono effettuati dall'istituzione formativa anche

avvalendosi del datore di lavoro utilizzatore con la supervisione di "Ali". L'istituzione formativa ha il compito di comunicare gli esiti della valutazione dell'apprendista.

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 dell'impresa utilizzatrice, in stretto connubio con il TDA, nel dossier individuale e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale.

Sono ammessi all'esame finale gli apprendisti che raggiungono gli obiettivi previsti dal Piano Formativo Individuale e che abbiano frequentato i $\frac{3}{4}$ del monte ore complessivo di formazione interna ed esterna. 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 tre mesi negoziali. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo la normativa vigente. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita vanno registrati a cura dell'istituzione formativa o ente di ricerca nel libretto formativo del cittadino. In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto, agli apprendisti è assicurato il rientro nel percorso formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.

13. Procedure disciplinari

1. Il dipendente conforma la sua condotta ai principi di correttezza, fedeltà e buona fede, ed è tenuto al rispetto delle norme del presente Regolamento aziendale e del Codice Disciplinare.
2. Il Codice Disciplinare, con le relative sanzioni, è consultabile sul sito www.alispa.it, ed è affisso in luogo visibile al personale.

14. Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Nei casi di risoluzione del contratto commerciale di somministrazione di lavoro, ai sensi degli artt. 1456 e 1564 c.c. dovuti a ritardo nei pagamenti da parte dell'utilizzatore rispetto ai termini ed alle scadenze concordate, avvio di procedure concorsuali o di procedure esecutive nei confronti dell'utilizzatore, protesto di effetti cambiari o di assegni emessi dall'utilizzatore, ALI potrà interrompere con effetto immediato la missione; il lavoratore apprendista sarà coinvolto nel percorso di ricollocazione di cui al comma 3 del presente articolo anche con modalità congrua al suo processo formativo e, in caso di esito negativo, la Società procederà alla risoluzione del rapporto nelle forme ivi previste.
2. Nei casi di risoluzione del contratto commerciale di somministrazione di lavoro dovuta a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo e produttivo dell'utilizzatore (comprese le ipotesi di contrazione dei volumi produttivi o di chiusura aziendale), ALI potrà interrompere la missione; il lavoratore apprendista sarà coinvolto nel percorso di ricollocazione di cui al comma 3 del presente articolo anche con modalità congrua al suo processo formativo e, in caso di esito negativo, la Società procederà alla risoluzione del rapporto nelle forme ivi previste.
3. Per quanto esposto ai commi 1 e 2 del presente articolo, al termine della missione affidata, l'Agenzia per il lavoro colloca in disponibilità il lavoratore apprendista, e si attiva tempestivamente per procurargli una nuova occasione di lavoro equivalente alle mansioni da ultimo svolte ovvero in altre mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento ovvero a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale; l'impegno dell'Agenzia si estende solo alle occasioni di lavoro disponibili in un luogo situato a non più di 50 km dal domicilio del lavoratore e, comunque, raggiungibile entro un tempo massimo di 80 minuti con i mezzi pubblici di trasporto.
4. A partire dal giorno del collocamento in disponibilità, e sino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Agenzia eroga in favore del lavoratore un'indennità di disponibilità, il cui importo mensile viene calcolato con le regole di cui all'art. 32 del vigente CCNL Agenzie per il lavoro.
5. In aggiunta alle ipotesi di cui ai punti precedenti, il rapporto di lavoro può essere risolto per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo ed oggettivo; in tale ultime due ipotesi, la comunicazione del licenziamento deve rispettare un preavviso minimo pari a quanto previsto dall'art. 34 del vigente CCNL Agenzie per il lavoro.

6. Qualora il lavoratore sia assente per malattia per un periodo superiore a quello previsto dall'art. 39 del vigente CCNL Agenzie per il lavoro, può essere licenziato per superamento del periodo di comporta. Restano esclusi dal periodo di comporta tutti quegli eventi morbosi che, secondo la normativa vigente, non concorrono al computo del periodo medesimo.

