

Contratto di tirocinio e istruzioni

- **per il datore di lavoro
(operatore della formazione professionale pratica)**
- **per la persona in formazione
(rispettivamente il suo rappresentante legale)**

1 Contratto di tirocinio

- Le persone in formazione e gli operatori della formazione professionale pratica stipulano un contratto di tirocinio. Esso è retto dalle disposizioni del Codice delle obbligazioni sul contratto di tirocinio (art. 344-346a), sempreché la presente legge (LFPr) non disponga altrimenti.

Art. 14 LFPr

• Contratto con una rete d'aziende di tirocinio

Se la formazione di base si svolge in una rete di aziende di tirocinio, il contratto di tirocinio con la persona in formazione è stipulato dall'azienda o organizzazione di riferimento.

Art. 8, cpv. 2, OFPr

• Scopo del contratto

Mediante il contratto di tirocinio, il datore di lavoro si obbliga a formare adeguatamente la persona in formazione in una determinata attività professionale, e la persona in formazione a lavorare a questo scopo al servizio del datore di lavoro.

Art. 344 CO

• Forma del contratto

Il contratto di tirocinio richiede per la sua validità la forma scritta.

Art. 344a, cpv. 1 CO

• Contenuti obbligatori del contratto

Il contratto deve disciplinare il tipo e la durata della formazione professionale, il salario, il tempo di prova come anche l'orario di lavoro e le vacanze.

Art. 344, cpv. 2 CO

• Contenuti facoltativi del contratto

Il contratto può contenere altre disposizioni, segnatamente circa gli utensili, i contributi alle spese di alloggio e di vitto, l'assunzione di premi di assicurazione o altre prestazioni delle parti.

Art. 344a, cpv. 5 CO

• Obbligo di sottoporre il contratto per approvazione

Il contratto di tirocinio deve essere approvato dalle competenti autorità cantonali.

Art. 14, cpv. 3 LFPr

• Termini per sottoporre il contratto

L'azienda di tirocinio o la rete di aziende di tirocinio sottopone per approvazione il contratto di tirocinio firmato all'autorità cantonale prima dell'inizio della formazione professionale di base.

Art. 8, cpv. 5 OFPr

• Omissione o non sottoposizione all'Autorità cantonale del contratto

Le disposizioni della presente legge sono applicabili al rapporto di tirocinio anche se le parti omettono di concludere un contratto o se il contratto non è sottoposto all'approvazione o vi è sottoposto tardivamente.

Art. 14, cpv. 6 LFPr

2 Prolungamento o riduzione della durata della formazione

- In merito ad accordi contrattuali per il prolungamento o la riduzione della durata della formazione (art. 18 cpv. 1 LFPr) decide l'autorità cantonale sentite le parti contraenti e la scuola professionale di base.

Art. 8, cpv. 7 OFPr

3 Inizio della formazione professionale di base

- La formazione professionale di base fa seguito alla scuola dell'obbligo o a una qualifica equivalente. Il Consiglio federale stabilisce i criteri secondo i quali fissare l'età minima per il suo inizio.

Art. 15, cpv. 3 LFPr

4 Tempo di prova

- Il tempo di prova non può durare meno di un mese né più di tre. Se il contratto non stabilisce il tempo di prova, quest'ultimo dura tre mesi.

Art. 344a, cpv. 3 CO

• Prolungamento del tempo di prova

La durata del tempo di prova, che deve essere indicata nel contratto, è compresa nella durata del tirocinio e non è inferiore ad un mese né superiore a tre mesi. La durata massima del tempo di prova può essere eccezionalmente prolungata, prima della scadenza, fino a sei mesi, con l'accordo delle parti e l'approvazione della Divisione.

Art. 13 Rorform

• Inizio del periodo di prova

Il periodo di prova comincia con l'inizio della formazione di base sotto il relativo contratto di tirocinio. Se un contratto di tirocinio a tenore del capoverso 1 (Art. 8 OFPr) è stipulato soltanto per singole parti della formazione, il periodo di prova per ogni parte dura di regola un mese.

