



ALLE AZIENDE ASSOCIATE
DEL SETTORE METALMECCANICO
LORO SEDI

Vicenza, 27 febbraio 2006
n. prot. 19/MR/CG

OGGETTO: APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.

Con l'intesa raggiunta il 24 gennaio scorso tra Unionmeccanica e Fim- Fiom- Uilm sono state definite le norme che consentiranno l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante, previsto dall'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003.

La nuova disciplina si applica ai contratti stipulati a far data dal 2 marzo 2006, mentre i contratti avviati anteriormente continueranno ad essere regolati dalla precedente normativa legale e contrattuale.

Il contratto prevede entro il 30 giugno 2007 una verifica finalizzata all'armonizzazione della disciplina contrattuale con le normative regionali.

Nelle Regioni ove è stata già approvata la disciplina dei profili formativi, il contratto prevede che vi si faccia riferimento e, pertanto, non troveranno applicazione i profili allegati. I profili allegati troveranno, quindi, applicazione nelle regioni dove non sia ancora intervenuta la regolamentazione regionale. Parimenti, dopo i paragrafi di carattere generale, ne abbiamo inserito uno espressamente dedicato alla normativa vigente (e prevalente) nella nostra regione.

Norme generali

Il contratto di apprendistato professionalizzante è un rapporto di lavoro finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai 18 anni e fino a 29 anni (l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età - v. Circolare Ministero del Lavoro n. 30/2005), fatta eccezione per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge n. 53/2003 per i quali l'assunzione può avvenire a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^a alla 9^a, relativamente ai profili formativi allegati al presente CCNL, ovvero a quelli previsti dalle eventuali regolamentazioni regionali (con riferimento alle categorie 8^a e 9^a ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi

aziendali). Saranno assunti i lavoratori con inquadramento finale in 7^a 8^a e 9^a categoria solo se in possesso di laurea inerente.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è esercitabile dalle aziende che risultino avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale, al momento della stessa scadenza o per naturale prosecuzione del rapporto dopo il termine dell'apprendistato.

Cumulo

I periodi di apprendistato professionalizzante o nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione svolti presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del contratto nonché dell'inquadramento e della retribuzione, purché non separati da interruzioni superiori all'anno e a condizione che siano riferiti alle stesse attività.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Per le Regioni nelle quali non è stata avviata la sperimentazione relativa alla compilazione del libretto formativo varrà la Dichiarazione del Percorso Formativo; analoga disposizione è riprodotta, in via generale, per tutta l'attività formativa svolta nell'ambito del contratto.

Il libretto individuale deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.

Formazione formale

L'intesa definisce la formazione formale come il processo formativo, strutturato e certificabile, realizzato in un contesto formativo organizzato, e volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

In particolare, in via esemplificativa, ove non ancora definita la regolamentazione regionale, le parti hanno individuato la seguente articolazione della formazione formale, che dovrà riguardare:

1. tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale:
 - conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale;
 - conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
 - conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;

- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
 - conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
2. tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto:
- competenze relazionali; organizzazione ed economia;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - sicurezza sul lavoro.

Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa (v. All n. 2).

Disciplina della formazione

L'intesa prevede l'espletamento di un monte ore annuo di formazione formale pari a 120 medie, di cui almeno 40 di formazione professionalizzante da espletarsi in modalità teorica.

Durante il primo anno, in aggiunta alle 120 ore, dovranno essere dedicate alle tematiche trasversali 40 ore (che si riducono a 20 il secondo anno).

Dal terzo anno in poi si effettueranno solo le 120 ore annue, in proporzione d'anno.

Le ore della formazione formale potranno essere distribuite in maniera non omogenea nei diversi anni, a condizione che in ciascun anno sia svolta una quantità minima di 60 ore.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali (indispensabile per attivare il contratto di apprendistato).

Per il tutor aziendale sono previste 12 ore di formazione.

Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa (v. All n. 2), che sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore nei casi consentiti dalla legge.

L'art. 2 del decreto ministeriale 28/2/2000 prevede:

1. *Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.*
2. *Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve:*
 - *possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;*
 - *svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;*
 - *possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa.*

3. *Il requisito di cui al comma 2, lettera c), del presente articolo non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.*
4. *Ciascun tutore può affiancare non più di cinque apprendisti, ferme restando, per le imprese artigiane, le limitazioni numeriche poste dalla legge-quadro di settore.*

Il contratto dovrà essere accompagnato da un Piano formativo individuale, secondo il modello allegato alla presente circolare (v. All. n. 1) che deve essere integrato con quanto eventualmente previsto dalle normative regionali.