7. In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto di lavoro durante la missione, il periodo di apprendistato si intende prolungato nelle modalità definite dalla disciplina del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal Testo Unico sull'apprendistato. Lo spostamento del termine finale del periodo di apprendistato deve essere comunicato per iscritto all'apprendista almeno 30 giorni prima della scadenza del termine iniziale, con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

15. Sicurezza sul lavoro

1. Al momento dell'assunzione, la Società consegna al lavoratore i modelli "*Informativa sui rischi*", "*Nota informativa*" e "*Vademecum Sicurezza*".

2. L'impresa utilizzatrice, in applicazione delle norme di legge, cura l'attuazione delle misure di sicurezza sul lavoro e prevenzione degli infortuni, per quanto di propria competenza in tema di formazione interna e attività lavorativa.

16. Diritti sindacali

1. I lavoratori somministrati possono fruire di tutti i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970.

2. Al fine di favorire l'esercizio dei diritti sindacali, e come trattamento di miglior favore, la Società riconosce il diritto al godimento dei permessi sindacali di cui all'art. 20 del vigente CCNL Agenzie per il lavoro.

17. Inquadramenti

1. Si conviene di raggruppare i lavoratori in tre grandi gruppi omogenei come di seguito descritti:

- **Gruppo A:** comprende i lavoratori con elevato contenuto professionale.
- **Gruppo B:** comprende i lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche.
- **Gruppo C:** comprende i lavoratori qualificati e d'ordine, che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo di altri.

2. Ai fini dell'attribuzione del livello di inquadramento contrattuale per ogni singolo rapporto di lavoro si deve fare riferimento, in coerenza con la suesposta classificazione in gruppi, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previste per le specifiche mansioni di cui al CCNL delle imprese utilizzatrici

Disposizioni specifiche sul contratto di apprendistato per il diploma di istruzione tecnica superiore (ITS) – ex art. 45 D.Lgs. 81/2015 (III Tipo)

18. Finalità del contratto

Il contratto è finalizzato al conseguimento del titolo di studio di Diploma di Istruzione tecnica superiore (ITS) con riferimento alle qualifiche contrattuali riconducibili alle figure previste dal Repertorio Nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale, integrati dai profili regionali approvati e regolamentati. In caso di assenza regolatoria, si potrà fare riferimento ai profili formativi previsti a livello Regionale o Contrattuale Collettivo Nazionale, per il contratto di apprendistato professionalizzante.

19. Requisiti dei destinatari

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (29 anni e 364 giorni) in possesso di diploma di istruzione di livello secondario e già iscritti ai percorsi ITS di cui al D.P.C.M. del 25 gennaio 2008. L'individuazione degli apprendisti è compiuta di concerto tra l'Impresa Utilizzatrice ed "Ali", sulla base di criteri e procedure predefiniti, sentita anche l'istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso tra gli iscritti ai percorsi di istruzione tecnica superiore.

20. Durata del contratto

1. La durata del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari al massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.

21. Standard Formativi

Il percorso di formazione interna ed esterna all'impresa utilizzatrice deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento in termini di competenze, dei risultati previsti per il conseguimento della qualifica. La frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della sicurezza.

La durata oraria annuale della formazione ordinamentale, da intendersi quale standard formativi, viene definita da ogni specifico percorso in attuazione della previsione del D.P.C.M. del 25 gennaio 2008.

La formazione esterna all'azienda utilizzatrice, non può essere superiore al 60% del monte orario obbligatorio ordinamentale.

La ripartizione del monte ore annuo sarà determinata dall'istituzione formativa sulla base del profilo dell'apprendistato.

La formazione interna all'azienda utilizzatrice è pari alla differenza tra la durata annuale ordinamentale del percorso formativo e le ore di formazione esterna.

22. Orario di lavoro contrattuale.

Le ore di lavoro eccedenti il piano di formazione (le ore di formazione interna, esterna, ordinamentale), quindi, con riferimento a quelle lavorative contrattuali in senso stretto sono stabilite dalla contrattazione collettiva di riferimento presso l'utilizzatore. Laddove non disciplinate, verrà utilizzato in forma convenzionale l'orario collettivo full time settimanale, da moltiplicare per il coefficiente fisso 52 settimane. Il monte ore così calcolato andrà nettizzato comunque della quota ordinamentale ripartita tra formazione interna ed esterna. La retribuzione dell'orario lavorativo contrattuale sarà stabilita dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore in virtù degli accordi interconfederali vigenti in materia.