Art. 8, cpv. 3 OFPr

5 Età minima della persona in formazione

- È vietato occupare giovani che non hanno ancora compiuto i 15 anni.

Art. 30, cpv. 1 LL

• Eccezioni

I Cantoni, ove l'obbligo scolastico cessa prima del compimento dei 15 anni, possono essere autorizzati per ordinanza a consentire, a determinate condizioni, derogazioni per i giovani prosciolti dall'obbligo scolastico che hanno compiuto i 14 anni.

Art. 30, cpv. 3 LL

• Certificato medico

L'Autorità cantonale può accordare un'autorizzazione soltanto se un certificato medico attesta che lo stato di salute del giovane gli consente di esercitare un'occupazione regolare prima del compimento dei 15 anni e che la prevista attività non rischia di pregiudicare la salute, la sicurezza e lo sviluppo psicofisico.

Art. 9, cpv. 2 OLL5

6 Operatori della formazione professionale pratica

- Gli operatori della formazione professionale pratica si adoperano affinché le persone in formazione ottengano i massimi risultati d'apprendimento possibili e lo verificano periodicamente.

Art. 20, cpv. 1 LFPr

• Autorizzazione per formare

Necessitano di un'autorizzazione cantonale per formare apprendisti; in merito il Cantone non può prelevare alcuna tassa.

Art. 20, cpv. 2 LFPr

7 Requisiti dei formatori attivi in aziende di tirocinio

- I formatori attivi in aziende di tirocinio devono disporre di:
 - a. un attestato federale di capacità nel settore in cui dispensano la formazione o di una qualifica equivalente;
 - b. due anni di pratica professionale nel settore in cui dispensano la formazione;
 - c. una qualifica pedagogico-professionale equivalente a 100 ore di studio.

Art. 44, cpv. 1 OFPr (art. 45, cpv. 1 LFPr)

• Corso per formatori

Le ore di studio di cui al cpv. 1 lett. c possono essere sostituite da 40 ore di corso. Queste sono comprovate da un attestato di frequentazione del corso.

Art. 44, cpv. 2 OFPr

8 Scuola professionale, obbligo di frequentazione

- La frequentazione della scuola professionale di base è obbligatoria.

Art. 21, cpv. 3 LFPr

• Scuola professionale di base, dispensa

In merito alle richieste di dispensa dalla formazione scolastica obbligatoria decide la scuola professionale di base. Se la dispensa si ripercuote anche sulla procedura di qualificazione, decide l'autorità cantonale.

Art. 18, cpv. 3 OFPr

• Prestazioni scolastiche che compromettono il successo o comportamento inadeguato

In caso di prestazioni scolastiche che compromettono il successo della formazione di base ad impostazione aziendale o in caso di comportamento inadeguato della persona in formazione, la scuola professionale di base prende contatto con l'azienda di tirocinio. Essa sente preventivamente la persona in formazione.

Art. 17, cpv. 3 OFPr

9 Corsi facoltativi

- La persona che nell'azienda di tirocinio e nella scuola professionale di base soddisfa i presupposti può frequentare corsi facoltativi senza deduzione salariale. La frequenza di questi corsi è decisa d'intesa con l'azienda. In caso di disaccordo decide il Cantone.

Art. 22, cpv. 3 LFPr

• Esclusione dai corsi facoltativi

Se le prestazioni o il comportamento presso la scuola professionale di base o l'azienda di tirocinio sono insufficienti, la scuola, d'intesa con l'azienda di tirocinio, esclude la persona in formazione dai corsi facoltativi. In caso di disaccordo decide l'Autorità cantonale.

Art. 20, cpv. 3 OFPr

10 Corsi di recupero

- Se una persona in formazione ha bisogno di corsi di recupero per portare debitamente a termine la scuola professionale di base, quest'ultima può, d'intesa con l'azienda e con la persona in formazione, ordinarne la frequentazione. In caso di disaccordo decide il Cantone. La frequenza dei corsi non comporta alcuna deduzione salariale.