Il Piano definisce il percorso formativo del lavoratore, la qualificazione da conseguire e le conoscenze già possedute dal lavoratore, e individua gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e, infine, il nome del tutor che ha contribuito alla definizione del Piano Formativo individuale e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il piano potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor

La formazione formale potrà essere erogata utilizzando modalità quali: aula, e-learning, on the job, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali. Potrà essere inoltre erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda, qualora questa disponga di capacità formativa come più avanti specificata.

Annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione provinciale per la formazione professionale e l'apprendistato Unionmeccanica/Fim,Fiom,Uilm un rapporto completo, da consegnare in apposito incontro alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, laddove esistente, riferito al numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata.

Formazione interna

La formazione formale potrà essere erogata all'interno dell'azienda, qualora la stessa abbia "capacità formativa".

Tale caratteristica può essere riconosciuta all'azienda in possesso delle seguenti caratteristiche:

- presenza di un tutor idoneo;
- disponibilità di locali idonei all'erogazione della formazione teorica (per idonei si intendono locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione, e dotati di strumenti adeguati alla formazione che deve essere erogata);
- presenza di lavoratori in possesso di esperienza e titoli di studio adeguati al trasferimento delle competenze.

La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro e sarà comunicata alla Commissione provinciale per la formazione professionale e l'apprendistato Unionmeccanica/Fim,Fiom,Uilm (laddove non costituite la comunicazione potrà essere inviata alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato).

Profili formativi

Si allegano i profili formativi da utilizzare per l'espletamento della formazione (v. All. n. 3).

Nelle regioni dove la regolamentazione regionale è stata assunta nel rispetto del quinto comma del citato art. 49, si farà riferimento, per i profili formativi, a quanto in essa previsto.

Nelle regioni dove, invece, ciò non sia ancora avvenuto troveranno applicazione i profili formativi allegati.

Il contratto assegna alla "Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato", prevista dall'art. 5, il compito di elaborare nuovi schemi di profili, aggiuntivi rispetto a quelli già esistenti.

La stessa Commissione ha il compito di elaborare moduli formativi per la formazione trasversale, proposte formative per il tutor aziendale, monitorare l'attuazione dell'istituto e promuovere le buone pratiche.

I profili potranno essere predisposti anche a livello territoriale, dalle Commissioni territoriali per la formazione professionale, a condizione che siano coerenti con quelli definiti dalla Commissione nazionale.

Disciplina del rapporto di lavoro

Il contratto definisce le norme che regolano il rapporto di lavoro dell'apprendista.

Il contratto va stipulato in forma scritta.

La lettera di assunzione deve indicare la qualifica professionale oggetto del contratto, la categoria di ingresso, la progressione di qualifica e la categoria di destinazione oltre alle indicazioni di cui all'art. 2 della disciplina generale del CCNL che di seguito si riportano:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui presterà la sua opera;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro e la disciplina speciale di riferimento;
6. la durata dell'eventuale periodo di prova;
7. l'indicazione del numero di iscrizione a libro matricola;
8. le altre eventuali condizioni concordate.

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente Contratto collettivo di lavoro, la modulistica riguardante l'iscrizione a FONDAPI, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale.

Il periodo di prova non dovrà superare:

- 20 giorni di effettivo servizio nel caso di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima (operai),
- 30 giorni di effettivo servizio nel caso di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza (impiegati, quadri, intermedi)

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso

qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Il datore di lavoro ha possibilità di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo.

Al momento della conclusione del contratto, l'apprendista ha diritto all'attribuzione della qualifica che è stata oggetto del contratto se l'avrà acquisita.

In caso il lavoratore venga mantenuto in servizio, il periodo svolto in apprendistato dovrà essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti normativi e retributivi (esclusi gli aumenti periodici di anzianità).

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Per i lavoratori non operai, naturalmente, si fa riferimento alla tredicesima mensilità.