Disposizioni specifiche sul contratto di apprendistato per laurea triennale, magistrale e a ciclo unico. (III tipo)

23. Finalità del contratto

Il contratto è finalizzato al conseguimento del titolo di studio universitario di laurea Triennale, laurea magistrale ed a ciclo unico con riferimento alle qualifiche contrattuali riconducibili alle figure previste dal Reportorio Nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale, integrati dai profili regionali approvati e regolamentati. In caso di assenza regolatoria, si potrà fare riferimento ai profili formativi previsti a livello Regionale o Contrattuale Collettivo Nazionale, per il contratto di apprendistato professionalizzante.

24. Requisiti dei destinatari

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale i giovani di età non superiore a 29 anni (29 anni e 364 giorni) iscritti ad un corso di laurea Triennale, Magistrale o a Ciclo Unico (o corsi di laurea equivalenti previsti dalla norma-

tiva previgente al D.M. 270/2004). Eventuali requisiti di crediti formativi universitari per poter accedere alla tipologia contrattuale saranno previsti e determinati dalle rispettive Università. Il numero dei crediti formativi previsti a livello ordinamentale, dovrà essere in ogni caso, coerente con gli obiettivi formativi del corso cui lo studente è iscritto.

25. Durata del contratto

1. La durata del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari al massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.
2. Il contratto termina a seguito del conseguimento del titolo di studio universitario o/e a conclusione del percorso formativo.

26. Standard Formativi

Gli standard formativi dei percorsi di laurea triennale, magistrale o a ciclo unico sono definiti in osservanza degli ordinamenti universitari vigenti. Assunto a base di calcolo il numero dei crediti formativi 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. A tal fine, le ore ordinamentali sono calcolate annualmente sulla base dei Crediti Formativi Universitari, accreditati per ogni singolo esame sostenuto e superato, e resi equivalenti ad un determinato numero di ore di lezioni frontali;

La ripartizione del monte ore annuo sarà determinata dall'istituzione formativa sulla base del profilo dell'apprendistato.

La formazione interna all'azienda utilizzatrice è pari alla differenza tra la durata annuale ordinamentale del percorso formativo e le ore di formazione esterna.

La frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della sicurezza.

Il percorso di formazione interna ed esterna all'impresa utilizzatrice deve garantire una programmazione idonea al conseguimento del titolo.

27. Orario di lavoro contrattuale.

Le ore di lavoro eccedenti il piano di formazione (le ore di formazione interna, esterna, ordinamentale), quindi, con riferimento a quelle lavorative contrattuali in senso stretto sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di riferimento presso l'utilizzatore. Laddove non disciplinate, verrà utilizzato in forma convenzionale l'orario collettivo full time settimanale, da moltiplicare per il coefficiente fisso 52 settimane. Il monte ore così calcolato andrà nettizzato comunque della quota ordinamentale ripartita tra formazione interna ed esterna. La retribuzione dell'orario lavorativo contrattuale sarà stabilita dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore in virtù degli accordi interconfederali vigenti in materia.

Disposizioni specifiche sul contratto di apprendistato per Master di I e II livello. (III tipo)

28. Finalità del contratto

Il contratto è finalizzato al conseguimento del titolo di studio di Master di I livello o di Master di II livello con riferimento alle qualifiche contrattuali riconducibili alle figure previste dal Reportorio Nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale, integrati dai profili regionali approvati e regolamentati. In caso di assenza regolatoria, si potrà fare riferimento ai profili formativi previsti a livello Regionale o Contrattuale Collettivo Nazionale, per il contratto di apprendistato professionalizzante.