Art. 22, cpv. 4 LFPr

• Riesame della necessità

La necessità di frequentare i corsi di recupero è riesaminata periodicamente.

Art. 20 cpv. 2 OFPr

11 Corsi interaziendali

- I corsi interaziendali e i corsi di formazione equivalenti organizzati fuori sede servono a trasmettere e ad acquisire le competenze di base. Completano la formazione professionale pratica e la formazione scolastica, se la futura attività professionale lo esige.

Art. 23, cpv. 1 LFPr

• Frequenza dei corsi interaziendali

La frequentazione dei corsi è obbligatoria. Su domanda dell'operatore della formazione professionale pratica, i Cantoni possono esentare le persone in formazione dalla frequentazione dei corsi se i contenuti della formazione sono dispensati in un centro di formazione aziendale o in una scuola d'arti e mestieri.

Art. 23, cpv. 3 LFPr

• Partecipazione delle aziende di tirocinio alle spese

Coloro che tengono corsi interaziendali o offerte equivalenti possono esigere dalle aziende di tirocinio o dalle istituzioni di formazione un'adeguata partecipazione alle spese. Per evitare distorsioni della concorrenza, le organizzazioni del mondo del lavoro che tengono tali corsi o offerte possono esigere dalle aziende non affiliate una maggiore partecipazione alle spese.

Art. 23, cpv. 4 LFPr

• Costi derivanti dalla partecipazione

L'azienda di tirocinio si fa carico dei costi derivanti dalla partecipazione delle persone in formazione ai corsi interaziendali e ad altri luoghi di formazione equivalenti.

Art. 21, cpv. 3 OFPr

12 Diritti di partecipazione delle persone in formazione

- Gli operatori della formazione professionale pratica e della formazione scolastica concedono alle persone in formazione un adeguato diritto di essere consultate.

Art. 10 LFPr

13 **Obblighi speciali della persona in formazione**

- La persona in formazione deve fare tutto il possibile per conseguire lo scopo del tirocinio.

Art. 345, cpv. 1 CO

• **Obblighi speciali del suo rappresentante legale**

Il rappresentante legale dell'apprendista deve sostenere, per il meglio, il datore di lavoro nell'adempimento del suo compito e promuovere la buona intesa fra datore di lavoro e apprendista.

Art. 345, cpv. 2 CO

14 **Obblighi speciali del datore di lavoro**

- Il datore di lavoro deve provvedere affinché tutti i giovani impiegati nella sua azienda siano sufficientemente e adeguatamente informati e istruiti da una persona adulta qualificata, in particolare in merito alla sicurezza e alla protezione della salute sul lavoro. Una volta assunti, il datore di lavoro deve consegnare e spiegare loro le relative prescrizioni e raccomandazioni. Il datore di lavoro informa i genitori o le persone cui è affidata l'educazione in merito alle condizioni di lavoro, ai possibili pericoli e alle misure adottate per proteggere la sicurezza e la salute del giovane.

Art. 19, OLL5

• **Concessione del tempo per scuola, corsi interaziendali ed esami**

Il datore di lavoro deve concedere alla persona in formazione, senza deduzione di salario, il tempo necessario per frequentare la scuola professionale di base e i corsi interaziendali e per sostenere gli esami di fine tirocinio.

Art. 345a, cpv. 2 CO

• **Concessione delle vacanze**

Il datore di lavoro deve accordare alla persona in formazione, fino all'età di 20 anni compiuti, almeno cinque settimane di vacanza per anno di tirocinio.

Art. 345a, cpv. 3 CO

15 **Protezioni particolari per i giovani**

- Sono considerati giovani i lavoratori, di ambedue i sessi, fino ai 18 anni compiuti.

Art. 29, cpv. 1 LL

• **Salute e moralità**

Il datore di lavoro deve avere conveniente riguardo per la salute dei giovani e vigilare alla salvaguardia della loro moralità. Egli deve segnatamente provvedere affinché essi non siano eccessivamente affaticati né esposti a influenze nocive nell'azienda.