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 14 e 15 della Disciplina speciale, Parte prima

Come è noto, nel caso degli operai, l'INPS eroga un'indennità ed il datore di lavoro la integra, qualora ciò sia necessario, a seconda che il lavoratore debba essere pagato al 100% od al 50%. Se poi, l'INPS ha già erogato per intero il trattamento a suo carico il datore di lavoro pagherà quanto a suo carico se il periodo di conservazione del posto di lavoro per assenza dovuta a malattia non sia stato superato.

Pertanto, agli apprendisti sia operai che intermedi, impiegati e quadri, il datore di lavoro erogherà solo quanto sarebbe stato a suo carico nel caso di un operaio.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal contratto sull'apprendistato, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per gli apprendisti assunti col presente contratto che si iscrivono a Fondapi, il contributo mensile è elevato all'1,5% della retribuzione.

La tabella che segue espone, in relazione alle diverse qualifiche conseguibili, durata e retribuzione rispettivamente previste.

QUALIFICA CONSEGUIBILE CATEGORIA DI DESTINAZIONE	DURATA E TITOLO DI STUDIO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE		
		1° PERIODO	2° PERIODO	3° PERIODO
Terza categoria	24 mesi (sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprensibili nella declaratoria della 3 ^a categoria)	Dal 1° all'8° mese: 1 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale.	Dal 9° al 16° mese: 2 ^a categoria e retribuzione Corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 17° al 24° mese: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondenti a quella prevista per la categoria di destinazione
Terza categoria	36 mesi (con diploma inerente)	Dal 1° al 12° mese: 1 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 13° al 24° mese: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 25° al 36° mese: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione
Terza categoria	42 mesi	Dal 1° al 14° mese: 1 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima	Dal 15° al 28° mese: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella	Dal 29° al 42° mese: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione
Quarta categoria	52 mesi	Dal 1° al 18° mese: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella	Dal 19° al 35° mese: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella	Dal 36° al 52° mese: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione
Quarta categoria	46 mesi (con diploma inerente)	Dal 1° al 16° mese: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 17° al 31° mese: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 32° al 46° mese: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione
Quinta categoria	34 mesi (con laurea inerente)	Dal 1° al 12° mese: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 13° al 23° mese: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 24° al 34° mese: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione

QUALIFICA CONSEGUIBILE CATEGORIA DI DESTINAZIONE	DURATA E TITOLO DI STUDIO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE		
		1° PERIODO	2° PERIODO	3° PERIODO
Quinta categoria	54 mesi (con diploma inerente)	Dal 1° al 18° mese: 3ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 19° al 36° mese: 4ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 37° al 54° mese: 4ª categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione
Quinta categoria	60 mesi	Dal 1° al 20° mese: 3ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 21° al 40° mese: 4ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 41° al 60° mese: 4ª categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione
Sesta categoria	36 mesi (con laurea inerente)	Dal 1° al 12° mese: 4ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 13° al 24° mese: 5ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 25° al 36° mese: 5ª categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione
Sesta categoria	60 mesi (con diploma inerente)	Dal 1° al 20° mese: 4ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 21° al 40° mese: 5ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 41° al 60° mese: 5ª categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione
Sesta categoria	66 mesi	Dal 1° al 22° mese: 4ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 23° al 44° mese: 5ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 45° al 66° mese: 5ª categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione
Settima categoria	38 mesi (assunti solo se in possesso di laurea inerente)	Dal 1° al 13° mese: 5ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 14° al 26° mese: 6ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 27° al 38° mese: 6ª categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione
Ottava categoria	42 mesi (assunti solo se in possesso di laurea inerente)	Dal 1° al 14° mese: 6ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 15° al 28° mese: 7ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 29° mese al 42° mese: 7ª categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione
Nona Categoria	48 mesi (solo se in possesso di laurea inerente)	Dal 1° al 16° mese: 7ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 17° al 32° mese: 8ª categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Dal 33° al 48° mese: 8ª categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per la categoria di destinazione

La normativa vigente nella Regione Veneto

Per quanto riguarda gli apprendisti assunti con sede di lavoro in Veneto, vale la normativa regionale ed in particolare la Direttiva regionale 2005, che recepisce indicazioni contenute nella Circolare ministeriale n. 40/2004, prevedendo che al contratto di lavoro per gli apprendisti sia allegato il piano formativo individuale, ovvero un documento che riporti il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione aziendale e extra aziendale. Inoltre, prevede che dal 4 aprile 2005 tutte le comunicazioni relative all'assunzione data debbano essere inoltrate obbligatoriamente on-line.