29. Requisiti dei destinatari

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale i giovani di età non superiore a 29 anni (29 anni e 364 giorni) in possesso di:

- laurea triennale (o titoli equivalenti previsti dalla normativa previgente al D.M. 270/2004) per l'accesso la Master di I livello;
- laurea magistrale e a ciclo continuo (o titoli equivalenti previsti dalla normativa previgente al D.M. 270/2004) per l'accesso al Mster di II livello.

30. Durata del contratto

1. La durata del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari al massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.

31. Standard Formativi

Gli standard formativi dei percorsi di Master di I e II livello sono definiti in attuazione degli ordinamenti nazionali ed universitari vigenti.

Assunto a base di calcolo il numero dei crediti formativi 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. A tal fine, le ore ordinamentali sono calcolate annualmente sulla base dei Crediti Formativi Universitari, accreditati per ogni singolo esame sostenuto e superato, e resi equivalenti ad un determinato numero di ore di lezioni frontali.

La ripartizione del monte ore annuo sarà determinata dall'istituzione formativa sulla base del profilo dell'apprendistato.

La formazione interna all'azienda utilizzatrice è pari alla differenza tra la durata annuale ordinamentale del percorso formativo e le ore di formazione esterna.

La frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della sicurezza.

Il percorso di formazione interna ed esterna all'impresa utilizzatrice deve garantire una programmazione idonea al conseguimento del titolo.

32. Orario di lavoro contrattuale.

Le ore di lavoro eccedenti il piano di formazione (le ore di formazione interna, esterna, ordinamentale), quindi, con riferimento a quelle lavorative contrattuali in senso stretto sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di riferimento presso l'utilizzatore. Laddove non disciplinate, verrà utilizzato in forma convenzionale l'orario collettivo full time settimanale, da moltiplicare per il coefficiente fisso 52 settimane. Il monte ore così calcolato andrà nettizzato comunque della quota ordinamentale ripartita tra formazione interna ed esterna. La retribuzione dell'orario lavorativo contrattuale sarà stabilita dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore in virtù degli accordi interconfederali vigenti in materia.

Disposizioni specifiche sul contratto di apprendistato per Dottorato di Ricerca. (III tipo)

33. Finalità del contratto

Il contratto è finalizzato al conseguimento del titolo di studio di Dottorato di Ricerca con riferimento alle qualifiche contrattuali riconducibili alle figure previste dal Reportorio Nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale, integrati dai profili regionali approvati e regolamentati. In caso di assenza regolatoria, si potrà fare riferimento ai profili formativi previsti a livello Regionale o Contrattuale Collettivo Nazionale, per il contratto di apprendistato professionalizzante.

34. Requisiti dei destinatari

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale i giovani di età non superiore a 29 anni (29 anni e 364 giorni) in possesso di:

- laurea magistrale e a ciclo continuo (o titoli equivalenti previsti dalla normativa previgente al D.M. 270/2004) ed ammessi o già inseriti, ai corsi di dottorato di ricerca.

35. Durata del contratto

1. La durata del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari al massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.

Il contratto di apprendistato termina a seguito del conseguimento del titolo di studio universitario o/e a conclusione del percorso formativo.

36. Standard Formativi

Gli standard formativi dei percorsi di Dottorato di Ricerca sono definiti in attuazione degli ordinamenti nazionali ed universitari vigenti.

La formazione esterna non deve essere superiore al 60% della durata delle attività formative e di ricerca previste. Il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento, in termini di competenze, del titolo.

La ripartizione del monte ore annuo sarà determinata dall'istituzione formativa sulla base del profilo dell'apprendistato.

La formazione interna all'azienda utilizzatrice è pari alla differenza tra la durata annuale ordinamentale del percorso formativo e le ore di formazione esterna.

La frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della sicurezza.

37. Orario di lavoro contrattuale.

Le ore di lavoro eccedenti il piano di formazione (le ore di formazione interna, esterna, ordinamentale), quindi, con riferimento a quelle lavorative contrattuali in senso stretto sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di riferimento presso l'utilizzatore. Laddove non disciplinate, verrà utilizzato in forma convenzionale l'orario collettivo full time settimanale, da moltiplicare per il coefficiente fisso 52 settimane. Il monte ore così calcolato andrà nettizzato comunque della quota ordinamentale ripartita tra formazione interna ed esterna. La retribuzione dell'orario lavorativo contrattuale sarà stabilita dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore in virtù degli accordi interconfederali vigenti in materia.