Art. 29, cpv. 2 LL

• **Lavori pericolosi**

È vietato l'impiego di giovani per lavori pericolosi. Per lavori pericolosi si intendono tutti i lavori che per la loro natura o per le loro condizioni nelle quali vengono eseguiti possono pregiudicare la salute, l'educazione, la formazione e la sicurezza dei giovani come il loro sviluppo psicofisico.

Art. 4, cpv. 1 e 2 OLL5

• **Malattia, infortunio o minacce alla salute o alla moralità**

Se il giovane si ammala o subisce un infortunio o è minacciato nella salute o nella moralità, il datore di lavoro avverte il detentore della potestà dei genitori o il tutore. In attesa delle loro istruzioni, prende le cautele necessarie.

Art. 32, cpv. 1 LL

• **Alloggio nell'economia domestica del datore di lavoro**

Se il giovane vive nell'economia domestica del datore di lavoro, questi provvede a una nutrizione sufficiente e adeguata all'età e a un alloggio conforme alle esigenze dell'igiene e della morale.

Art. 32, cpv. 2 LL

16 **Durata del lavoro**

- La durata del lavoro giornaliero dei giovani non può superare quella degli altri lavoratori della stessa azienda o, in difetto, quella ammessa dall'uso locale, né in alcun caso nove ore. L'eventuale lavoro straordinario come pure i corsi obbligatori svolti nel tempo di lavoro sono computati nella durata del lavoro.

Art. 31, cpv. 1 LL

• **Durata del riposo**

Il lavoro diurno dei giovani deve essere compreso in uno spazio di dodici ore, pause incluse. I giovani minori di 16 anni compiuti possono lavorare fino alle 20, mentre i giovani di oltre 16 anni fino alle 22 al massimo. Rimangono salve le disposizioni derogatorie sull'occupazione di giovani ai sensi dell'articolo 30 capoverso 2 (LL).

Art. 31, cpv. 2 LL

• **Riposo giornaliero**

Il giovani devono disporre di un periodo di riposo giornaliero di almeno 12 ore consecutive. Alla vigilia dei corsi della scuola professionale o dei corsi interaziendali i giovani possono essere impiegati unicamente fino alle ore 20.00.

Art. 16, cpv. 1 e 2 OLL5

• **Lavoro straordinario**

I giovani di età superiore ai 16 anni possono effettuare lavoro straordinario unicamente nei giorni feriali, nell'intervallo del lavoro diurno e del lavoro serale fino alle ore 22.00.

I giovani non possono essere impiegati per effettuare lavoro straordinario durante la formazione professionale di base, fatta eccezione dei casi in cui la loro collaborazione è necessaria per correggere disfunzioni d'esercizio dovute a forza maggiore.

Art. 17 OLL5

• **Divieto di lavoro notturno e domenicale**

Il datore di lavoro non può occupare giovani durante la notte o di domenica. Derghe possono essere previste per ordinanza, segnatamente nell'interesse della formazione professionale e per l'occupazione di giovani ai sensi dell'articolo 30 capoverso 2 (LL).

Art. 31, cpv. 4 LL

- Autorizzazioni eccezionali in merito al lavoro notturno e domenicale sono rilasciate a determinate condizioni.
Artt. 12 e 13 OLL5

17 Orario settimanale

- L'orario settimanale di lavoro della persona in formazione non può superare quello degli altri lavoratori dello stesso ramo che operano nell'azienda.
Art. 26, cpv. 1 Rorform

• Distinta degli orari settimanali

La Divisione pubblica annualmente sul Foglio ufficiale la distinta degli orari settimanali delle persone in formazione, rilevati dai contratti collettivi di lavoro, da altre convenzioni o dall'uso locale.

Art. 14, cpv. 2 Rorform

18 Pause

- Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno:
 - a. un quarto d'ora, se dura più di cinque ore e mezzo;
 - b. mezz'ora, se dura più di sette ore;
 - c. un'ora, se dura più di nove ore.
Art. 15, cpv. 1 LL

• Validità delle pause

Le pause contano come lavoro, quando al lavoratore non è consentito di lasciare il posto di lavoro.