Per quanto riguarda la formazione, gli apprendisti sono in linea generale tenuti anche a frequentare corsi di formazione professionale all'esterno dell'azienda (a meno che, per quanto riguarda la formazione formale, l'Azienda non abbia capacità formativa interna). I corsi sono promossi dalla Regione Veneto e realizzati attraverso un programmazione annuale da organismi di formazione accreditati presenti su tutto il territorio regionale. Gli apprendisti da avviare ai corsi vengono individuati dalle Province attraverso i Centri per l'impiego che ne danno comunicazione alle rispettive aziende. Ricordiamo che le aziende che non rispettano l'obbligo di partecipazione ai corsi di formazione esterni per i propri apprendisti, non possono godere delle agevolazioni contributive previste per i contratti di apprendistato.

Successivamente all'assunzione, gli obblighi connessi all'attività formativa possono essere così schematizzati (in ogni caso, ulteriori informazioni possono essere reperite sul portale www.apprendiveneto.it, all'uopo istituito dalla Regione Veneto).

1. Anzitutto, le aziende sono tenute a verificare periodicamente l'assegnazione dei voucher formativi e di orientamento. Le relative graduatorie sono pubblicate alla pagina "graduatorie" del già richiamato sito www.apprendiveneto.it, comunque l'assegnazione dei voucher di orientamento e formazione viene segnalata con una mail di cortesia inviata dagli organi regionali, successivamente all'approvazione di ciascuna graduatoria. Tale verifica va fatta sia per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 276/03 (apprendistato professionalizzante), sia anche per tutti quelli assunti a partire dal 4 aprile 2005, a valere sulla precedente normativa.
2. Le sole aziende con capacità formativa interna devono, a questo punto, progettare i moduli di formazione formale interna, accedendo alla voce "Gestione moduli formativi" nella Sez. Aziende del portale.
3. Tutte le aziende con apprendisti presenti in graduatoria devono provvedere alla compilazione del Piano formativo individuale di dettaglio; tale obbligo, pertanto, vale sia per gli apprendisti assunti con il contratto professionalizzante, sia per tutti gli altri assunti dal 4 aprile 2005, purché presenti nella graduatoria di assegnazione dei voucher. Per i primi, il Piano va compilato, sempre tramite il predetto portale - sez. "Aziende", ed inviato alla Provincia di riferimento, entro la data di scadenza di volta in volta prevista dalla graduatoria di assegnazione dei voucher; per gli altri, è necessario contattare l'Ente incaricato dell'orientamento, individuabile alla voce "Sedi" all'interno della graduatoria. Le aziende con capacità formativa interna considereranno, ovviamente, i moduli già progettati, di cui al punto 2.

4. A questo punto, le aziende con capacità formativa interna dovranno erogare direttamente la formazione progettata, avviandola non oltre due mesi dopo l'invio del Piano formativo individuale e concludendola entro un anno dalla data di assunzione. Le altre, dovranno consentire la frequentazione dei corsi formativi esterni.

**SCHEMA RIASSUNTIVO DEI PRINCIPALI ADEMPIMENTI CONTRATTUALI PER
L'ASSUNZIONE DELL'APPRENDISTA**

1. Lettera di assunzione
2. Piano Formativo Individuale
3. Eventuale dichiarazione di capacità formativa dell'impresa
4. Presenza Risorse Umane capaci di trasferire competenze
5. Tutor con formazione adeguata
6. Locali idonei al fine del corretto svolgimento della formazione
7. Comunicazione della stessa alla Commissione provinciale (ove non esiste alla Commissione nazionale) per la formazione professionale e l'apprendistato Unionmeccanica/Fim, Fiom, Uilm
8. Registrazione competenze acquisite sul Libretto Formativo
9. Rapporto annuale alla Commissione provinciale (ove non esiste alla Commissione nazionale) per la formazione professionale e l'apprendistato Unionmeccanica/Fim, Fiom, Uilm e, ove esistente, alla RSU.

Il Servizio Sindacale dell'Associazione (n. tel. 0444/232222 - fax 0444/963508 - e-mail sindacale@apindustria.vi.it) resta a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Con i migliori saluti.

UNIONMECCANICA VICENZA
IL PRESIDENTE
Mariano Rigotto