Disposizioni specifiche sul contratto di apprendistato per Attività di Ricerca. (III tipo)

38. Finalità del contratto

Il contratto è finalizzato alla realizzazione di percorsi formativi in apprendistato per lo svolgimento di attività di ricerca.

39. Requisiti dei destinatari

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale i giovani di età non superiore a 29 anni (29 anni e 364 giorni) che siano in possesso di un titolo universitario o iscritti ad un corso di studi universitario.

40. Durata del contratto

1. La durata del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.

41. Standard Formativi

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. La formazione interna, nelle sue diverse modalità operative, non può essere inferiore al 20% del monte ore annuale contrattualmente previsto. La formazione esterna non è obbligatoria. L'offerta formativa esterna, ove prevista nel PFI, è realizzata dalle università e dalle altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

42. Orario di lavoro contrattuale.

Le ore di lavoro eccedenti il piano di formazione (le ore di formazione interna, esterna, ordinamentale), quindi, con riferimento a quelle lavorative contrattuali in senso stretto sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di riferimento presso l'utilizzatore. Laddove non disciplinate, verrà utilizzato in forma convenzionale l'orario collettivo full time settimanale, da moltiplicare per il coefficiente fisso 52 settimane. Il monte ore così calcolato andrà nettizzato comunque della quota ordinamentale ripartita tra formazione interna ed esterna. La retribuzione dell'orario lavorativo contrattuale sarà stabilita dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore in virtù degli accordi interconfederali vigenti in materia.

Disposizioni specifiche sul contratto di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. (III tipo)

43. Finalità del contratto

Il contratto è finalizzato a formare le figure previste dagli ordinamenti professionali e dalla contrattazione collettiva nazionale.

44. Requisiti dei destinatari

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale i giovani di età compresa tra i 18 e 29 anni (29 anni e 364 giorni) in possesso di:

- laurea triennale (o titoli equivalenti previsti dalla normativa previgente al D.M. 270/2004) ;
- laurea magistrale e a ciclo continuo (o titoli equivalenti previsti dalla normativa previgente al D.M. 270/2004).

45. Durata del contratto

1. La durata del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi ed è definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

46. Standard Formativi

Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, gli standard formativi, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel PFI, in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale. La formazione interna, nelle sue diverse modalità operative, non può essere inferiore al 20% del monte ore annuale contrattualmente previsto. La formazione esterna non è obbligatoria, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

L'offerta formativa esterna, ove prevista nel PFI, è realizzata dalle istituzioni formative in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, del lavoro e delle professioni.

47. Orario di lavoro contrattuale.

Le ore di lavoro eccedenti il piano di formazione (le ore di formazione interna, esterna, ordinamentale), quindi, con riferimento a quelle lavorative contrattuali in senso stretto sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di riferimento presso l'utilizzatore. Laddove non disciplinate, verrà utilizzato in forma convenzionale l'orario collettivo full time settimanale, da moltiplicare per il coefficiente fisso 52 settimane. Il monte ore così calcolato andrà nettizzato comunque della quota

ordinamentale ripartita tra formazione interna ed esterna. La retribuzione dell'orario lavorativo contrattuale sarà stabilita dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore in virtù degli accordi interconfederali vigenti in materia

Il lavoratore dichiara di aver preso visione e di accettare il presente Regolamento, allegato al contratto individuale di assunzione presso la Società Ali Spa di cui costituisce parte integrante sotto il profilo formale e sostanziale. Il lavoratore dichiara, altresì, che con riguardo all'estratto del CCNL Agenzie per il lavoro, con le norme applicabili al presente rapporto di lavoro, unitamente al Codice Disciplinare, ne prenderà comunque visione presso la filiale e sul sito www.ali-spa.it.

(firma del lavoratore)