Art. 15, cpv. 2 LL

19 Semigiornata libera settimanale

- Se il lavoro settimanale è ripartito su più di cinque giorni, il datore di lavoro deve dare al lavoratore una semigiornata libera per settimana, tranne nelle settimane comprendenti un giorno libero.
Art. 21, cpv. 1 LL

• Possibilità di raggruppare le semigiornate

Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore, può accordare dette semigiornate in una sola volta per quattro settimane al più, purché la durata massima della settimana lavorativa rimanga osservata nella media.

Art. 21, cpv. 2 LL

20 Giorni festivi e cerimonie religiose

- Il giorno della festa nazionale è parificato alla domenica. I Cantoni possono parificare alla domenica al massimo altri otto giorni festivi all'anno e ripartirli diversamente secondo le regioni.
Art. 20, cpv. 1 LL

• Giorni festivi parificati alla domenica nel Ticino

Sono giorni festivi ufficiali parificati alle domeniche Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° Agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale e Santo Stefano.

Art. 5, cpv. 1 LCLL

• Giorni festivi non parificati alle domeniche

Sono giorni festivi ufficiali non parificati alle domeniche San Giuseppe, 1° Maggio, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, Immacolata.

Art. 5, cpv. 2 LCLL

21 Divieto di sostituzione del riposo

- Qualora la legge prescriba ore di riposo, le stesse non possono essere sostituite dal pagamento di una somma di denaro o da altre prestazioni, tranne alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 22 LL

22 Vacanze

- Almeno due settimane di vacanza devono essere concesse all'apprendista consecutivamente.

Art. 17 Rorform

23 Retribuzione degli apprendisti

- La Divisione pubblica annualmente sul Foglio ufficiale la distinta delle retribuzioni delle persone in formazione convenute con le associazioni professionali.

Art. 15, cpv. 1 Rorform

• Verifica della retribuzione

Nella procedura di approvazione del contratto la Divisione verifica la retribuzione delle persone in formazione e interviene per invitare le parti ad attenersi a quelle pubblicate.

Art. 15, cpv. 2 Rorform

24 Malattia o infortunio

- Se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica, il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario, compresa una adeguata indennità per perdita del salario in natura, in quanto il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi.

Art. 324a, cpv. 1 CO

• Salario dovuto in caso di malattia

Se un tempo più lungo non è stato convenuto o stabilito per contratto normale o contratto collettivo, il datore di lavoro deve pagare, nel primo anno di servizio, il salario per almeno tre settimane e, poi, per un tempo adeguatamente più lungo, secondo la durata del rapporto di lavoro e le circostanze particolari.

Art. 324a, cpv. 2 CO

• Prestazioni in caso di gravidanza

Il datore di lavoro deve concedere le stesse prestazioni alla lavoratrice in caso di gravidanza.

Art. 324a, cpv. 3 CO

• Deroghe

Alle disposizioni precedenti può essere derogato mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo, che sancisca un ordinamento almeno equivalente per il lavoratore.

Art. 324a, cpv. 4 CO

• Perdita di guadagno in caso di malattia

Per la perdita di guadagno in caso di malattia la persona in formazione deve essere trattata come gli altri lavoratori dell'azienda occupati nella stessa professione.

Art. 10, cpv. 1 Lorform

- **Premio assicurativo contro infortuni non professionali**
Il pagamento del premio assicurativo contro gli infortuni non professionali è a carico dell'azienda di tirocinio.
Art. 10, cpv. 1 Lorform

25 **Vigilanza sulla formazione professionale di base**

- L'attività di stimolo, di consulenza e di verifica della formazione professionale nelle aziende e nei corsi interaziendali è attuata dal Cantone mediante visite regolari di suoi ispettori almeno una volta all'anno.

Art. 15 Lorform

- **Competenza d'annullamento di contratto**

Nel quadro della vigilanza da essi esercitata, i Cantoni possono in particolare:

- ...
- annullare un contratto di tirocinio.

