



# Percorso individuale in forma sintetica

**I**l piano formativo individuale può ora essere redatto anche in forma sintetica. Sono invece rimasti intatti l'obbligo della forma scritta, così come il rinvio ai formulari e moduli eventualmente predisposti dalla contrattazione collettiva nazionale o dagli enti bilaterali.

Il piano, previsto dalla lettera a) del comma 1 dell'articolo 2 del Dlgs 167/2011, rappresenta la formalizzazione del percorso formativo professionale che l'azienda deve offrire al lavoratore, per poter adempiere all'obbligo formativo caratteristico di questa tipologia contrattuale.

Esso rappresenta uno strumento utile anche per il datore di lavoro, attraverso il quale si può individuare, in funzione della qualifica contrattuale da far conseguire al dipendente, contenuti, monte ore e modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecniche, professionali e specialistiche, posto che l'articolo 2 del Dl 76/2013 ha

espressamente previsto che il piano sia riservato esclusivamente alla pianificazione di questa tipologia di formazione, escludendo invece quella di base e trasversale.

I moduli dei piani inclusi o allegati ai contratti collettivi nazionali di lavoro sono molto simili nella loro struttura che, oltre ai dati anagrafici e contrattuali dell'apprendista e del tutor aziendale, comprende i

seguenti dati:

- i contenuti della formazione professionalizzante e di mestiere, intesi come competenze tecnico professionali che devono essere conseguite dall'apprendista ai fini della relativa qualificazione;
- il numero delle ore riservate alla formazione professionalizzante, individuate in base alla previsione del Ccnl applicato;
- le modalità in cui la formazione deve essere articolata e offerta ( per esempio on the job, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali).

In ragione di quelle clausole dei Ccnl che espressamente prevedono l'obbligo di sottoporre il piano formativo al parere dell'ente bilaterale, la questione è stata più volte sottoposta all'attenzione del ministero, che da ultimo nell'interpello 16/2012 ha confermato la mancanza di uno specifico obbligo giuridico (salvo per i datori di lavoro iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl applicato), sebbene abbia contestualmente ricordato ai propri ispettori che quel parere possa rappresentare un'opportunità ulteriore per la verifica e l'accertamento della legittimità e completezza del piano medesimo.

## ATTENTI

Secondo il ministero del Lavoro, l'obbligo di sottoporre il piano formativo al parere dell'ente bilaterale vale solo per i datori di lavoro iscritti a organizzazioni firmatarie del contratto collettivo nazionale che prevede tale passaggio, ma il parere costituisce comunque un elemento da considerare da parte degli ispettori ministeriali