Art. 24, cpv. 5 LFPr

- **Rifiuto o revoca dell'autorizzazione per la formazione**

L'autorità cantonale rifiuta l'autorizzazione per la formazione o la revoca se la formazione professionale pratica è insufficiente o se i formatori non soddisfano i requisiti di legge o vengono meno ai propri doveri.

Art. 11 OFPr

- **Successo incerto della formazione**

Se il successo della formazione professionale di base è incerto, l'autorità cantonale, sentite le parti interessate, prende i provvedimenti necessari per dispensare alla persona in formazione, per quanto possibile, una formazione professionale di base adeguata alle sue attitudini e predisposizioni.

Art. 11, cpv. 2 OFPr

- **Raccomandazioni o sostegno**

Se necessario, l'autorità cantonale raccomanda alle parti contraenti di adeguare il contratto di tirocinio o sostiene la persona in formazione nella ricerca di un'altra formazione professionale di base o di un altro luogo di formazione.

Art. 11, cpv. 3 OFPr

26 **Visita dell'ispettore del tirocinio**

- Gli ispettori del tirocinio vigilano per conto della Divisione sulla formazione nelle aziende di tirocinio visitandole almeno una volta all'anno o su richiesta delle parti.

Art. 32, cpv. 1 Rorform

- **Compiti dell'ispettore**

Nel corso della visita, o secondo altre modalità appropriate, l'ispettore:

- tiene un colloquio personale con ogni persona in formazione;
- verifica lo stato della formazione alla luce dell'ordinanza o regolamento, dei piani di formazione, dei rapporti di formazione e, se esistono, della guida metodica e del libro di lavoro;
- controlla il rispetto delle condizioni per l'autorizzazione ad assumere apprendisti;
- consiglia il formatore nell'allestimento dei programmi di formazione;
- si adopera per risolvere eventuali contenziosi fra le parti.

Art. 32, cpv. 2 Rorform

- **Rapporto di visita**

Sulla visita l'ispettore redige un rapporto all'intenzione delle parti e della Divisione.

Art. 32, cpv. 3 Rorform

27 **Diritto d'accesso e obbligo d'informazione**

- I servizi incaricati dell'esecuzione hanno accesso a tutti gli eventi della formazione professionale. Possono chiedere informazioni e prendere visione della documentazione che concerne la formazione.

Art. 72, cpv. 1 OFPr

28 **Fine del rapporto di tirocinio (Disdetta anticipata)**

- Durante il tempo di prova, il rapporto di tirocinio può essere disdetto in qualsiasi tempo con un preavviso di sette giorni.

Art. 346, cpv. 1 CO

- **Scioglimento dopo il periodo di prova**

Dopo il periodo di prova il contratto può essere sciolto:

- di comune accordo tra le parti;
- unilateralmente, per cause gravi;
- d'ufficio, da parte della Divisione, se appare dubbio il successo del tirocinio o per altre inadempienze dell'una o dell'altra delle parti.

Art. 35, cpv. 2 Rorform

- **Obbligo d'informazione preventiva alla Divisione**

In ogni caso, prima dello scioglimento, la Divisione deve essere informata; essa cerca un'intesa per la continuazione del rapporto.

Art. 35, cpv. 3 Rorform

- **Ratifica dello scioglimento**

Se l'intesa non può essere ristabilita, la Divisione ratifica lo scioglimento e provvede, se necessario e per quanto possibile, affinché la persona in formazione possa concludere il tirocinio presso un'altra azienda.

Art. 35, cpv. 4 Rorform

- **Disdetta immediata per cause gravi**

Il rapporto di tirocinio può essere disdetto immediatamente per cause gravi nel senso dell'articolo 337 (del CO), segnatamente se:

- la persona del mestiere responsabile della formazione non possiede le capacità professionali o qualità personali necessarie per la formazione dell'apprendista;
- la persona in formazione non possiede le attitudini fisiche o intellettuali indispensabili alla sua formazione o se la sua salute o moralità sono compromesse; la persona in formazione e, se del caso, i suoi rappresentanti legali devono essere preventivamente sentiti;
- la formazione non può essere terminata o lo può essere soltanto in condizioni essenzialmente diverse da quelle previste.

Art. 346, cpv. 2 CO

- **Obbligo d'informazione**

Se il contratto di tirocinio è disdetto, l'operatore della formazione deve informarne immediatamente l'autorità cantonale e, se del caso, la scuola professionale di base.

Art. 14, cpv. 4 LFPr

29 Cessazione dell'attività dell'azienda

- Se l'azienda cessa l'attività o se non garantisce più la formazione professionale di base conformemente alle disposizioni legislative, le autorità cantonali provvedono per quanto possibile affinché la formazione di base iniziata possa essere portata regolarmente a termine.

Art. 14, cpv. 5 LFPr

30 Esami, ripetizioni

- Sono ammesse al massimo due ripetizioni di procedure di qualificazione. Le parti precedentemente già superate non devono essere ripetute. Gli atti normativi in materia di formazione possono stabilire esigenze più severe per quanto concerne l'obbligo di ripetizione.

Art. 33, cpv. 1 OFPr

• Termini per la ripetizione

I termini per la ripetizione sono fissati in modo da non causare costi supplementari sproporzionati agli organi responsabili.

Art. 33, cpv. 2 OFPr

• Partecipazione degli operatori della formazione ai costi

I costi per il materiale e la locazione di locali non rientrano nelle tasse d'esame di cui all'articolo 41 LFPr e possono essere addebitati interamente o parzialmente agli operatori della formazione professionale pratica.

Art. 39, cpv. 1 OFPr

• Responsabilità in caso di insuccesso agli esami

Il debitore che non adempie l'obbligazione o non la adempie nel debito modo, è tenuto al risarcimento del danno derivante, a meno che provi che nessuna colpa gli è imputabile.

Art. 97, cpv. 1 CO

31 Attestato

- Terminato il tirocinio, il datore di lavoro deve rilasciare alla persona in formazione un attestato contenente le necessarie indicazioni sull'attività professionale imparata e sulla durata del tirocinio.

Art. 346a, cpv. 1 CO

• Indicazioni particolari

A richiesta della persona in formazione o del suo rappresentante legale, l'attestato deve contenere anche indicazioni sulle attitudini, sulle prestazioni e sulla condotta della persona in formazione.

Art. 346a, cpv. 2 CO

32 Accordi sull'attività professionale dopo il tirocinio

- Gli accordi che pregiudicano la libera decisione della persona in formazione sulla sua attività professionale dopo il tirocinio sono nulli.

Art. 344a, cpv. 6 CO

33 Violazioni e omissioni dell'operatore della formazione professionale pratica

- È punito con la multa chi forma persone:
 - a. senza l'autorizzazione di cui all'articolo 20 capoverso 2;
 - b. senza aver concluso un contratto di tirocinio (art. 14).

Art. 62, cpv. 1 LFPr

• Colpe lievi

Nei casi di colpa lieve, invece della multa può essere pronunciata un'ammonizione.

Art. 62, cpv. 2 LFPr

● Basi legali

CO	Codice delle obbligazioni 30 marzo 1911
LFPr	Legge federale sulla formazione professionale 13 dicembre 2002
OFPr	Ordinanza sulla formazione professionale 19 novembre 2003
Lorform	Legge sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua 4 febbraio 1998
Rorform	Regolamento della Legge sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua 1. aprile 2008
LL	Legge federale sul lavoro 13 marzo 1964
LCLL	Legge cantonale di applicazione della LL 11 novembre 1968
OLL5	Ordinanza 5 Concernente la legge sul lavoro (Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori) 28 settembre 2007

Repubblica e Cantone Ticino
Dipartimento dell'educazione,
della cultura e dello sport

Divisione della formazione
professionale

Via Vergiò 18
6932 Breganzona

telefono
fax
e-mail

091 815 3100
091 815 3109
decs-dfp@ti.ch

